

Cher-e camarade,

Tu as entre les mains les orientations adoptées par les syndicats lors du congrès de la fédération de Finances CGT qui s'est tenu du 6 au 10 mars 2017. Dans une période d'attaques sans égal contre nos missions de service public et les droits et garanties des agents, ce congrès se devait de proposer une alternative crédible, dans l'intérêt des citoyens et des salariés de notre champ professionnel.

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

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

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

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

Car c'est rassemblés, tous ensemble, que nous ferons de nos espoirs d'aujourd'hui, la réalité de demain.

Alexandre DERIGNY,
Secrétaire général de la Fédération.

LE DOCUMENT D'ORIENTATION DANS SON ENSEMBLE
A ÉTÉ **ADOPTÉ À 97,85 % DES EXPRIMÉS.**

Sommaire

LES FINANCES

- 5** Mettre la finance au service des citoyens
- 9** Refonder une autre Europe
- 15** La nouvelle organisation territoriale de l'État
- 20** Les Finances au cœur des enjeux environnementaux
- 23** Financement de l'économie
- 28** Pour une réforme fiscale en faveur du développement économique et du progrès social
- 33** Missions de contrôle
- 38** Information économique et sociale au niveau européen, national et local

LE TRAVAIL

- 42** Les enjeux du travail
- 50** Des droits et garanties renforçant les collectifs de travail
- 54** Des emplois répondant aux besoins
- 57** Se réapproprier la richesse produite
- 60** Agir contre les risques du travail
- 64** Des politiques sociales protectrices et émancipatrices
- 70** Démocratie sociale au travail
- 73** Les retraités ne sont pas des rentiers

LA VIE SYNDICALE

- 77 Faire vivre le fédéralisme
- 80 Accroître notre action au plan européen et international
- 82 Notre rapport aux autres organisations syndicales et aux acteurs du mouvement social
- 85 Améliorer notre qualité de vie syndicale
- 88 Être formé pour mener son activité syndicale
- 90 Construire une activité cadre avec volontarisme en croisant les expériences
- 92 Une activité juridique fédérée
- 94 La communication
- 97 Surmonter les défis : 12 propositions pour mettre nos finances au service de nos ambitions
- 100 Organisation fédérale

ANNEXES

- 106 Direction fédérale
- 107 Secrétariat fédéral
- 107 Commission financière de contrôle
- 107 Commission exécutive de l'UFR
- 108 Résultats détaillés des votes

1

•
LES FINANCES

1A

Mettre la finance au service des citoyens

Le capitalisme mondialisé et financiarisé en crise a pour conséquence une fracturation profonde du monde. Cette crise est multiforme et les ravages qu'elle engendre sont gigantesques.

Tout d'abord les politiques impérialistes menées à des fins mercantiles ont semé les germes de la guerre et de la barbarie. Les politiques bellicueuses et grégaires des grandes puissances économiques plongent le monde dans le chaos. Les conséquences sur des régions du globe, voire sur des continents entiers sont tragiques et cela en premier lieu pour les habitants de ces théâtres de conflits.

En déstabilisant ou en renversant des régimes, en humiliant des peuples entiers et en semant la misère, ils ont également constitué le terreau des actes barbares et du terrorisme qui secouent le monde et qui ont touché la France durant ces dernières années et jeté des millions de personnes sur les routes de l'exil voire de l'exode, générant des flux migratoires inhumains et catastrophiques.

C'est pourquoi la priorité première de l'action syndicale de l'ensemble de la CGT doit être de militer en faveur de

la paix et pour un véritable engagement pour le désarmement partout dans le monde.

Une deuxième conséquence visible des politiques dictées par les marchés financiers, se traduit par le pillage des matières premières, et le saccage du patrimoine environnemental de l'humanité.

La violence avec laquelle s'exerce ces mécaniques concourt à la raréfaction de la biodiversité. A ce titre en quarante ans, plus de la moitié des vertébrés ont disparu de la surface de la terre, et l'humanité consomme chaque année 1,6 fois ce que la terre peut lui offrir.

Là encore, les conséquences de ces actes irresponsables frappent les populations les plus fragiles, privant d'habitats ou de moyens de subsistances les populations autochtones. Submersion de zones côtières, raréfaction de l'eau, baisse des productions agricoles par exemple, poussent les habitants à fuir leurs lieux de vie. Selon plusieurs études, 200 millions de personnes seraient amenées à se déplacer pour des causes climatiques d'ici à 2050, cela démontre l'ampleur de la catastrophe humanitaire qui se prépare.

Ces quelques éléments non exhaustifs montrent l'urgence d'instaurer un système économique respectueux de la planète. Cela révèle également l'importance de mettre en place de nouvelles normes et des moyens de contrôle efficaces capables de préserver notre planète et d'améliorer les conditions de vie de ses habitants.

Ce même système capitaliste mondialisé n'a de cesse de poursuivre avec obsession l'objectif de toujours plus maximiser les profits du capital et minimiser toujours plus la rémunération du travail.

C'est dans ce but, que les droits des salariés sont remis en cause à travers le monde, afin de se livrer, à une surexploitation des travailleurs, comme c'est le cas pour les ressources naturelles, afin de garantir des profits toujours plus grands à une minorité toujours plus petite. C'est ainsi qu'au cours de l'année 2016, 1 % de la population mondiale détenait plus de 50 % de la richesse globale de la planète.

Les projets de Tafta ou de Ceta, la loi travail introduite en France, sont deux exemples de ces volontés gouvernementales et patronales de restreindre les droits des salariés et des citoyens et toujours plus fluidifier et déréglementer les échanges commerciaux et financiers. Ceci étant fait pour satisfaire davantage la voracité des mar-

chés financiers à accumuler toujours plus de profits et permettant aux multinationales d'imposer leur volonté.

C'est donc l'ensemble des conquêtes sociaux qui est menacé, et le spectre d'une précarisation toujours plus grande qui plane sur l'ensemble du monde du travail.

On constate ainsi un accroissement constant des inégalités, celles-ci s'observent tant d'un point de vue international, l'écart de richesse entre les pays les plus pauvres et les plus riches ne cessant d'augmenter, mais ce phénomène se vérifie aussi au niveau national, comme en France où les inégalités se creusent encore.

Cette situation sociale extrêmement dégradée et les stratégies politiques visant à diviser les travailleurs, invite une part importante de la société à se réfugier dans des réflexes nationalistes et xénophobes, tout est organisé pour que le peuple cherche un bouc émissaire. L'élection de Trump, le « Brexit » inspiré par les forces les plus réactionnaires du Royaume-Uni, l'arrivée de gouvernements xénophobes dans plusieurs pays d'Europe centrale, la montée des forces nationalistes et réactionnaires en Allemagne, en Italie, et particulièrement en France avec le Front national traduisent les dimensions politiques et morales de la crise qui font peser une grave menace sur les salariés, sur les

droits qu'ils ont conquis depuis deux siècles et sur leur capacité à défendre leurs revendications. C'est donc aussi cette fracturation de la société qu'il nous faut combattre avec toute la force des valeurs de la CGT. Car c'est le risque d'implosion et d'effondrement de la société française mettant en cause les principes aussi bien de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, que ceux ratifiés dans la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 qui est posé. Il nous faut donc mener une bataille totale contre les idées xénophobes et racistes qui se sont ancrées dans la société française.

Bousculés par la crise, les gouvernements et les banques centrales restent arc-boutés sur des politiques économiques dont la cohérence réside dans leur soumission aux injonctions des marchés financiers. Les politiques monétaires inondent les marchés de liquidités et concourent ainsi à une nouvelle augmentation de la financiarisation de l'économie et à la constitution de nouvelles bulles spéculatives qui sont autant d'épées de Damoclès annonciatrices de futures crises financières.

C'est aussi une politique fiscale complémentaire qui a pour caractéristique de s'inscrire dans une politique de l'offre ayant pour principale répercussion de multiplier les dépenses inutiles en faveur des plus grands

groupes et des plus grandes fortunes au détriment du plus grand nombre.

S'inscrivant dans un contexte budgétaire austéritaire dicté par les injonctions de l'union européenne, les politiques mises en œuvre concourent à l'asséchement des finances publiques, à l'incapacité de l'État à remplir son rôle de répondre aux besoins de la population et globalement à inhiber totalement tout mécanisme de redistribution de richesse.

Cela a également pour conséquence un désarmement de la puissance publique et plus spécifiquement aux finances cela se traduit par les entraves qui sont imposées à nos administrations et établissements publics dans les missions de contrôle de l'économie, d'intervention dans l'économie au service de l'intérêt général et d'appui aux politiques publiques qui leurs sont dévolues. Face à ces stratégies convergentes et cohérentes nous devons construire une riposte de grande ampleur capable d'amener à la transformation de notre société et concourir à une véritable émancipation des populations.

Dans notre champ professionnel cela se traduit très concrètement par réorienter les politiques de financement de l'économie et le système fiscal en faveur d'une plus grande efficacité économique et une plus grande justice sociale. C'est aussi rendre des

moyens humains, matériels et législatifs à nos administrations et établissements afin de leur permettre de mener à bien leurs missions de contrôle, et de protection de l'environnement et des citoyens.

Enfin, ce combat se place dans un contexte de très fort recul démocratique. Celui-ci prend de nombreuses formes, délitement du dialogue so-

cial, recul démocratique sur la scène politique, remise en cause des libertés syndicales, criminalisation des militants syndicaux et associatifs.

C'est aussi sur ce terrain que nous devons nous battre pour faire émerger de nouveaux rapports de force et de nouveaux droits afin de permettre aux travailleurs de mieux se faire entendre.

RÉSOLUTIONS - 1A

- 1.** La Fédération se mobilisera pour promouvoir la paix et le désarmement dans le monde.
- 2.** La Fédération participera aux initiatives en faveur de la préservation de l'environnement et défendra les missions garantes de celle-ci.
- 3.** La Fédération prendra toute sa part dans la lutte contre tous les traités de libres échanges, notamment le Ceta et le Tafta, plaçant les droits des multinationales devant ceux des citoyens.
- 4.** La Fédération poursuivra son engagement contre la montée de l'extrême droite en maintenant sa participation aux mouvements syndicaux et associatifs dédiés à ce combat.
- 5.** La Fédération prendra une part active revendicative en lien avec les structures CGT à la lutte contre la fraude et l'évasion fiscales.

L'Union européenne est aujourd'hui en crise. Non seulement elle n'est pas sortie de la crise économique et financière, mais les politiques qu'elle mène génèrent une succession de « *crises* » (crise de l'euro, crise grecque, crise des migrants, Brexit...) qui posent la question même de son existence et de la légitimité du projet qu'elle est censée porter.

Les salariés et les populations les plus vulnérables continuent en effet à être mis à contribution, parfois de façon dramatique comme en Grèce, tandis que les dirigeants de l'Union européenne – gouvernements nationaux et Commission – n'ont de cesse de consolider un fédéralisme technocratique qui, sous couvert de meilleure gouvernance, vise à rendre incontournables les politiques d'austérité, avec pour objectif de plus en plus explicite de démanteler ce qui existe des droits sociaux dans les différents pays de l'Union européenne.

Par ailleurs, alors que les conflits qui se multiplient dans le monde jettent sur les routes et les mers des milliers de migrants aspirant tout simplement à vivre et espérant trouver en Europe la solidarité dont ils ont besoin, les dirigeants de l'Union n'ont qu'une seule obsession : consolider les bar-

rières dressées autour de la forteresse Europe.

Si elles suscitent la défiance d'une part grandissante des citoyens à l'égard de la notion même d'Europe, alimentant les succès électoraux des partis nationalistes et xénophobes, ces « *crises* » ont toutefois le mérite de mettre en évidence la vraie nature de la construction européenne telle qu'elle s'exprime aujourd'hui à travers les institutions de l'Union européenne et de la zone euro.

La fédération des Finances CGT est convaincue depuis un certain temps que l'Union européenne n'est plus vraiment compatible avec le progrès social. Les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne ont largement amoindri les espoirs que l'on pouvait avoir sur le sujet, en rappelant qu'en vertu des traités les libertés économiques et le droit de la concurrence primaient sur les droits des travailleurs.

On sait désormais que les règles mises en place depuis la crise de 2008 visent explicitement le démantèlement de l'État social et de tout ce qui permettrait aux travailleurs de s'y opposer. En Grèce comme dans tous les pays qui ont sollicité l'aide finan-

cière de l'Union, les salaires, la protection sociale (retraites) et le droit du travail (dénonciation des conventions collectives) ont été en première ligne des exigences imposées par les créanciers. Même si la pression est moins forte, elle s'exerce aussi sur les autres pays membres à travers les recommandations, assorties de possibilités de sanctions, de la Commission européenne. La loi Travail en est une des traductions en France.

Notre fédération savait que la construction européenne souffrait d'un réel déficit démocratique. On réalise aujourd'hui, avec l'émergence d'un fédéralisme technocratique dont la Troïka est l'expression la plus emblématique, qu'elle n'est plus compatible avec la démocratie choisie par les peuples. Comme l'a confirmé le président de la Commission, Jean-Claude Juncker : «*Il ne peut y avoir de choix démocratique contre les traités européens*». L'Europe n'est plus seulement une construction institutionnelle dont les peuples sont absents. Elle est une machine de guerre contre eux, au service des financiers et des multinationales.

La CGT avait développé ses propres propositions pour une autre construction européenne. Elle avait dénoncé les défauts originels de l'euro et les dangers d'une Banque centrale européenne indépendante. Celle-ci, en menaçant de mort les banques

grecques, a été l'arme décisive du «*coup d'État*» perpétré en juillet 2015 contre le peuple grec, qui venait de se prononcer massivement par référendum contre l'austérité, et contre son gouvernement démocratiquement élu. On comprend maintenant que la monnaie unique s'inscrit dans un schéma institutionnel qui en fait une arme redoutable pour mettre au pas les peuples rétifs aux potions libérales.

Face à ce constat et à l'absolue nécessité de mettre un terme à l'offensive libérale dont les salariés sont les principales cibles, doit-on pour autant abandonner toute perspective européenne ? Même s'il est évident que notre stratégie doit être redéfinie à la lumière des évolutions récentes et de ce qu'elles révèlent du terrain sur lequel nous nous battons et des stratégies de nos adversaires, un tel choix serait probablement une erreur. Ce serait tomber dans le piège qui nous est tendu.

Les pays demeurent des espaces pertinents, notamment pour impulser des mobilisations et développer des politiques alternatives, mais celles-ci doivent s'inscrire dans une perspective commune pour être réellement crédibles et efficaces à moyen et long terme. Nombre d'enjeux auxquels nous sommes confrontés demeurent en effet globaux (changement climatique, finance mondialisée...) et l'Europe demeure un espace pertinent

pour créer les solidarités nécessaires et imposer un autre modèle de développement. Notre démarche internationaliste s'oppose radicalement à tout repli nationaliste et identitaire qui loin d'offrir un regain de souveraineté et de démocratie, ouvre la voie aux réflexes xénophobes et à la mise en opposition des peuples entre eux. L'histoire de l'Europe est là pour en témoigner – et seule l'oligarchie financière en sortirait gagnante.

À l'opposé de toute recherche de boucs émissaires, notre objectif est de mettre fin à la dictature des multinationales et des marchés financiers et aux politiques d'austérité qui en découlent. C'est à l'aune de cet objectif que nous devons trouver les articulations efficaces entre les niveaux nationaux et européen pour imposer par nos luttes des politiques alternatives. La question n'est donc pas tant de sortir de l'Union européenne que de faire exploser le carcan qu'elle constitue en tant qu'organisation institutionnelle de l'espace européen au service de la finance et des grandes entreprises, afin de bâtir une maison commune européenne qui réponde aux intérêts des salariés et aux choix des peuples.

Cela ne se fera bien sûr pas sans crises, ni de façon homogène et linéaire. Le respect des choix de citoyens et la pression des mobilisations conduira probablement certains pays à

prendre la décision de désobéir aux injonctions de l'Union européenne pour rompre avec le carcan des traités européens et construire des alternatives. Ces politiques devront toutefois être calibrées pour ne pas porter atteinte aux intérêts des autres peuples et être accompagnées au contraire d'une réelle recherche de solidarité et de convergence. Ainsi peut-on espérer que prendra corps progressivement un projet partagé en même temps que se construiront les mobilisations communes nécessaires pour le mettre en œuvre.

C'est dans cette perspective qu'il faut traiter la question de l'euro, en prenant en compte que la monnaie n'est pas seulement un instrument pouvant être mis au service de politiques différentes. Elle est d'abord une institution politique inscrite dans un rapport de force social.

Quelle stratégie mettre en œuvre concernant la monnaie unique ?

Si tant est que la monnaie unique ait encore un avenir et n'implose pas d'elle-même, certains estiment que l'option d'une sortie de l'euro ne doit pas être écartée. Mais, plutôt qu'un objectif ou un préalable, elle doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie plus globale de désobéissance vis-à-vis de l'UE, qui peut prendre de multiples formes (contrôle des capitaux, mise en place d'une monnaie com-

plémentaire, réappropriation de la banque centrale nationale...) et dont la dimension unilatérale doit être compensée par le souci de maintenir une réelle solidarité entre les peuples européens et par la recherche d'une convergence des luttes.

D'autres considèrent qu'une sortie de l'euro enclencherait nécessairement une guerre monétaire, commerciale et économique entre pays de la zone euro, dans un contexte de montée des nationalismes, dont les peuples européens seraient les principales victimes. Ils proposent plutôt de partir de nos revendications concrètes pour un autre financement de l'économie, depuis les territoires et les bassins d'emploi jusqu'à l'échelon national et européen, pour créer le rapport des forces indispensable à une refondation radicale de la construction européenne avec de nouveaux traités.

Cela impliquera des mesures politiques fortes, si possible coordonnées entre plusieurs pays européens, légitimées par les choix des citoyens et soutenues par les mobilisations sociales et syndicales, pour briser le carcan des traités européens, en remettant notamment en cause les normes budgétaires qu'ils imposent, et permettre ainsi une réorientation radicale de la politique de la Banque centrale européenne et des banques centrales nationales qui forment avec elle l'Eurosystème.

Dans tous les cas de figure, il s'agit donc bien de préparer une rupture avec l'ordre institutionnel que constitue l'Union européenne et non seulement d'en changer le contenu politique. Celle-ci n'est bien sûr envisageable que si elle est portée par une forte mobilisation sociale et politique. C'est la responsabilité des organisations politiques de créer les conditions de son émergence. Mais le mouvement social, et notamment le mouvement syndical, a un rôle essentiel à jouer. Principales victimes de l'Europe actuelle, les travailleurs doivent être des acteurs majeurs de sa refondation, d'autant qu'ils constituent la principale force capable de mobilisation. Cela suppose toutefois que les syndicats s'inscrivent dans cette perspective et soient porteurs d'un réel projet pour une autre Europe.

Or cela n'est pas simple. La violence des attaques portées contre les travailleurs conduit naturellement les syndicats à privilégier leur défense immédiate dans le cadre institutionnel actuel de l'Europe, en négligeant le second volet de leur double besogne, la transformation de ce cadre. Dans un contexte marqué par un certain fatalisme du monde du travail, l'efficacité commande pourtant d'aller au-delà du combat défensif et de mettre en avant des revendications qui, à la fois, répondent aux

besoins, rassemblent les travailleurs à l'échelle européenne et s'en prennent à la logique même de l'Union, tout en renforçant et en élargissant les droits des travailleurs afin qu'ils reprennent la main sur leur destin.

Si les syndicats veulent être crédibles et en capacité de mobiliser, il ne leur suffit plus de dénoncer l'austérité et de prôner une Europe sociale ; il faut qu'ils proposent de mettre à bas les institutions qui imposent la première et interdisent la seconde afin de pouvoir en bâtir de nouvelles, basées sur la solidarité et la coopération. Une telle démarche est difficile pour le mouvement syndical européen car elle implique de rompre avec un troïisme européen qui a longtemps fait prendre un retard conjoncturel et une absence de dimension sociale qui s'avère en fait structurelle.

Cela signifie que la CGT doit être davantage offensive pour une plus grande ambition revindicative au sein des structures syndicales européennes, en particulier au sein de

la CES, dont l'orientation et l'action doivent être profondément modifiées en faveur des intérêts vitaux des travailleurs européens. Cela suppose toutefois qu'elle ait une vision claire et partagée de l'Europe qu'elle combat et de celle qu'elle veut construire.

Pour sa part, la fédération des Finances CGT continuera à s'investir auprès des fédérations syndicales européennes relevant de son champ professionnel (UNI-Europa et Fédération syndicale européenne des services publics), non seulement pour faire partager ses analyses et ses objectifs, mais aussi pour établir des coopérations bilatérales avec ses homologues d'autres pays européens afin de jeter les bases de coopérations qui faciliteront la convergence des mobilisations.

La fédération des Finances CGT continuera également à s'inscrire dans toutes les réflexions et les luttes syndicales et citoyennes visant à créer les rapports de forces qui permettront de construire cette autre Europe dont les travailleurs ont besoin.

RÉSOLUTIONS - 1B

- 6.** La fédération des Finances CGT continuera à s'investir auprès des fédérations syndicales européennes relevant de son champ
- 7.** La Fédération développera des liens bilatéraux avec ses homologues internationaux
- 8.** La fédération s'inscrira dans toutes les luttes syndicales et citoyennes européennes et internationales visant à créer les rapports de force permettant de faire enfin naître cette autre Europe dont les travailleurs et les populations ont besoin
- 9.** La fédération se mobilisera en faveur des droits des migrants, sans distinction de la cause de leur venue (guerre, politique, économique, climatique) et de leur statut (demandeur d'asile, réfugié).

La nouvelle organisation territoriale de l'Etat

DES LOIS DE RECENTRALISATION !

La loi MAPTAM (loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) et la loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République) ne sont pas des lois de décentralisation mais bien au contraire des lois de recentralisation. Ainsi, des métropoles et des régions grandes comme des États se feront, en Europe, une concurrence effrénée pour tendre vers des États fédéraux qui bafoueront l'unité républicaine.

Après les lois scélérates des gouvernements sous la présidence de Nicolas Sarkozy (RGPP, REATE), il s'est agi de réorganiser entièrement l'action publique dans ses structures et ses procédures pour parvenir au dogme de la réduction de la dépense publique pour répondre ainsi aux injonctions ultralibérales austéritaires et technocratiques de Bruxelles.

C'est toute la démocratie locale qui est mise à mal avec la mise en place autoritaire de communautés de communes d'au moins 15 000 habitants, les communautés d'agglomération, les métropoles, les EPCI (établissement public à fiscalité propre) et l'éloignement des citoyens des centres de décision.

Les collectivités locales et territoriales seront asphyxiées par la baisse des dotations de l'Etat. Le transfert aux régions d'une part de TVA, à la place de la DGF (Dotation globale de fonctionnement) décidée pour 2018 par le Premier Ministre est un leurre, l'Etat pourra, à travers les lois de finances successives baisser à sa guise le taux de versement de la TVA.

Si les régions sont désormais chefs de file de l'action économique, le rôle des préfets de région est lui aussi renforcé. D'ailleurs, la mise en place des CTAP (Conférences territoriales de l'action publique) sont plus des grandes messes que des lieux de décisions; les pouvoirs sont ailleurs sous l'égide des préfets de région – ils ont d'ailleurs failli s'appeler « gouverneurs » !

Ces lois sont dangereuses pour l'aménagement équilibré des territoires et l'égalité de traitement des citoyens. Parce que le législateur a le pouvoir de défaire ce qu'un autre a promulgué la fédération mettra tout en œuvre pour faire abroger ces lois qui s'attaquent au maillage des services publics de proximité implantés sur l'ensemble du territoire national. Les maisons de l'Etat et les maisons de service au public, l'argument du numérique, les dossiers dématérialisés sont autant

de machines de guerre contre les missions publiques de qualité et de proximité.

LES CONSÉQUENCES AUX FINANCES

Le passage de 22 régions à 13 a des conséquences sur l'organisation territoriale de nos administrations et établissements publics.

Outre la fusion des centres de décisions, leur éloignement géographique, les mobilités contraintes, les attaques portées se traduisent par des suppressions massives d'emplois, par la précarité de l'emploi des non titulaires, par des conditions de vie et de travail dégradées, par les attaques contre les réseaux (Trésorerie, bureaux et brigades douaniers, agences de la Banque de France, réorganisation territoriale des structures de la CCRF, directions régionales de l'Insee et de la Caisse des dépôts...) et la dégradation des missions.

LES ENJEUX DU NUMÉRIQUE

Les administrations des Finances font de la transition numérique un argument fallacieux pour supprimer des emplois publics, supprimer des implantations, dégrader les conditions de travail et les relations avec les usagers. Utilisant des arguments d'émancipation, elles bouleversent

les relations de travail, fragmentent l'activité. A l'appui de la réforme de l'État, la mise en place du Réseau interministériel de l'État (RIE), rattaché aux services du Premier ministre, constitue une véritable colonne vertébrale numérique de l'État, basée sur l'inter-ministérialité.

Sous couvert d'offrir aux administrations les supports matériels pour leurs applications métiers et leur message, ces mutualisations de moyens aboutissent en fait à la mise en place d'une hyper concentration (Sidsic, Euclid, RIE) qui conduit à la suppression des structures de proximité, aux suppressions d'emploi, à l'éloignement des utilisateurs et/ou des usagers, à un fonctionnement plus bureaucratique et des réseaux de moindre qualité et plus fragiles. Le traitement informatique à grande échelle laisse peu de place à l'humain et ouvre la voie à l'externalisation.

Le RIE constitue un vecteur de transformation et de structuration pérennes de l'Administration de l'État.

Cette mutualisation s'accompagne d'une uniformisation des procédures qui contribue à gommer les spécificités des services et des missions à exercer, ce qui impacte directement le mode d'exercice des missions. Il est donc important que les différentes directions conservent la maîtrise de leurs applications métiers pour garan-

tir leur adéquation aux besoins fonctionnels et se donnent les moyens d'une gestion intégrée de l'informatique métier, afin notamment de garder une cohérence dans les outils et les applications-métiers.

Pour la CGT, l'usage du numérique doit aller à contre-courant du discours libéral : il doit répondre aux besoins des agents utilisateurs et de la population, notamment la plus démunie ou de celle des zones non couvertes, pour éviter la fracture numérique.

Sidsic : Services interministériels départementaux des services informatiques et de communication

Euclid : système informatique dans les Dirccete

LE COMBAT POUR NOS MISSIONS

La Fédération entend mener, durant ce mandat, dans le prolongement de nos actions précédentes, des initiatives plus nombreuses dans les territoires pour informer et convaincre les citoyens de la pertinence de nos missions au service de toute la société y compris par des actions de communication en direction des médias locaux et régionaux.

La Fédération en coopération avec les structures de la CGT dans les territoires (comités régionaux, unions départementales, unions locales) et avec les militants « Finances » cher-

chera à investir les lieux de pouvoirs pour dénoncer les lois de centralisation et pour défendre les missions de service public dont les missions « Finances ». Ces lieux d'intervention sont sans exclusive :

- les conseils de développement dans les bassins de vie,
- les communautés de communes,
- les CTAP (conférence territoriale de l'action publique) où la CGT doit disposer d'au moins un siège,
- les conseils d'orientation de la Banque publique d'investissement (où la CGT dispose d'un siège),
- les Ceser (Conseil économique social et environnemental régional).

LES MAISONS DES FINANCES : UN CONCEPT DÉPASSE ?

Les textes du 26e congrès de la fédération des Finances définissaient les maisons des finances de la sorte : « *la mise en place de maison des finances mettraient en réseau tout ou partie des administrations de Bercy et des établissements semi-public, en regroupant en un seul et même lieu l'accès à leurs services. Implantés autant que de besoin sur l'ensemble du territoire national, ces regroupements permettraient, dans le respect strict des compétences, prérogatives, missions de chacun de créer les conditions d'un intervention décloisonnée, convergente et cohérente dans la mise en oeuvre des politiques publiques et dans les réponses aux usagers*

 ».

Plus que jamais, la bataille pour la présence des services publics dans les territoires est engagée.

Les maisons de service au public ne répondent pas aux attentes des usagers et n'ont en réalité que peu de compétences sur les missions «Finances».

Pour renforcer la présence des services publics dans les territoires, la fédération des Finances et ses syndicats continueront le combat commun syndicats, personnels, usagers et élus, et ce dans un cadre interprofessionnel avec les unions locales et départementales.

La revendication de «*maisons des Finances*» doit être réactualisée. Une grande réflexion sur l'implantation et les missions des services publics doit être développée au sein de la CGT.

NOTRE CONCEPTION DE L'ÉTAT

La fédération des Finances a combattu et combattrra les lois dite de décentralisation. Si elle est favorable à une déconcentration des pouvoirs, elle plaide pour un État stratège qui promeut un nouveau mode de développement économique et social.

- Un État souverain
- Un État qui se libère du joug des marchés financiers pour le progrès social
- Un État qui agit pour l'unicité de la République
- Un État qui encourage les coopérations plutôt que les concurrences libres et non faussées.
- Un État qui œuvre à la reconquête du système productif
- Un État qui œuvre à la reconquête industrielle
- Un État qui assure le contrôle de l'application des réglementations sur l'ensemble du territoire.

RÉSOLUTIONS - 1C

- 10.** La Fédération continuera à démontrer auprès des agents, des salariés et des citoyens la dangerosité des lois MAPTAM et NOTRe ou celles portant les mêmes logiques.
- 11.** La Fédération, à travers ses actions dans les territoires, s'opposera à toutes fermetures de service. Elle agira pour défendre nos missions de service public, et une cartographie adaptée aux besoins des usagers et aux attentes des personnels.
- 12.** La Fédération revendique la création de comités, national et régionaux, de défense et d'évaluation du secteur public économique et financier, ouverts aux représentants des citoyens (élus locaux, syndicats, associations...).
- 13.** La Fédération des Finances et ses syndicats lanceront une grande réflexion pour la création éventuelle des établissements finances.
- 14.** La fédération des Finances fera la promotion des outils de financement en lien avec les citoyens, les élus, les associations...
- 15.** La Fédération investira tous les lieux de pouvoirs afin de défendre les missions de service public dont les missions « *Finances* ».

1D

Les Finances au cœur des enjeux environnementaux

Les enjeux environnementaux sont de plus en plus au cœur des préoccupations des citoyens.

La planète souffre des excès de l'activité humaine et sans des changements importants les conséquences seront dramatiques pour les populations, particulièrement les plus démunies.

Notre fédération travaille depuis de nombreuses années à la construction d'un monde plus respectueux de l'environnement. Ce travail doit se poursuivre aux travers de trois grands axes qui impliquent directement notre champ professionnel.

NORME ET CONTRÔLE

La politique communautaire s'appuie sur un cadre législatif : directives, règlements... pour les différents champs d'intervention que sont l'eau, l'air, le bruit, les substances chimiques, les risques technologiques... Les États membres sont alors chargés de la mise en œuvre en transposant ce cadre législatif dans leur droit respectif ou en l'appliquant directement s'il s'agit de règlements.

Avec une diminution régulière du nombre de douaniers depuis de nombreuses années, l'État français a montré à quel point il ne souhaitait pas respecter les engagements européens. Le recrutement de 5 000 douaniers et 1 000 agents de la CCRF en 5 ans doit être une priorité pour :

- faire respecter les normes qui protègent les citoyens,
- protéger les espèces menacées de la faune et la flore,
- préserver les écosystèmes,
- lutter contre le trafic de déchets qui tue les habitants des pays les plus pauvres,
- assurer une meilleure traçabilité des produits.

Par ailleurs, la Fédération s'engage à ouvrir un large débat sur la question du protectionnisme économique social et environnemental visant à protéger les citoyens, l'environnement mais aussi les entreprises qui subissent de plein fouet des concurrences déloyales du fait de la mondialisation sauvage.

En outre, la Fédération luttera contre l'artificialisation des sols et pour la préservation des terres agricoles.

FISCALITÉ ENVIRONNEMENTALE

La fiscalité joue déjà un rôle important dans les enjeux environnementaux. Mais comme pour l'ensemble du système fiscal, les impôts et taxes environnementaux sont souvent injustes. A l'intérieur d'une fiscalité totalement repensée, il convient de mener une réflexion pour :

- rendre la fiscalité environnementale socialement juste et efficace,
- réorienter les aides aux activités carbonnées, notamment impliquant les énergies fossiles, vers des activités non-polluantes,
- taxer les activités polluantes sans possibilité d'évitement,
- financer par l'impôt des services publics non-polluants,
- modifier la fiscalité pour lutter contre l'artificialisation massive des sols,
- repenser la finalité incitative de la fiscalité environnementale.

POLITIQUE DE FINANCEMENT ÉCONOMIQUE

La Fédération revendique depuis de nombreuses années la création d'un pôle financier public au service du financement public d'intérêt général. L'un des enjeux majeurs de préservation de l'environnement, tout en per-

mettant une véritable justice sociale, passe par des modes de financements repensés autour de :

- la création d'un pôle financier public doté de critères environnementaux de financement et disposant de moyens conséquents,
- la réorientation du secteur bancaire vers le financement de l'économie réelle notamment en faveur de l'environnement,
- la modulation des taux de crédit aux entreprises en fonction de leur utilisation,
- une révision de la cotation des entreprises par la Banque de France de manière à y intégrer des critères écologiques,
- 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.

L'enjeu de la transition écologique et énergétique implique nécessairement de l'inclure dans les doctrines d'investissement mises en oeuvre par les institutions financières publiques qu'il s'agisse de la Caisse des dépôts et ses filiales, de la Banque publique d'investissement ou encore de l'Agence française de développement.

RÉSOLUTIONS - 1D

- 16.** Il faut instaurer une modulation des taxes à l'importation à but incitatif qui pénaliserait les entreprises important des marchandises produites par des pays et/ou entreprises ne respectant pas les normes sociales (de l'OIT) et environnementales.
- 17.** Il faut instaurer une fiscalité favorable aux activités ayant une empreinte écologique faible et qui privilégient production et commercialisation locales.
- 18.** La Fédération travaillera à la mise en place d'une fiscalité environnementale socialement juste et efficace, inscrite dans une réforme globale de la fiscalité.
- 19.** La Fédération continuera à porter la création d'un pôle financier public orientant le financement de l'économie en faveur de l'environnement et des entreprises respectueuses des droits sociaux.

1E

Financement de l'économie

L'argent public, l'argent des banques (le crédit) et l'argent des entreprises (les profits) doivent financer en priorité les investissements répondant à des critères précis en matière économique (création de valeur ajoutée dans les territoires), sociale (emploi, salaires, formation) et écologique (économies d'énergie et de ressources naturelles, développement des énergies renouvelables).

Il faut en finir avec les politiques de « *baisse du coût du travail* » (loi El Khomri, cadeaux au patronat comme le CICE et le crédit d'impôt recherche...), et les remplacer par une politique de baisse du coût du capital.

Les dizaines de milliards d'euros injectés chaque mois sur les marchés financiers par la BCE, les centaines de milliards d'euros qu'elle prête en permanence, à 0 %, aux banques ne profitent pas à l'économie et à l'emploi.

Cet argent nourrit la spéculation financière et immobilière. Pour libérer les économies européennes de leur dépendance envers les marchés financiers, il faut que les travailleurs disposent de pouvoirs nouveaux sur l'utilisation de l'argent :

- au niveau des entreprises : pouvoirs accrus des comités d'entreprises

et autres représentants du personnel sur les stratégies d'investissement, de recrutement et de financement des entreprises ;

- au niveau local et régional (Fonds régionaux pour l'emploi et le développement solidaire des territoires pesant sur le comportement des banques avec des outils d'intervention tels que les bonifications d'intérêts ou les garanties d'emprunts) ;
- au niveau national, et régional avec le pôle financier public ;
- au niveau national, régional, et local un rôle nouveau de la Banque de France et à la caisse des dépôts et consignations ;
- au niveau européen avec une nouvelle sélectivité de la politique monétaire en faveur des investissements favorables à l'emploi, à la formation et à la recherche, et avec un financement par la BCE d'un renouveau des services publics en Europe ;
- à tous les niveaux pour contrôler l'utilisation des fonds et évaluer démocratiquement les résultats des politiques publiques.

Une nouvelle orientation du crédit bancaire pourrait passer notamment par deux voies :

- instaurer un mécanisme de modulation des refinancements de l'Euro-système en fonction des objectifs

visés. En pratiquant des refinancements à long terme ciblés (TLTRO, Targeted Longer Term Refinancing Operations) à taux zéro, voir à taux négatif, la BCE démontre que c'est possible mais il faut réserver ces refinancements aux entreprises qui font des investissements efficaces en termes de création de valeur ajoutée, d'emplois et de préservation de l'environnement. A l'inverse, les crédits finançant les opérations financières, les délocalisations, les suppressions d'emplois doivent être pénalisés ;

- redéfinir la réglementation bancaire et moduler les normes de solvabilité et de liquidité des banques en fonction de l'usage des crédits pour les inciter à financer la création et la sécurisation des emplois, la création de richesses dans les territoires, la préservation des ressources naturelles et le développement des services publics. La Banque de France, l'Autorité de contrôle prudentiel et de Résolution, l'Autorité des marchés financiers et la BCE joueront un rôle nouveau qui justifie une modification de leur statut légal et des traités européens.

Cette orientation nécessite un nouveau rôle de la Caisse des dépôts et consignations et une Banque de France beaucoup plus proche de ses usagers pour pouvoir répondre à leurs attentes :

- consommateurs, commerçants et acteurs de la filière fiduciaire en droit

d'exiger des billets sûrs et de bonne qualité ;

- ménages surendettés ou en quête d'information et de soutien dans leurs relations avec le système bancaire ;
- salariés des entreprises et élus attendant des pouvoirs publics qu'ils incitent les banques à financer les projets créateurs d'emplois et de richesses dans le respect de l'environnement ;
- ensemble des citoyens pour qui une surveillance efficace des banques et des marchés financiers doit garantir le bon fonctionnement de l'économie.

Enfin, ces politiques sont cohérentes avec une nouvelle fiscalité des entreprises (modulation de l'IS en fonction de la stratégie d'investissement des entreprises, modulation des cotisations sociales patronales en fonction de leur politique d'emploi, de formation et de salaires, création d'un impôt territorialisé pour inciter les entreprises à économiser le capital matériel et financier, et à privilégier l'emploi et la création de valeur ajoutée dans les territoires).

Ces politiques étant incompatibles avec les intérêts des actionnaires privés, il y a nécessité de réfléchir aux modalités de réappropriation collective du capital des établissements bancaires et financiers concernés.

ÉPARGNE POPULAIRE

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 ou un livret de développement durable (LDD). L'ensemble de cette épargne représente un encours global cumulé de près de 360 milliards d'euros (soit environ 20 % de l'épargne globale des ménages).

Défiscalisés 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 écureuil 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 (Livret A, Livret de développement durable, Livret d'épargne populaire) à environ 60 %.

La baisse du taux du livret A a engendré en 2014 et 2015 une décollecte de près de 17 milliards d'euros. Toutefois, depuis mars 2016, nous constatons une collecte mensuelle positive sur le seul livret A qui sur les 9 premiers mois de l'année correspond à 2,3 milliards d'euros alors que celle du Livret de développement durable est toujours négative à -0,6 milliards d'euros.

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 potentiellement à des activités spéculatives. Parallèlement, les sommes aujourd'hui centralisées à la Caisse des

dépôts et consignations 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...

La remise en cause de la promesse du président Hollande sur le doublème du plafond du Livret A et la centralisation intégrale de la collecte à la CDC (pour financer la construction de logements sociaux, 150 000 logements sociaux par an et 500 000 logements globalement) pourrait avoir des conséquences sur le rôle de la CDC. Nous avons vu et voyons encore de part cette politique basée sur la financiarisation, les conséquences et effets pervers, tant sur la CDC (collecte, taux, centralisation de l'épargne populaire, le logement social, etc...)

que sur la société et les travailleurs (chômage, code du travail, retraite, explosion de la fiscalité).

Parallèlement, le livret d'épargne industrie revendiqué par la CGT doit être créé, et les 1 600 milliards d'euros collectés par le canal de l'assurance-vie doivent être orientés selon des critères d'efficacité économique, écologique et sociale.

En dehors de l'épargne réglementée, nous voyons aujourd'hui le gouvernement remettre en cause le rôle de la CDC en tant que tiers de confiance avec la volonté de transférer la gestion des fonds « *service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées* » (SASPA) et de celles, plus marginales, du fonds commun des accidents du travail (FCAT) et des accidents du travail agricole (FCATA) à la mutualité sociale agricole (MSA). Cette décision violente de supprimer d'un trait de plume 100 emplois au détour de dispositions discrètes du PLFSS a été prise à l'évidence sur la base de critères technocratiques et parfaitement injustifiés par les cabinets des ministres des affaires sociales et du Budget.

Dans le champ de la protection sociale, on assiste à un mouvement de concentration des opérateurs de gestion sous couvert de simplification et d'orthodoxie budgétaire. Les moyens sont définis et contractualisés dans

des « *Conventions d'objectifs et de gestion* » (COG) sans préoccupation de l'usager, de l'intérêt du régime ou des fonctionnaires qui y travaillent. La CGT réaffirme son opposition à cette contractualisation de la gestion de la protection sociale via les COG. La CGT dénonce les transferts arbitraires de

gestion de retraites publiques ou de fonds de solidarité historiquement confiés à la Caisse des dépôts.

La CGT CDC et la fédération des Finances poursuivront les actions tant au niveau des élus locaux et nationaux qu'au niveau du gouvernement.

RÉSOLUTIONS - 1E

- 20.** La Fédération exigera le contrôle de l'utilisation des fonds et l'évaluation démocratique des résultats des politiques publiques, notamment les fonds d'épargne populaire laissés en dépôt dans les banques.
- 21.** La Fédération revendiquera l'instauration d'un mécanisme de modulation des politiques monétaires qui donne priorité à l'emploi et au progrès social.
- 22.** La fédération des Finances en collaboration avec la fédération banques et assurances luttera pour redéfinir la réglementation bancaire et moduler les normes de solvabilité et de liquidité des banques pour que les crédits servent au développement économique et à l'emploi.
- 23.** La fédération des Finances continuera à agir pour réorienter l'épargne populaire vers le financement du logement social (livret A), l'industrie (livret industrie), selon de nouveaux critères d'efficacité économique, écologique et sociale.
- 24.** La Fédération continuera à agir pour la recentralisation intégrale de la collecte des fonds d'épargnes réglementée à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour une réforme fiscale en faveur du développement économique et du progrès social

Une nouvelle fois, force est de constater que les thèses libérales trouvent toujours plus d'écho dans les choix politiques des gouvernements successifs.

Afin de répondre aux exigences des marchés financiers et aux injonctions européennes les politiques de rigueur se succèdent entraînant l'affaiblissement de l'État, la suppression de services publics, le recul des solidarités.

La deuxième lame de ces politiques régressives étant le profond transfert du poids de la fiscalité des entreprises vers les particuliers. En 5 ans, 20 milliards d'euros d'allégements fiscaux ont été consentis en faveur des entreprises alors que durant la même période les particuliers ont enregistré une augmentation de la fiscalité de 31 milliards.

Pour la CGT, il est tout d'abord 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 ET AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT

L'impôt sur le revenu est le principal impôt ayant la caractéristique d'imposer les personnes en fonction du montant de leurs revenus.

On dit de lui qu'il est progressif, pourtant malgré cette caractéristique indiscutable de justice sociale, il ne représente que 25 % des prélèvements fiscaux, on constate la poursuite de son affaiblissement (50 % des contribuables ne payent pas d'impôt sur le revenu, le nombre de tranches

d'imposition diminue d'une façon constante depuis 30 ans).

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, impôt qui pèse lourdement sur les plus modestes. Cela passe par exemple par la suppression de la TVA sur les produits de première nécessité. Dans le même temps, il faut redonner tout son sens à l'impôt sur le revenu et en faire un élément central du système fiscal en le débarrassant des nombreuses niches fiscales inutiles et en le rendant plus progressif et cela en créant de nouvelles tranches allant au moins jusqu'à 75 %.

Il faut à la fois réduire les inégalités de revenu et les inégalités de patrimoine. Il convient donc de rénover la fiscalité patrimoniale et cela notamment en renforçant l'impôt sur la fortune et en taxant davantage les revenus tirés du capital.

UNE FISCALITÉ DES ENTREPRISES EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

L'État français s'est engagé dans la course stupide au dumping fiscal, la fiscalité des entreprises a largement été allégée ces dernières années, cadeaux fiscaux comme le Crédit impôt

compétitivité emploi, le Crédit impôt recherche, la suppression de la taxe professionnelle, ou encore la baisse de l'impôt sur les sociétés de 33 % à 28 %.

Ce sont les multinationales qui profitent à plein de ces effets d'aubaines et les plus grands groupes continuent de payer moins d'impôts que les petites et moyennes entreprises. 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 la financiarisation de l'économie.

Il faut enfin renforcer la taxation des transactions financières à tous les niveaux international, européen, et national et introduire des modes de taxation nouveaux des multinationales pour empêcher les manœuvres d'évitement fiscal.

UNE FISCALITÉ LOCALE À REINVENTER

Les collectivités locales sont les principales pourvoyeuses d'investissements publics. La baisse de la contribution 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 et largement entamé les capacités de financement des collectivités locales.

À 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 gagnent nos sociétés et amputent les finances publiques de manière considérable. Leurs estimations s'élèvent à 80 milliards d'euros pour la fraude et 60 milliards d'euros pour l'évasion

fiscale. Autant de moyens en moins pour le financement des politiques publiques et des services publics de qualité au service du plus grand nombre sur l'ensemble du territoire.

En parallèle, depuis 10 ans, plus de 30 000 emplois ont été supprimés dans les ministères économiques et financiers.

Il est donc indispensable de ré-arranger toute la chaîne du contrôle fiscal dans toutes les administrations de Bercy, 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 fiscale en :

- créant des emplois en nombre pour assurer un contrôle efficace des entreprises et des particuliers du local à l'international et sur tous les niveaux d'activité économique des multinationales aux entreprises sans activité déclarée, y compris l'économie souterraine.
- en donnant à ses agents les moyens juridiques et matériels nécessaires pour leur permettre d'assu-

rer efficacement leurs missions.

- en préservant le statut, les droits et garanties des personnels chargés de ces missions.
- C'est aussi à l'échelon international et européen que cette lutte doit se mener avec :

- › une véritable lutte contre les paradis fiscaux avec la mise en place de sanctions contre les pays non coopératifs ;
- › une levée totale du secret bancaire ;
- › une généralisation de l'échange automatique de données fiscales ;
- › 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.

IL FAUT STOPPER LA MISE EN PLACE DU PRÉLEVEMENT À LA SOURCE

Loin d'être une mesure de simplification comme il nous l'est annoncé ce nouveau mode de prélèvement de l'impôt sur le revenu va complexifier les relations entre les services fiscaux, les contribuables et les entreprises.

De plus alors que le taux de recouvrement de l'impôt sur le revenu s'élève aujourd'hui à 99 %, le passage par un tiers collecteur, principalement les entreprises, va générer une baisse des recettes fiscales.

Ce dispositif va également transformer les relations dans l'entreprise, les éléments qui seront alors fournis à l'employeur pourront interférer dans le cadre des négociations salariales.

En outre, les caractéristiques de l'impôt sur le revenu en France nécessitent le dépôt d'une déclaration pour déterminer son assiette, conformément aux principes de progressivité et familiarisation.

Enfin on peut craindre que cette réforme du prélèvement serve de cheval de Troie pour de nouvelles réformes régressives comme la fusion entre la CSG et l'impôt sur le revenu ou l'instauration d'une « flat-tax » (taxe à taux unique).

C'est pourquoi nous devons combattre cette réforme sans hésitation, et poursuivre dans la voie de la simplification et de l'efficacité du recouvrement en s'appuyant notamment sur le dispositif de mensualisation.

La fédération des Finances et ses syndicats s'emploieront à faire de l'abandon de la mise en place du prélèvement à la source un combat confédéral. Cette réforme du recouvrement pourrait être la première marche à d'autres mesures régressives touchant l'ensemble du système fiscal (fusion entre impôt sur le revenu et CSG, flat-tax...)

RÉSOLUTIONS - 1F

25. La Fédération poursuivra son travail pour une réforme de la fiscalité plus juste socialement et plus efficace économiquement.

26. La Fédération travaillera à des propositions revendicatives en matière de fiscalité locales des professionnels.

27. La fédération des Finances continuera à promouvoir un système fiscal déclaratif et un mode de recouvrement de l'impôt sur le revenu uniquement assuré par l'État. C'est pourquoi elle s'opposera à la mise en œuvre du Prélèvement à la Source.

28. La Fédération mènera un large débat sur la notion de foyer fiscal.

Missions de contrôle

Le sens même du contrôle par la puissance publique est remis en cause ces dernières années ; par la baisse des moyens matériels et humains, par les réorganisations des services et par l'objectif même assigné aux contrôles.

La séparation entre les services de gestion et de contrôle, lié au développement de la programmation, ou du ciblage des contrôles ont profondément transformés l'exercice du contrôle et les conditions de son exercice par les agents de contrôle.

Dans le même temps, est assigné à l'administration ou à l'établissement un rôle (massivement communiqué vers l'extérieur) contradictoire, ou au moins en décalage avec le but politique et social du contrôle par la puissance publique : le service aux contrôlés.

Ainsi, le but affiché de la douane est de faciliter l'accélération des flux de marchandises, à la DGFIP, il s'agit d'être au service des entreprises, ou des collectivités dont on est censé contrôler la dépense.

Au-delà du contrôle de la dépense des collectivités locales et de l'État, il faut redonner les moyens juridiques et humains aux administrations du

champ syndical de la fédération des Finances pour contrôler l'attribution des marchés publics. De même, il faut revendiquer l'évolution du code des marchés publics en intégrant des critères contraignants environnementaux et sociaux.

Pour la DGCCRF, certains responsables politiques ou administratifs voudraient que son activité se tourne de plus en plus vers l'audit et le conseil, en remplacement de son rôle de contrôle et de sanction des entreprises ne respectant pas le droit de la consommation et de la concurrence.

Il faut donc, aux Finances publiques ou à la Douane redonner du sens et de la maîtrise aux missions de contrôles : en rétablissement des liens «organiques» entre les services de gestions et de contrôle, en diminuant la part du ciblage et de la programmation dans les contrôles à effectuer. Ainsi, les contrôles par sondage et échantillon, comme le Contrôle hiérarchisé de la dépense, doivent voir leur part diminuer au profit du taux de couverture dont l'importance doit être réaffirmé.

L'obsession du rendement est mortifère, l'augmentation du rendement moyen par contrôle n'est pas un signe

d'efficacité mais au contraire d'une mauvaise couverture.

La mise en place d'auto contrôle, de charte de confiance et de délégation de contrôles etc... ont simplement abouti à moins de contrôles et de transparence, et aussi plus d'injustice. En effet, comment s'assurer par exemple, que les marchandises soient contrôlées de la même façon chez un gros fournisseur, ou un petit détaillant si ce n'est pas un organisme public et indépendant qui en a la charge, comment être sûr de la sincérité et de la complétude de contrôles mené par des organisme juges et parties ?

Ainsi, l'Union technique de l'automobile et des cycles chargée par le Gouvernement d'opérer les contrôles sur des véhicules suite au scandale des performances truquées des véhicules diesel, est un organisme privé ayant tous les constructeurs français parmi ses clients.

Il est donc impératif que les moyens nécessaires soient donnés à la puissance publique pour assurer un contrôle juste et efficace.

De même on constate depuis ces dernières années une privatisation rampante du service public de la monnaie fiduciaire. Cela remet en cause la qualité d'une mission essentielle : la protection du public contre les contrefaçons.

Tout au contraire la fabrication et l'entretien des billets sont au cœur des missions fondamentales d'une banque centrale et relèvent au premier chef du service public. C'est pourquoi il convient d'exiger l'entretien intégral de la monnaie, par le réseau de caisses de la Banque de France, et de sa mission consistant à veiller à la qualité de la circulation fiduciaire.

Pour garantir la stabilité financière et assurer le contrôle des banques, face à la folie des marchés on ne peut évidemment pas faire confiance aux marchés pour s'auto contrôler.

La profession bancaire est l'une des plus critiquées, non sans raisons, les banques participent activement à l'évasion fiscale et au blanchiment de l'argent sale – du moins cela a-t-il été prouvé pour quelques-unes des plus grandes d'entre elles.

La doctrine dominante, qui repose sur l'attribution de cette tâche de contrôle des banques à des autorités indépendantes, n'est pas satisfaisant, car de fait, les membres de ces autorités, ainsi que les cadres dirigeants des services dont elles disposent, appartiennent au même milieu que les dirigeants des banques et des autres institutions financières.

Il faut donc que ce contrôle relève du service public et soit rendu plus

démocratique et citoyen. Le métier des banques et des autres institutions financières est de créer et de faire circuler l'argent. Cela leur donne des pouvoirs considérables d'influence, voire de corruption. Leur stabilité est une question hautement politique qui peut aussi créer la tentation d'interférences gouvernementales.

Garantir l'indépendance du contrôle vis-à-vis de toute pression d'origine privée ou publique est donc une question particulièrement cruciale, ainsi le Mécanisme de supervision unique doit être décentralisé au niveau de chaque banque centrale alors qu'il est hyper centralisé au niveau de la BCE.

Compte-tenu des pouvoirs exorbitant de cette dernière il est urgent de remettre en cause son indépendance et de la soumettre à l'autorité d'instances démocratiquement élues.

La préservation de l'environnement et des espèces est aussi une des missions de contrôle essentielle. La pression exercée par l'humanité sur les écosystèmes est devenue insupportable pour la planète.

Il faut rendre compatibles nos modes de production et de consommation avec des ressources de plus en plus limitées et lutter contre le saccage de la biodiversité et contre les pollutions de toutes sortes.

Le développement durable apparaît alors comme une exigence de progrès social. Cela implique :

- une coopération et une coordination politique étroites entre pays pour éviter un « *dumping environmental* » ;
- la mise en place au niveau européen dans un premier temps, puis au niveau international, de droits ou de taxes supplémentaires pour tous les produits ne respectant pas des normes sociales et environnementales minimales.

Cela implique de mettre en place toute une chaîne de contrôle avec des moyens humains et matériels adaptés à ces enjeux.

A la faveur d'une crise financière que l'Europe connaît maintenant depuis près de 10 ans, les dirigeants ont choisi la mise en œuvre d'une politique d'austérité généralisée et de réformes structurelles. Face à ce constat, il est urgent de repenser l'Europe, mais pour ce faire cela passe par :

- des règles communautaires fiscales, de protection sociale et environnementale ;
- des services publics modernes ;
- des investissements dans les nouvelles technologies et la formation.

La fragilisation des finances publiques étant également fortement due à l'évasion fiscale (qui coûte pour la France 60 milliards d'euro par an) doit

conduire à une harmonisation fiscale européenne dotée de redistribution solidaire. Cette harmonisation doit s'accompagner d'une exigence de lutte contre la corruption, de la protection des lanceurs d'alerte et de la publication du reporting pays par pays.

Avec le Tafta et le Ceta, les élites politiques et les puissances financières entendent aller au delà des accords de l'Organisation mondiale du commerce avec la suppression et la réduction des dernières barrières tarifaires, dans les échanges commerciaux et dans la libéralisation des échanges financiers. L'essentiel de la négociation porte sur la levée des obstacles en matière de réglementation et de normes.

Face à cette dérégulation, nous devons refuser fermement tout accord de libre-échange du type Ceta ou

Tafta et, exiger des accords internationaux opposables ayant pour objectif. La protection de l'environnement et le respect des conventions environnementales internationales devraient également être érigés comme critère incontournable. Il est essentiel de conditionner tout échange international à la stricte observation de règles en matière sociale et environnementale.

Soumettre l'exercice de la relation commerciale entre États ou groupes d'États au respect de normes sociales et du travail a donc toutes les chances de favoriser un meilleur respect de l'ensemble des droits. La condition est que le bénéfice d'un renforcement des échanges soit accompagné par la mise en place d'un régime de sanctions frappant les violations des clauses sociales et environnementales des accords internationaux.

RÉSOLUTIONS

29. La Fédération revendiquera l'exercice exclusif du contrôle économique par la puissance publique.

30. La Fédération entend réaffirmer le rôle des administrations de contrôle en luttant contre la logique actuelle de partenariat avec les entreprises, des divers dispositifs de certifications ou d'auto contrôle.

31. Redonner des moyens juridiques, humains, de formation... suffisants pour lutter contre la fraude économique, l'évasion fiscale, la fraude fiscale et sociale, les atteintes à la loyauté des transactions commerciales et aux droits des consommateurs, les trafics illicites sous toutes leurs formes. La CGT revendique la nécessité d'une organisation nationale des contrôles permettant une mise en œuvre sur l'ensemble du territoire.

32. 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.

33. Mettre en œuvre des politiques de contrôle économique et financier européennes unifiées, d'un niveau suffisant pour éviter la mise en concurrence des administrations de contrôle.

1H

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, la Douane et les services d'études de la Banque de France y tiennent une place centrale.

Cette masse d'information vient régulièrement infirmer la propagande gouvernementale, patronale et celle des économistes libéraux au service du capitalisme financier.

Toutes ces informations doivent toutefois être traitées avec le plus grand respect et la plus grande vigilance. Les services de notre champ professionnel font partie des plus gros détenteurs de données à caractère souvent fortement confidentiel.

A l'heure du big-data mais aussi des piratages massifs de données, il est crucial que ces données soient hautement sécurisées tout en s'assurant que le résultat de leur compilation et leur analyse soient rendues totalement public.

Le traitement de ces données revêt une importance cruciale pour la

bonne compréhension du fonctionnement de notre pays et pour la démocratie.

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 des précédents : 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. C'est pourquoi les administrations et institutions de notre champ professionnel doivent travailler à une plus grande cohérence et une plus grande lisibilité des informations mises à disposition afin que les citoyens puissent pleinement en profiter. La mise à disposition de ces données doit être normalisée et des systèmes mis en place pour qu'elles soient facilement réutilisées. Dans le même temps, la

confidentialité des données doit être garantie en étant anonymisées.

Par ailleurs, les représentants de la société civile doivent avoir accès à la statistique publique et participer à sa construction en faisant mettre en place de nouvelles études publiques.

De plus, les services de contrôle sont également producteurs de données statistiques sur la fraude notamment. Or, la recherche de la rentabilité maximum par contrôle a conduit ces dernières années à un renforcement

du ciblage et de la programmation dans l'organisation de la mission de contrôle. Cela a abouti à une méconnaissance de la réalité de la fraude, indispensable à l'élaboration de politiques publiques pour y faire face. L'importance du caractère dissuasif, et donc du taux de couverture des contrôles doit redevenir centrale, et pas simplement l'obsession budgétaire du rendement maximum. Ceci, couplé à des contrôles aléatoires plus fréquents, doit permettre une production de données de meilleures qualités.

RÉSOLUTIONS

34. Renforcer la statistique publique par la diversité des missions exercées et la mise à disposition d'effectifs suffisants, en particulier en régions et dans les départements d'outre-mer.

35. Garantir l'indépendance de la statistique publique, son impartialité, l'accessibilité de ses productions et arracher le système d'écoles du Génés à la dérive vers la formation exclusive d'auxiliaires des marchés financiers.

36. 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).

37. Garantir l'accès des citoyens, des associations et des acteurs public à la statistique publique et à la mise en place d'études publiques.

LA PREMIÈRE PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 97,87%** DES EXPRIMÉS.

2.

LE TRAVAIL

2A

Les enjeux du travail

C'EST LE TRAVAIL QU'IL FAUT CHANGER : EN FINIR AVEC LE MAL-TRAVAIL !

La défense de l'emploi et des salaires face à l'offensive du capital a fait passer au second plan les questions du travail et de la nécessité de transformer le travail. Il faut bien reconnaître la dimension destructrice des plans sociaux aux finances : 50 000 suppressions d'emplois depuis 2002, accompagnées d'une succession de restructurations sur fond de fermetures de services de proximité, avec à nouveau en 2017 l'abandon de missions publiques et de suppressions de postes par milliers...

C'est bien dans le cadre de la dégradation des conditions de travail, de la montée des accidents du travail et maladies professionnelles, que le travail revient aujourd'hui au-devant de la scène. Les suicides, tentatives de suicides, les situations de harcèlement, les discriminations, violences sexistes et aujourd'hui les épuisements professionnels, le « *burn-out* » et le « *bore-out* » (l'ennui et manque de travail organisés) défrayent la chronique !

L'ampleur de ce phénomène doit nous interroger : nous ne pouvons

pas nous contenter d'un syndicalisme de compassion, de gestion de la souffrance au travail, qui reviendrait à accepter comme une fatalité un travail qui détruit, qui mutilé, qui n'est pas soutenable. Tenir un discours de dénonciation, et mettre en place des outils pour « *soutenir* » les salariés stressés, harcelés, exclus, ce sont des démarches syndicales qui existent. Mais on ne peut plus en rester là !

LIBÉRER, TRANSFORMER LE TRAVAIL

La souffrance, le stress, la dégradation de la santé des salariés sont les conséquences de l'organisation du travail par les directions : c'est donc le travail qu'il faut soigner et non les agents ! De là, découle logiquement une vision préventive et non plus simplement curative de la problématique de la souffrance au travail.

Notre démarche revendicative propose de partir du travail réel et du nécessaire débat sur l'organisation du travail, de son impact sur la santé : fonder l'action syndicale sur le vécu quotidien du travail – sur ce qui fait souffrir, mais aussi sur l'aspiration à bien faire son travail, sur les conditions du travail et son organisation, sa finalité, sa reconnaissance et la

possibilité d'évoluer dans celui-ci – cela doit permettre de retrouver des capacités d'action pour transformer le travail lui-même.

Ni recette magique, ni reproduction d'expérimentations, il s'agit, puisque toute situation de travail réel est unique, de favoriser partout sur les lieux de travail :

- L'expression des salariés sur leur travail : leur redonner la parole, les écouter, aider à la confrontation des idées, recréer du lien collectif, c'est une façon concrète de combattre la délégation de pouvoir et de leur permettre de se réapproprier leur travail.
- L'élaboration de mesures de prévention primaire en amont de toute modification des méthodes de travail, tout particulièrement dès le projet et le cahier des charges des nouveaux outils numériques et des chaînes de travail qu'ils induisent.
- Une prise en compte par une discussion et une validation de la démarche dans tout le syndicat : cela ne peut pas se mettre en œuvre par quelques-uns ou se limiter à l'action des seuls représentants des CHSCT.

L'appropriation par les salariés de leur travail constitue un point d'appui, un levier pour l'action syndicale autant qu'un objectif en soi. Au travers du « *sens du travail bien fait* », de la « *conscience professionnelle* », du « *sens du service public* » et de « *l'intérêt général* », c'est le contenu du travail autant

que ses objectifs, ce qu'il permet de construire chez les salariés comme dans la société, que nous voulons mettre en avant. Il s'agit de réinvestir en grand le débat sur le travail, l'organisation du travail, les méthodes de management (Lean management, responsabilité sociale de l'entreprise...), le sens et l'efficacité sociale de nos missions de service public. En tant que salariés de l'État, des établissements semi-publics et en tant que citoyen, cela nous appartient !

UNE OFFENSIVE DE TAILLE CONTRE LES GARANTIES COLLECTIVES ET LES STATUTS

Depuis la crise économique, financière et sociale de 2008, l'entreprise de régression des droits sociaux des salariés se poursuit au prétexte de retrouver la croissance et l'emploi. Or, on voit bien que ces politiques ne produisent ni hier ni aujourd'hui les résultats attendus.

La mobilisation unitaire contre la loi El Khomri a rassemblé un large mouvement d'opinions intergénérationnel qui s'est inscrit dans la durée jusqu'à surprendre le gouvernement. Rien n'y a fait, cela n'a pas empêché le premier ministre d'utiliser trois fois l'article 49-3 pour faire adopter ces mesures.

Seul, l'enjeu d'une déréglementation

tout azimut au profit de la loi du marché et la mise au pli du monde du travail peuvent expliquer cet entêtement d'impopularité à quelques mois des présidentielles. La commande d'un rapport sur le temps de travail dans la Fonction publique a justifié, entre autre, la légitimité de notre combat aux cotés des salariés du privé : il s'agit bien d'une remise en cause de la durée légale du travail et des 35h qui est visée par la classe dominante inspirée par le Medef.

C'est bien une attitude de déréglementer à tout va à la fois dans le champ du privé et du public : au niveau du temps de travail, l'offensive se situe bien sur la question de la durée, mais aussi sur l'amplitude en termes d'horaires et y compris l'insistance dans le privé sur le travail le dimanche. Il faut dire que la pression maximum s'exerce sur les salariés : les accords remettant en cause les salaires, l'organisation du travail, ainsi que le temps de travail pourront être conclus, même sans difficulté économique !

Au Crédit foncier, un nouvel accord collectif, négocié et signé hors CGT, aura pour conséquence :

- l'alignement, moins favorable, sur la grille de la convention collective AFB pour les nouveaux entrants,
- suppression d'environ dix jours de congés,
- réduction du congé maternité à plein salaire de 30 à 16 semaines,

- adoption de la flexibilité avec une amplitude horaire ajustable de 25 à 44 heures par semaine, en application de la loi El Khomri, dont la nécessité de l'abrogation doit continuer à être réaffirmée.

La priorité à l'accord d'entreprise, l'inversion de la hiérarchie des normes vont mettre en concurrence les salariés sur les lieux de travail. La santé au travail est mise au régime simplifié avec une réduction des reclassements pour inaptitude et les examens médicaux d'aptitude à l'embauche seront limités aux postes à risques. Toutes ces mesures vont fragiliser davantage les salariés et ne favoriseront ni la croissance, ni l'emploi ; c'est bien d'une riposte commune, de travailler aux convergences entre privé et public dont nous avons besoin maintenant !

Notre champ fédéral n'est pas épargné par ces évolutions, comme le démontre la création des centres de contacts aux finances publiques. A travers des amplitudes horaires élargies pouvant aller jusqu'à 22h, ou encore avec leur ouverture le samedi, la même logique se met en place progressivement. Alors que déjà nombre de fonctionnaires exercent leurs missions de nuit ou les week-ends et jours fériés lorsque la continuité du service public est en jeu, l'administration met en place une politique de l'offre déconnectée des besoins

réels des populations. Il ne s'agit pas de proposer un meilleur accueil au public, mais de répondre par de nouveaux dispositifs aux vides générés par ses restructurations.

AFFRONTER LES QUESTIONS DU TRAVAIL DE DEMAIN

Le basculement de l'économie mondiale dans l'ère numérique devient chaque jour plus sensible, tant pour les individus que pour les organisations privées ou publiques. Certains parlent désormais d'une 4e révolution industrielle et développent le concept d'« *Industrie 4.0* ». Les nouvelles technologies viennent bouleverser l'univers du travail et sont à l'origine de nouvelles organisations.

La transformation du numérique va générer de profonds changements par la diffusion massive de nouveaux outils et modes de travail -télétravail, travail à distance, travail collaboratif. Elle aura un impact sur les métiers et les compétences, l'environnement de travail des cadres, sur l'organisation du travail et le management. Les questions de formation, du rôle et de la place du travail vont nécessiter notre intervention.

Cette mutation ne doit pas être l'occasion d'une nouvelle réduction de la part de la valeur ajoutée produite revenant aux salariés, d'une amplifica-

tion des suppressions d'emploi mais au contraire doit ouvrir concrètement des possibilités nouvelles d'améliorer le service public, de rendre le travail plus émancipateur, d'éliminer la pénibilité, et de réduire le temps de travail.

Nous avons l'opportunité d'ouvrir un débat, d'élaborer des propositions et d'engager l'action. Le décret de 2016 relatif au télétravail dans la Fonction publique et les accords dans le semi public peuvent permettre le développement de ce mode de travail.

Si il est cadre socialement et collectivement dans l'intérêt partagé des salariés et du travail, le télétravail tout en répondant à des exigences environnementales, écologiques peut favoriser l'amélioration des conditions de travail et une meilleure articulation entre vie privée et professionnelle. Ces aspects recourent de plus en plus les aspirations des personnels.

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

L'enjeu pour la fédération est que ce mode d'organisation rendu possible par la technologie, se mette en place dans l'intérêt des salariés et de l'exercice des missions.

Ainsi plusieurs positionnements clairs et précis sont réaffirmés : la garantie du volontariat et de la réversibilité par l'interdiction de cibler une catégorie de personnel ou de missions, mais tout au contraire par l'élaboration au plus haut niveau et en concertation avec les représentants des personnels d'une liste de fonctions incompatibles avec le travail à distance. La possibilité de faire appel d'un refus en IRP (instances représentatives du personnel) doit également être une exigence.

La dimension hygiène, sécurité condition de travail est majeure, car face aux nouveaux risques psychosociaux de ce mode d'organisation du travail, des mesures de prévention s'imposent :

- le collectif de travail doit être préservé par la limitation hebdomadaire du nombre de jours de travail à distance et l'obligation de conserver un espace de travail personnel au lieu d'affectation ;
- tous les frais du travail à domicile (matériels, fluides, assurances...) doivent être pris en charge par l'employeur ;
- l'accident de travail doit être présumé ; un droit à la déconnexion réelle doit être garanti.

En effet, les risques d'isolement social et professionnel, ainsi que ceux liés à la gestion du temps, à l'articulation entre vie professionnelle et vie per-

sonnelle, au stress des objectifs sont réels :

- ainsi, le salarié qui exerce ses fonctions en télétravail peut perdre son sentiment d'appartenance au collectif de travail. Le principe du plafonnement du télétravail à 3 jours par semaine prévu par le décret Fonction publique répond à l'objectif d'éviter l'isolement de l'agent et son « éloignement » du service. Des entretiens réguliers doivent également être programmés, notamment pour suivre et évaluer la charge de travail. Une information de l'ensemble du collectif de travail aux nouvelles modalités de travail est une condition de succès du dispositif ;
- de même l'employeur doit garantir le respect des plages horaires définies en concertation avec l'agent et durant lesquelles il peut habituellement le contacter. Il est également de la responsabilité de l'agent de respecter ces plages.

La Fédération dénonce et combat les dévoiements que met en place l'administration au travers de la numérisation du travail, les évolutions technologiques ne doivent pas servir de prétexte pour favoriser de nouvelles organisations qui remettent en cause les conditions dans lesquelles sont rendues les missions, l'organisation du réseau et l'emploi.

En outre, la fédération se prononce fermement contre l'accomplissement

de missions relevant d'un service par un autre, car cela remet en cause les conditions dans lesquelles sont rendues les missions, le réseau et les emplois.

METTRE EN DÉBAT UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ, UNE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE !

Partout en Europe se développe une vaste offensive de déréglementation du droit du Travail : Inversion de la hiérarchie des normes, facilitation du licenciement, disparition du principe de faveur et d'extension, accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur, réduction des droits et moyens syndicaux, pressions sur les salaires et le temps de travail à la fois sur la durée et l'amplitude, extension du travail du dimanche, développement de « travailleurs indépendants » et autoentrepreneurs.

Loi El Khomri ici, loi Peeters en Belgique, « Jobs Act » en Italie, au Portugal les noms changent mais reprennent tous le modèle en Allemagne avec des contrats à un euro, et l'explosion des contrats précaires. Les garanties collectives, les statuts, sont l'objet d'attaques incessantes. Patronat et gouvernements contribuent à renforcer les mises en concurrence entre salariés avec la participation de financements publics comme en France

avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

La CGT propose un « *nouveau statut du travail salarié* » qui 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.
- Une sécurité sociale professionnelle : maintien du contrat de travail et du salaire entre deux emplois quelque soit la raison de la perte d'emploi.

Dans le même sens, la CGT propose de consolider et d'améliorer le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers. Les salariés de notre champ professionnel n'échappent pas à la règle. Les différentes réformes engagées et initiées remettent en cause et menacent leurs droits et garanties.

L'externalisation des missions, la remise en cause du statut des éta-

blissements publics, la multiplication d'agences de l'État pour exercer des missions publiques participent à ce mouvement de déstructuration.

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, sont l'objet de nombreuses remises en cause.

Le droit de grève est également, depuis de nombreuses années, remis en cause par l'amendement Lamassoure qui consiste à retenir, en cas de grève, 1/30e du salaire quelle que soit la durée journalière de l'arrêt de travail. Or, cet amendement a été reconnu, en 2010, comme contraire à la Charte européenne des droits sociaux.

La fédération des Finances s'oppose fermement à toute régression des droits des personnels et travaillera à l'amélioration des droits et garanties, et des statuts des personnels, dans le respect du statut général, du titre II et des statuts particuliers.

En cohérence avec le débat pour l'unification du statut fondé sur une extension et une amélioration du Titre I à partir d'un socle commun et sur ses trois versants, la Fédération avec toutes les fédérations concernées et l'UGFF participera à un travail d'élaboration revendicatif sur : la mobilité, les mutations, les promotions et la reconnaissance des qualifications, l'évaluation et la notation, l'égalité professionnelle, du rôle et de la place des CAP et autres instances de défense des personnels et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

RÉSOLUTIONS - 2A

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

39. Il organisera et restituera une fois par an un échange des expériences de transformation du travail en cours.

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

41. Elle proposera la mise en place de mesures de prévention primaire, comme le droit à la déconnexion, à partir d'un suivi et bilan annuel examiné dans les instances représentatives.

42. La Fédération s'opposera, dans son champ professionnel, à la stratégie d'isolement des travailleurs au sein de leur propre entreprise (intimidation, prime au mérite, objectif individuel, etc) mais également d'une entreprise à une autre. Pour ce faire, elle multipliera les réunions des secteurs relevant de son champ d'intervention, dans le but d'informer in fine les travailleurs et de rompre avec l'éparpillement des luttes.

43. La Fédération s'opposera à toute régression des droits des personnels. Elle défendra le statut général et les statuts particuliers et travaillera à l'amélioration des droits et garanties, des statuts des personnels. Cela passe notamment par l'abandon de PPCR, du RIFSEEP, et de la « Réforme des carrières » ainsi que l'abrogation de la Loi El Khomri.

44. 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 de fonctionnaires.

45. Elle poursuivra son combat contre toute atteinte à l'exercice du droit syndical, à la liberté d'expression et au droit de grève. Elle engagera toutes les démarches nécessaires, elle soutiendra toutes les initiatives utiles pour l'abrogation du 30e pour fait de grève et s'assurera du suivi des recours portés par la confédération.

2B

Des droits et garanties renforçant les collectifs de travail

L'affaiblissement des droits et garanties collectifs mine les collectifs de travail, tout comme le sous-effectif et les nouvelles méthodes d'encaissement. Des droits et garanties qui disparaissent, laissant seul le salarié face à l'arbitraire hiérarchique, ou des droits et garanties organisant la concurrence de tous contre tous sont la traduction concrète de cet affaiblissement.

Ainsi, les droits et garanties doivent être renforcés pour répondre aux besoins des salariés tout en protégeant de l'arbitraire. Pour cela il faut partir de l'expression des besoins par les salariés eux-mêmes; c'est pourquoi la démarche fédérale doit être réaffirmée : une construction collective à partir des analyses des syndicats.

La Direction fédérale devra régulièrement inscrire à l'ordre du jour des thèmes de discussions ancrés dans la réalité du vécu, au et hors travail, des salariés de notre champ professionnel.

Sans être exhaustif, plusieurs thèmes sont ressortis ces dernières années (travail à distance, mobilité, modes de recrutements, carrière, reconnaiss-

sance des qualifications, formation, évaluation...).

En ce qui concerne la mobilité, il s'agit de garantir à chaque agent le droit à être mobile sur son initiative (géographique, personnelle) ou selon ses choix (fonctionnelle ou structurelle), et des droits et garanties identiques sur tout le territoire. Les mobilités doivent reposer sur des critères et des règles objectives, négociées au niveau national afin d'éviter les différences de traitement et l'arbitraire. Ces règles doivent être transparentes, donc publiées; des instances représentatives du personnel de recours doivent veiller au respect de ces règles.

Le droit à mobilité choisi ne va pas sans droit à la formation choisie permettant d'intégrer de nouvelles fonctions que le travailleur aurait choisies. Elle doit être accompagnée de bonnes conditions matérielles de vie au et hors travail, indispensables à la mise en œuvre réelle de la mobilité choisie.

Cependant, le contexte de suppressions d'emplois, de services, de missions, entraîne la multiplica-

tion de mobilités (ou d'immobilités) contraintes. En outre les dernières décisions législatives ou réglementaires ont pour but de faciliter les mobilités à l'initiative du patron et sans rapport avec l'intérêt des salariés et des citoyens.

Nous devons donc imposer, dans ce contexte défavorable, la prise en compte des besoins des salariés et des missions, et surtout imposer la mobilité de proximité et le droit à l'immobilité. Par exemple, ces dernières années, la volonté, que ce soit au niveau Fonction publique ou au sein des administrations de Bercy, d'harmoniser les droits et garanties, les règles de gestion, en les alignant quasi systématiquement vers le bas, a, au delà des enjeux budgétaires, pour objectif de supprimer tout obstacle à la mobilité contrainte, intradirectionnelle, mais aussi inter directionnelle, inter ministérielle, voire inter Fonction publique.

Les modes de recrutements doivent être non-discriminants. L'interdiction des discriminations est la conséquence d'un principe d'égalité de traitement. L'égalité, c'est donner à chacun les mêmes droits et les mêmes opportunités.

La loi interdit toute distinction ou traitement inégal en raison de critères. C'est un principe général et absolu, inscrit comme maxime de notre Ré-

publique. Il doit être une réalité au travail qu'il s'agisse de droit public ou de droit privé. Par exemple, le recrutement par concours doit être développé et priorisé dans la Fonction publique.

S'agissant des carrières, elles doivent connaître une amplitude suffisante (deux grades) et une linéarité dans leur déroulement. Les perspectives de carrière doivent être connues des salariés dès le recrutement. Tous les modes de recrutements doivent être non-discriminants.

Notre conception de la reconnaissance des qualifications s'appuie sur des mécanismes collectifs, lisibles prenant appui sur des grilles rénovées et des statuts confortés. Dans la Fonction publique la séparation du grade et de l'emploi est une garantie du niveau de rémunération au niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé.

La formation doit répondre à des besoins différents en fonction des moments de la vie professionnelle. On peut distinguer trois « moments » : la formation à la réussite à l'entrée dans nos services, la formation initiale et la formation continue.

La première doit répondre à la nécessité d'ouvrir nos secteurs à toute la société, sans permettre la mise en place de voies arbitraires pour le recrutement. Ainsi, il s'agit de développer des

classes préparatoires à destination de jeunes sans diplôme, leur permettant ensuite de réussir les concours et recrutements. En cas de présence d'apprentis, de contractuels, de jeunes en services civiques dans nos services, il faut imposer une préparation aux concours ou aux recrutements leur permettant d'intégrer la communauté de travail par la voix classique et de sortir de la précarité.

Les formations initiales et continues doivent être assurées par des écoles professionnelles au sein de chaque secteur du ministère et établissements et au plus près des salariés. Le contenu doit être négocié avec les représentants des personnels privilégiant la coopération sur la compétition et luttant contre les stéréotypes de toutes sortes (sexistes, racistes etc...). De plus les aspects droits, garanties, hygiène, sécurité et conditions de travail doivent aussi être enseignés.

Le compte personnel d'activité (CPA), dont la dimension formation est

majeure, ne répond en rien aux aspirations des personnels. Il est porteur au contraire de risques de régressions avérés, ainsi, c'est un compte dont la logique d'épargne fait dépendre les droits de l'activité exercée les années antérieures, et non de la situation du salarié. Ainsi, les salariés en temps partiel, ou précaires risquent d'être pénalisés. De plus, la non opposabilité des droits (nécessité de l'autorisation du chef de service) en font un droit hypothétique s'accumulant à l'infini (comme les CET dans certains secteurs), ainsi qu'un frein à la mobilité. En effet, un nouvel employeur sera enclin à écarter la candidature d'un travailleur ayant un CPA bien garni pour ne pas en assumer la consommation.

Les services du personnel doivent se trouver au plus près des lieux de travail pour faire vivre les droits et garanties, et permettre une réponse rapide et personnalisée aux salariés.

RÉSOLUTIONS - 2B

46. Poursuivre la construction et la mise à jour collective du corpus revendicatif fédéral à partir des analyses des syndicats.

47. Faire vivre ce corpus revendicatif par la mise en place de matériel de communication à l'appui de campagnes en direction des salariés.

48. Imposer l'ouverture de négociations sur nos revendications en s'appuyant sur la mobilisation des salariés autour d'elles. Une attention particulière sera portée sur les outils numériques et l'organisation du travail qu'ils induisent.

49. Lutter pour une mobilité (géographique et/ou fonctionnelle) choisie par le salarié, et non subie par la volonté de son employeur.

2C

Des emplois répondant aux besoins

Contre la logique capitaliste, notre logique : des emplois pour accomplir les missions qui répondent aux besoins, à la proximité et à l'égalité en territoires. Le niveau d'emploi doit partir du travail réel nécessaire pour répondre aux besoins, et ne doit donc pas être prédéterminé par une logique budgétaire.

Un chiffrage devra être élaboré à partir des syndicats. Par exemple le syndicat CCRF a chiffré un effectif cible de 4 000 agents à atteindre immédiatement pour simplement redonner à la DGCCRF les moyens de fonctionner.

Pour aider les syndicats à bâtir un chiffrage précis, la Fédération élaborera une méthode à partir des besoins exprimés par les agents et les salariés permettant de préserver les missions et la qualité du service rendu et des conditions de travail.

Les emplois statutaires, et non-précaires sont garants du service public, des missions publiques et d'intérêt général. C'est pourquoi la lutte contre la précarité participe de la défense du service et des missions publics et d'intérêt général.

Ainsi, les emplois supplémentaires devront être statutaires ou en CDI.

Dans le même temps la Fédération mènera campagne pour l'internalisation des missions supports et des métiers transversaux.

Cette internalisation assurera une meilleure réactivité, une meilleure maîtrise de la qualité et du coût tout en améliorant la qualité de la vie au et hors travail des salariés concernés.

Reconnaître les qualifications acquises et mises en œuvre aujourd'hui que ce soit en terme de structuration de l'emploi et de doctrine d'emploi doit se traduire par une phase de promotions massives et de reconnaissance salariale.

En effet, la reconnaissance des qualifications acquises doit prendre la forme de plan de qualifications massifs, prenant en compte l'évolution des conditions d'exercices des missions et exigeant la mise en œuvre de nouvelles qualifications.

Ces plans doivent être élaborés en prenant en compte l'évolution nécessaire des doctrines d'emplois et la réalité du salariat d'aujourd'hui, c'est à dire des niveaux de diplômes en général supérieurs au grade occupé, lui même inférieur aux exigences quotidiennes du patron (voir fiche 2D).

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

En effet, nous pouvons, et devons, faire en sorte que la réduction du temps de travail se traduise concrètement pour les salariés. Les propositions précises et concrètes des syndicats peuvent y aider. Ainsi, par exemple la généralisation là où est présent le choix entre différents mo-

dules horaires, du module hebdomadaire le plus bas mais donnant droit au nombre de jours de rtt du module le plus élevé.

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

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

RÉSOLUTIONS - 2C

- 50.** Élaborer pour mise à disposition des syndicats une méthode d'évaluation des emplois nécessaires à l'exercice des missions en fonction des besoins, permettant ensuite de proposer des plans plurianuels de recrutements, intégrant y compris l'appel des lauréats en listes complémentaires des années antérieures.
- 51.** Mener une campagne pour l'internalisation des missions « *supports* » et des métiers transversaux.
- 52.** Mener une campagne pour obtenir une réduction concrète du temps de travail pour les salariés de notre champ en s'appuyant sur notre corpus revendicatif, tout en s'inscrivant dans la campagne confédérale pour les 32 heures.
- 53.** La Fédération continuera de faire de la lutte contre la précarité de l'emploi un axe majeur de son activité revendicative.
- 54.** Mener une campagne pour la prise en compte dans le temps de travail du travail gratuit : temps de trajets, heures écrétées...

Seul le travail humain produit de la richesse. La réponse aux crises qui se succèdent est donc la réappropriation de la richesse produite par les salariés, telle que nous la concevons, humaine et durable.

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

Il est nécessaire de redistribuer les richesses du capital vers le travail. Or, depuis des dizaines d'années on observe le contraire. La CGT défend une politique à rebours de celle pratiquée, elle fait de la revalorisation du travail et de sa rémunération la condition d'une nouvelle efficacité économique et sociale qui nous permettra de sortir durablement de la crise.

La stagnation et le gel du point d'indice a amené une perte de 14,75 % de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 pendant que les grilles de rémunération se tassent. La situation

est similaire dans le privé. Les revenus minima restent toujours insuffisants pour vivre et les revenus dits intermédiaires se «smicardisent».

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

- Tout d'abord il s'agit d'indexer la valeur du point sur le coût de la vie, d'appliquer des mesures de rattrapage des pertes de points d'indice intervenues les années antérieures, d'intégrer les primes ayant un caractère de complément de salaire dans le traitement brut, et d'harmoniser par le haut les régimes indemnitaire.
- Pour compenser partiellement l'insuffisance des revenus, les primes (Rifseep, intérressement et autres primes variables...) ont pris de plus en plus d'importance. L'effet attendu par les employeurs est immédiat c'est l'individualisation et la mise en concurrence des personnels, l'acharnement au rendement souvent au détriment de la santé ou de la vie personnelle et la casse des collectifs de travail.

Dans la Fonction publique, le gouvernement a imposé le protocole

Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) en dépit du refus des organisations syndicales majoritaires dont la CGT.

Ce PPCR comporte deux axes. L'axe 1 vise à mettre en place les outils d'application la loi NOTRe (mobilités forcées à moyens constants), l'axe 2 visant « officiellement » à améliorer les déroulements de carrières.

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

Propositions de la CGT, pour les fonctionnaires et assimilés :

- retravailler la grille en lien avec les qualifications ;
- indexation de la valeur du point sur le coût de la vie ;
- mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures avec dans l'immédiat une augmentation de 300 euros pour tous, soit l'équivalent de 65 points d'indice et le rétablissement de la péréquation pour les retraité-e-s ;
- Intégration des primes ayant un

caractère de complément salarial dans le traitement brut. En attendant suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle et de toute forme de modulation des régimes indemnитaires.

Elle dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération portée par le Rifseep qui s'oppose aux garanties de la Fonction publique de carrière en rompant le lien entre une partie importante de la rémunération et le déroulement de carrière pour y substituer le critère des fonctions exercées et celui du mérite. C'est pourquoi, elle se prononce pour que les administrations du ministère incluses dans le champ d'application du Rifseep en soient exclues.

Pour les salariés de droit privé, la construction de nouvelles grilles de classification et de salaire doit se fonder sur les principes suivants :

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

lence et de reconnaissance de la poli-compétence ;

- l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

Les frais de déplacements des personnels lorsqu'ils exercent leurs missions, une formation, pour se rendre à un concours et aussi lorsqu'ils accom-

plissent un mandat social ou syndical doivent être totalement pris en charge et revalorisés.

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

RÉSOLUTIONS - 2D

55. La Fédération revendiquera l'augmentation du pouvoir d'achat.

56. La Fédération revendiquera l'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite.

57. La Fédération veillera à ce que les frais de déplacements soient intégralement pris en compte que ce soit en temps et pécuniairement.

2E

Agir contre les risques du travail

Agir contre les risques du travail, pour nous agents des ministères économiques et financiers et des institutions financières du semi-public, c'est aussi être plus efficace pour promouvoir le cœur de nos missions de protection des populations, de contrôle et d'inspection, de sécurité et de luttes contre les trafics illégaux, de réductions des inégalités sociales et environnementales. Les agents doivent disposer des moyens nécessaires pour pouvoir exercer leur mission correctement et effectuer un travail de qualité.

Le mal-travail a des conséquences déplorables sur les productions. De nombreux produits sont défectueux, la mauvaise qualité se généralise. Plusieurs constructeurs automobiles de premier plan ont dû rapatrier des millions de véhicules pour malfaçon. Ces scandales vont au-delà du gâchis financier, la santé des consommateurs est en danger : malbouffe, prothèses mammaires...

Les victimes des catastrophes industrielles, ne doivent pas être non plus oubliées.

Les agents des finances ont à cœur de réaliser leurs missions, les salariés essayent par tous les moyens de

bien faire leur travail, ils ne veulent pas faire de mauvais produits. Ils ne veulent pas risquer leur vie, leur santé, ni celles des autres au travail.

Dans tous les cas la consultation des salariés sur leur lieu de travail, l'écoute de leur professionnalisme, peuvent nous éviter ces incidents, ces drames.

LA CGT PROPOSE DE DONNER UNE PRIORITÉ À LA PRÉVENTION PRIMAIRE

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

- l'intervention des travailleurs sur l'organisation du travail ;
- le droit d'expression sur la qualité du travail ;
- le droit de négociation sur la qualité de vie au travail ;
- le besoin d'évolution des CHSCT pour en faire des outils de tous les travailleurs pour comprendre et transformer le travail, faire reconnaître la personnalité civile et morale des CHSCT aux finances ;
- la mise à disposition de moyens humains et financiers aux acteurs de

prévention, inspecteurs santé et sécurité, équipes pluridisciplinaires et médecins de prévention dans tous les départements.

AGIR CONTRE LES RISQUES DE L'AMIANTE ET AUTRES CANCEROGÈNES

Engager un plan d'urgence, et gagner la reconnaissance du Tripode de Nantes en site amianté.

Nous avons appris que nos 1800 collègues nantais, exposés intensément aux flocages d'amiante de 1972 à 1993 dans la tour Beaulieu, nommée le Tripode, mourraient en moyenne 6 ans plus tôt que leurs collègues auxquels ils sont comparés.

Nous exigeons :

- la mise à jour immédiate de l'ensemble des documents techniques amiante et des fiches récapitulatives,
- le financement en urgence d'un plan de désamiantage pluri annuel avec priorité aux locaux non dominiaux,
- le recensement de l'ensemble des agents Finances qui ont été contaminés, sous le contrôle du CHSCT,
- l'attribution des droits à suivi médical et post-professionnels ainsi qu'une aide psychologique et sociale,
- la reconnaissance immédiate du Tripode en site amianté.

De la même façon, nous continuons d'alerter sur les dangers des gaz et produits toxiques présents dans les conteneurs de marchandises et exigerons des mesures de protection de tous les salariés exposés et des consommateurs sur tout le territoire.

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE TRAVAIL MALTRAITE

Les discriminations, et le harcèlement sont une réalité et sont des risques majeurs au travail, se fondant sur tous les critères définis par le défenseur des droits. La fédération fera connaître ces critères et procédera à un recensement auprès des militants des cas de discrimination.

D'ores et déjà, nous pouvons faire un focus sur deux critères : les personnes en situation de handicap et l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

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

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

Dans le secteur semi-public, la Fédération accompagnera ses syndicats dans leur veille à la sollicitation des aides financières et non financières (insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, formation) par leur entreprise ou établissement auprès de l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnels handicapés). Ceci en lien avec les plans handicaps déclinés par administrations ou établissements.

Mais permettre l'insertion des travailleurs en situation de handicap c'est aussi permettre un recrutement, une formation professionnelle adaptée

à la situation individuelle de handicap, des conditions de travail et un déroulement de carrière non-discriminants ; nous devons faire appliquer la loi de 2005 (modifiée en 2015) concernant la mise en accessibilité.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu particulier, les femmes représentant la moitié de l'humanité, et plus de la moitié des salariés de notre champ professionnel. Après les études et constats, il est temps pour les employeurs de passer aux actes, la Fédération exigera l'égalité salariale (un salaire égal pour un travail de valeur égale) et donc de pension.

Mais parce que l'égalité au sein de la CGT est aussi un combat à mener, la Fédération, avec ses syndicats élaborera un rapport de situation comparée, sur le modèle du rapport confédéral et en tirera les conséquences en faisant des propositions à la Direction fédérale pour améliorer la situation.

RÉSOLUTIONS - 2E

58. La fédération réaffirme sa détermination à combattre toutes les formes d'inégalités et de discrimination au travail. Elle s'engage à lutter et faire de son engagement contre toutes les formes de discrimination, dont l'égalité femme/homme, un axe fort.

59. La Fédération interrogera régulièrement les militants pour avoir connaissance des cas concrets de discrimination, d'agissements sexistes, et de harcèlement. Elle interviendra ensuite, avec le syndicat concerné pour les faire cesser.

60. La Fédération mènera le combat pour faire appliquer la loi de 2005 pour « *l'égalité des droits et des chances* », la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

61. La fédération veillera annuellement, en lien avec ses syndicats à ce que les aides proposées par le FIPHFP et par l'AGEFIPH aient bien été sollicitées par les employeurs.

62. La Fédération participera aux campagnes des organisations de la CGT et en mènera de spécifiques pour obtenir l'égalité salariale et de pension. Elle fera de ce combat une priorité du mandat. Elle imposera des mesures concrètes pour articuler vie privée et vie professionnelle et ainsi éradiquer les ralentissements de carrière.

63. La Fédération élaborera un rapport de situation comparé fédéral sur le modèle du rapport confédéral pour faire des propositions à la Direction fédérale.

64. La Fédération engagera toutes les mobilisations nécessaires pour la reconnaissance du site du Tripode en site amiante, y compris l'action juridique au besoin contre l'état-employeur jusqu'à obtention du droit à réparation pour toutes les victimes.

2F

Des politiques sociales protectrices et émancipatrices

LA PROTECTION SOCIALE

L'objectif d'une sécurité sociale à 100 %. La sécurité sociale est au cœur de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé et son fonctionnement démocratique. Depuis de nombreuses années notre système de sécurité sociale a subi de nombreux reculs.

En effet les premières mesures visant à réduire l'offre de soins remontent au ministère Bérégovoy, ensuite en 1995, le plan Juppé, puis la loi Douste-Blazy, et enfin la loi Bachelot qui a mis en place une politique de privatisation de la santé. Déremboursements et désengagement de la sécurité sociale sont de mise aujourd'hui.

Il est donc nécessaire d'engager une démarche de reconquête basée sur ses principes : solidarité, universalité, démocratie, redistribution des richesses créées par le travail tout en répondant aux nouveaux défis d'aujourd'hui.

Il nous faudra pour cela débattre tous ensemble du financement de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ensemble des questions y affé-

rentes, emploi, financement, besoins présents et à venir.

Quel rôle et place de la protection sociale complémentaire ? Nous devons agir pour construire collectivement des droits complémentaires aux droits d'un régime général renforcé.

Notre modèle de protection sociale est construit sur un socle : la sécurité sociale. Base à laquelle est adjointe, pour nombreux salariés, une complémentaire santé.

Cette dernière est généralisée depuis le 1er janvier 2016 et obligatoire pour tous les salariés. Cette situation découle de l'ANI (accord national interprofessionnel) et a donné naissance à la loi dite de « *sécurisation de l'emploi* ».

Dans son article 1er, celle-ci oblige toutes les entreprises à mettre en place une complémentaire santé pour tous les salariés en occultant l'aspect de solidarité intergénérationnelle avec les retraités et les sans emploi.

Se soigner ne doit pas être un choix, laissé au libre arbitre de l'employeur. Nous ne choisissons pas d'être ma-

lade, de soigner nos dents, d'avoir besoin de lunettes, d'appareils auditifs et autres. La sécurité sociale est malade d'un manque de financement et non d'abus, comme on essaye de nous le faire croire.

La baisse des prestations de la sécurité sociale fait la part belle aux assurances de tout poils, qui y voient une cagnotte à prendre et les autorisent à penser qu'ils peuvent se substituer à la sécurité sociale.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

En France, il existe trois types d'organismes pour la PSC :

- les mutuelles, à but non lucratif régies par le code de la mutualité ;
- les institutions de prévoyances, elles aussi à but non lucratif mais régies par le code de la sécurité sociale ;
- les assurances, à but lucratif dépendantes du code des assureurs.

Pour la CGT seuls les deux premiers, qui ne sont normalement pas soumis aux mécanismes du marché devraient avoir vocation à intervenir dans le champ de la protection sociale complémentaire santé.

Comme écrit dans les repères revendicatifs de la CGT, « *les rapports entre la sécurité sociale et les organismes com-*

plémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge ».

C'est bien sur ces bases que la Fédération a engagé un processus de concertation avec Bercy sur la protection sociale complémentaire et son prochain référencement, et continuera à mener le combat, en portant les revendications suivantes :

- aucune régression par rapport à l'existant ;
- amélioration des prestations santé et limitation du nombre d'options pour garantir la solidarité inter-générationnelle ;
- participation de l'employeur identique à celle du privé (minimum 50 %) et qui ne se limite pas à une subvention calculée en fonction des transferts solidaires ;
- participation au comité de suivi restreint et élargi en tant que représentants des personnels afin de mieux être informés et pour une meilleure transparence et meilleure communication des décisions prises par l'organisme référencé ;
- solidarité intergénérationnelle et inter-catégorielle, actifs, retraités ;
- garanties prévoyance ;
- dépendance.

Pour la Fédération des Finances, les agents, les salariés, actifs, retraités, ont droit à une protection sociale du plus haut niveau possible.

POUR UNE RÉPONSE AUX BESOINS SOCIAUX

La gestion des activités sociales et culturelles : la reconquête des activités sociales, en faveur des agents actifs et retraités, amputées récemment doit être une priorité.

C'est seulement par la lutte que nous pourrons obtenir du gouvernement les moyens humains et financiers d'une gestion directe des activités sociales et culturelles qui répondent aux attentes des personnels en respectant l'emploi, les salaires, les conditions de travail et les règles de gestion applicables aux salariés qui mettent en œuvre les prestations sociales.

Pour la CGT, justice, responsabilité et pérennité doivent guider nos choix ; justice sociale car les prestations doivent prendre en compte le niveau de revenus des salariés ; responsabilité, car la CGT est soucieuse de l'équilibre du budget et de ne pas dilapider les fonds ; pérennité car pour la CGT les prestations doivent être pérennes, il ne s'agit pas de mettre en place des prestations pour une année et de les supprimer ensuite.

En matière de gestion des œuvres sociales, il y a des progrès à faire pour une meilleure prise en charge des situations de handicap, et permettre à chacun, sans discrimination d'avoir accès aux prestations.

L'amélioration des conditions de vie des agents et de leurs familles doit prendre en considération les besoins de chacun au et en dehors du travail.

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

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

Des prestations non consommées, sont des prestations inadaptées ou inaccessibles financièrement. La Fédération devra donc être force de propositions à partir des besoins exprimés par les salariés.

La participation de l'employeur doit être de haut niveau et représenter un pourcentage de la masse salariale qui doit être au moins de 3 % de la masse salariale des actifs et retraités et à minima 1 % pour le logement.

Dans les entreprises privées de notre secteur, Action logement qui gère la PEEC (Participation des employeurs à l'effort de construction) n'est plus financée qu'à 0,45% de la masse salariale.

Actuellement, l'action sociale de l'État repose sur plusieurs principes, la participation des personnels à sa gestion par le biais d'instances consultatives, un financement conjoint des prestations, une modulation de l'aide en fonction des revenus et de la situation de l'agent, et le caractère facultatif dans la mesure où l'État l'organise dans la limite des crédits disponibles.

Durant le mandat, la Fédération s'interrogera sur une meilleure gestion des différentes structures d'action sociale : participation accrue dans les associations ou gestion directe (CE, CCE...).

LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

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

La restauration prise en charge par l'employeur doit répondre aux besoins par une baisse des tarifs afin d'augmenter le nombre de rationnaires, et se libérer des multinationales de la restauration collective afin que les salariés reprennent le contrôle de leur restaurant administratif. Cela peut se traduire par exemple au sein

des administrations de Bercy par une généralisation de l'Agraf à tout le territoire. Quand ce n'est pas possible les titres-restaurant doivent être revalorisés au maximum légal.

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

Développer le droit aux vacances pour tous afin de favoriser le départ en vacances de tous les salariés est indispensable. Le désengagement de nos dirigeants sur le patrimoine social des personnels a inévitablement des conséquences organisationnelles et budgétaires. La Fédération luttera pour obtenir un développement du patrimoine social des salariés de Bercy et du semi-public. En effet, avoir un patrimoine social permet de faire partir les salariés et leur famille dans les meilleures conditions, notamment financières et donc faire partir un plus grand nombre. Ne pas laisser la main libre aux prestataires « *marchands de soleil* » et rester maître de l'organisation des séjours sont des garanties de qualité et de confiance importantes.

De plus, la constitution d'un patrimoine est une garantie de la pérennité de l'existence même d'une poli-

tique sociale en faveur des salariés. Évidemment, pour la CGT ce patrimoine se doit d'être évolutif, car les besoins évoluent, et il ne s'agit pas de répondre aux besoins d'hier ou de demain, mais à ceux d'aujourd'hui.

A défaut de réponse au sein du patrimoine, pour la CGT, proposer des partenaires de l'économie sociale et solidaire qui pratiquent des tarifs sociaux abordables est un combat et une évidence.

Pour les sports, les loisirs et la culture il s'agit d'obtenir des gymnases, des salles de sport à proximité du lieu de travail, de mettre en place une véritable politique du sport pour tous, l'employeur devant contribuer à

développer la pratique du sport dans nos différents secteurs. Il faut des moyens suffisants et adaptés pour les pratiques sportives.

De même, l'accès de toutes et tous à la culture est un enjeu du développement humain et un moteur de la transformation sociale. Des possibilités d'accès aux biens et événements culturels doivent être offerts en dessous des tarifs promotionnels proposés par les opérateurs privés.

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

RÉSOLUTIONS - 2F

- 65.** Pour une sécurité sociale à 100 %.
- 66.** La participation de toutes et tous dans les différentes instances associatives ou institutionnelles actifs et retraités.
- 67.** La prise en compte des besoins calculée en pourcentage de la masse salariale. Face à la baisse sans précédent des crédits dédiés aux politiques d'action sociale, la Fédération en exige l'augmentation et sa direction débattra de la manière de mener campagne avec les personnels pour préserver leur action sociale.
- 68.** La prise en compte des besoins sociaux et culturels des retraités que ce soit par les employeurs ou par les associations ou organismes de gestion des œuvres sociales et culturelles (CE, CCE).
- 69.** La Fédération sera force de proposition à partir des besoins exprimés par les salariés (syndicats, questionnaires, bilans des organismes sociaux).

Le travail est au cœur de notre activité revendicative. Or pour le changer, la liberté d'expression et la liberté syndicale sont fondamentales. La démocratie au travail est une réelle exigence de démocratie sociale.

LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL, BASE DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

La Constitution dans le préambule de 1946, en son article 8 consacre le droit pour chacun des salariés à « *participer à la détermination collective des conditions de travail* ». Permettre à chaque salarié de jouer un rôle d'acteur au sein de son lieu de travail c'est permettre à chacun de se réapproprier sa place dans la société.

En ce sens, il apparaît nécessaire de porter à la connaissance de chaque agent l'article 9 de la loi Le Pors et le droit qu'ils ont de donner leur point de vue sur leurs missions, leurs conditions de travail et leurs rémunérations sans que soit remis en cause les dispositions statutaires.

Moyens à mettre en œuvre :

- syndicalisation ;
- renforcer le poids des négociations dans la prise de décisions ministérielles et institutionnelles en combattant au plus près des lieux de

travail la loi El-Khomri ;

- renforcer le rôle et la protection des représentants du personnel.

RÔLE, DROITS, MOYENS ET PLACE DES ÉLUS

La possibilité de participer à l'activité syndicale est le moyen essentiel donné au salarié d'exercer sa citoyenneté à l'entreprise, dépassant le rapport individuel de subordination à son supérieur.

Toutefois, s'engager sur un mandat syndical n'est pas toujours un choix facile à faire face aux menaces de pression, aux intimidations et parfois même à la discrimination. De plus, sur fond de suppressions massives d'effectifs, l'absence pour raison syndicale qu'elle soit institutionnelle ou militante est stigmatisante si elle n'est pas compensée en terme d'effectifs dans les services. Pourtant, la participation des représentants des personnels aux questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des services est un principe constitutionnel.

C'est pourquoi la Fédération doit réaffirmer son engagement à faire reconnaître un véritable droit à l'exercice d'une activité syndicale sans

aucune forme de pénalisation et de discrimination :

- poursuite systématique des atteintes aux libertés syndicales ;
- mise en place de panels de comparaison des évolutions de carrières pour prévenir et corriger les discriminations ;
- militer pour une revalorisation du temps dont dispose l'élu, temps « nécessaire à l'exercice de sa fonction » pour tenir compte de l'étendue géographique et du champ d'intervention (dossiers) de l'exercice syndical.
- compensation en effectifs du temps dédié à l'exercice des droits syndicaux et du mandat.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES, CONCERTATIONS ET DISCUSSIONS : LIENS AVEC LES SALARIES

La Convention n°98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur « *le droit d'organisation et de négociation collective* » ratifiée par la France stipule : « *des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociations de conventions collectives... en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi* ». La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salariés, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes de travail.

Elle doit porter sur leurs revendications et respecter sans dérogation l'ordre public social, la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

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

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

Quelques pistes :

- promouvoir le principe de faveur ;
- consultation des agents par le biais de questionnaires à l'initiative du syndicat ;
- engager une campagne de mobilisation de l'ensemble des agents des Finances par des heures d'information et des assemblées générales auxquelles pourraient participer les membres de la Direction fédérale.

LIBERTÉS SYNDICALES : PAS DE CONQUÈTES SOCIALES SANS LIBERTÉS SYNDICALES !

La liberté syndicale est un droit fondamental, inscrit dans la constitution

et dans les normes internationales. A ce titre, la Cour de Cassation a affirmé dans un arrêt de 2013 que la liberté d'expression syndicale devait être la règle dans une société démocratique.

Face aux dérives actuelles de criminalisation de l'action syndicale, nous devons faire preuve d'une vigilance

extrême et envisager des poursuites systématiques contre toutes les atteintes aux libertés syndicales. Nous réaffirmons ici que la lutte contre la criminalisation de l'action syndicale s'inscrit dans la démarche générale de la Fédération de lutter contre toutes les formes de discrimination.

RÉSOLUTIONS - 2G

70. Exiger les moyens nécessaires pour les missions des élus et mandatés.

71. Exiger la réunion d'instances sur le dossier de la criminalisation syndicale.

72. Porter la loi d'amnistie des faits commis à l'occasion de mouvements sociaux et d'activités syndicales et revendicatives de 2013. Exiger la compensation en effectifs des absences syndicales qu'elles soient institutionnelles ou militantes.

73. Mener bataille pour permettre aux agents, actifs ou retraités, de se voir reconnaître un véritable droit à l'exercice d'une activité syndicale sans aucune forme de pénalisation et de discrimination.

Parce que le droit à la retraite concerne tous les travailleurs, il est nécessaire de tous se battre pour les développer quelque soit notre âge et notre statut. Pour la CGT, l'âge de départ à 60 ans doit être le repère collectif avec 75 % du dernier salaire ou du dernier indice ce qui justifie que l'assiette de cotisation doive reposer sur l'ensemble des primes et indemnités.

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.

Les périodes d'arrêt de travail pour la maternité, les maladies professionnelles, les accidents du travail doivent être considérés comme des périodes travaillées. Il doit être mis fin à la décoche qui pénalise principalement les femmes qui ont été contraintes de travailler à temps partiel.

La décision du départ en retraite doit être un choix individuel du salarié, ce

qui suppose également des revenus en activité comme en retraites corrects, et des conditions de travail décentes. Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir prétendre au départ anticipé à la retraite à taux plein. Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC.

La garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite doivent être fondées sur la répartition et passer par le financement nécessaire à chaque régime.

La création d'un droit à la cessation progressive d'activité sans perte de rémunération, l'extension de l'assiette des cotisations patronales à l'ensemble de la valeur 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 sont des combats qui doivent être gagnés.

La Fédération se prononce pour le retrait de toutes les lois régressives imposées depuis près de 25 ans (Bal-

ladur 1993, Juppé 1995, Fillon 2003, Sarkozy 2007 et 2010, Hollande 2013).

La pension de réversion doit être de 75 % de la pension du conjoint marié, pacsé ou concubin sans condition d'âge ni de ressources. Les agents, dont le travail pénible a été reconnu

(travaux pénibles et répétitifs, travaux en sous-sol, travaux en horaires décalés, travaux à risque, travaux de nuit ou de week-end..) doivent bénéficier de retraites anticipées à partir de 55 ans au nom de l'égalité d'espérance de vie à la retraite.

RÉSOLUTION - 2H

74. La Fédération s'inscrira dans les campagnes des organisations CGT et en mènera des spécifiques avec son UFR, pour gagner sur l'ensemble de nos revendications.

LA DEUXIÈME PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 100,00%** DES EXPRIMÉS.

3.

LA VIE SYNDICALE

3A

Faire vivre le fédéralisme

LE SYNDICAT EST LA BASE DU FÉDÉRALISME

Les adhérents CGT libres et égaux se regroupent dans des syndicats, organisations de base de toute la CGT.

A l'inverse d'un syndicalisme institutionnel, il appartient au syndicat de développer un syndicalisme où les syndiqués dans leur diversité sont au cœur de la vie syndicale quelle que soit la structure. La dimension confédéralisée (UD FD) de leur adhésion leur ouvre donc le droit de disposer de toutes informations et formations produites par les organisations auxquelles ils sont affiliés.

Si ces conditions sont réunies, alors les syndiqués participeront pleinement à la construction des revendications mais aussi à la construction des collectifs de direction et à la définition des mandats. Tout le contraire d'un syndicalisme de délégation.

Dans ce cadre là, la fédération doit impulser et coordonner l'activité des syndicats qui lui sont affiliés dans le respect de leur autonomie. Sa direction représente et défend leurs intérêts auprès des pouvoirs publics, des employeurs, des institutions nationales et internationales.

LA FÉDÉRATION, UNE ORGANISATION AUTONOME QUI ASSURE LA COHÉRENCE DES DÉCISIONS CGT

Nous devons avoir, sans cesse, le souci d'améliorer nos règles de vie communes et notre cadre d'actions collectives. Il s'agit pour la fédération en lien constant avec les syndicats et les sections syndicales de poursuivre et amplifier :

La participation régulière et effective des élus et mandatés fédéraux dans les instances et collectifs confédéraux. Cet engagement doit permettre un aller retour constant entre toutes les organisations CGT. Conformément à la charte des élus et mandatés, elles ou ils doivent travailler avec la fédération avant toute déclaration ou prise de position qui engage la fédération.

De la même manière elles ou ils doivent rendre compte de leur activité au sein des IRP (instances représentatives des personnels). Cet esprit collaboratif permettra de mieux faire connaître les orientations de la fédération et de mieux défendre l'intérêt des salariés du public comme du privé quelles que soient les organisations interprofessionnelles de la CGT. L'inter-professionnalisation de notre activité est un des moyens privilégiés

pour développer la confédéralisation des luttes.

Les collaborations spécifiques dans le champs de la Fonction publique 3 versants. La fédération est au cœur des enjeux économiques et de financement des politiques publiques. Son champ de syndicalisation organise des salariés sous statut général et particuliers.

C'est pourquoi la fédération continuera de rechercher la coopération et la complémentarité entre les fédérations, les syndicats ou unions de syndicats qui organisent les syndiqués de la Fonction publique. Cette mise en commun peut permettre un travail plus régulier et plus efficace qui dépasse la seule participation aux instances représentatives communes.

Le renforcement de nos initiatives et de nos travaux communs dans le champ de la Fonction publique de l'État. Notre démarche doit se construire sans exclusive. Il s'agit de croiser nos expériences, nos corpus revendicatifs, nos luttes à construire ou en cours avec toutes les organisations CGT du champ de l'État, syndicats, unions de syndicats, fédérations et UGFF.

La fédération via les syndicats nationaux affiliés à l'UGFF favorisera les coopérations entre les trois niveaux d'organisations : fédération, syndicats nationaux et UGFF. Cela permettra d'assurer la coordination de leurs activités, initiatives et la défense des intérêts communs des salariés dans le champ de la Fonction publique de l'État.

RÉSOLUTIONS - 3A

- 75.** La Fédération encouragera et proposera une démarche syndicale et revendicative mieux mutualisée entre elle et les syndicats qui lui sont affiliés. Les syndicats de la Fédération s'engagent pleinement dans la vie et le travail collectif de la Fédération en essayant d'être disponibles chaque fois que nécessaire.
- 76.** La fédération organisation du CCN prendra toute sa place dans les travaux, débats et décisions de la confédération.
- 77.** La Fédération renforcera sa dimension interprofessionnelle y compris en décidant collectivement des moyens mis à disposition des organisations territoriales de la CGT.
- 78.** La Fédération continuera à se rendre disponible pour toutes les organisations de la CGT dans le cadre de construction de luttes et de travaux revendicatifs communs, de journées d'études ou de formations. Elle travaillera à l'unification des luttes des travailleurs, notamment ceux relevant de son champ professionnel mais également au-delà, qui sont souvent confrontés aux mêmes régressions.
- 79.** La Fédération défendra la position des syndicats qui lui sont affiliés et qui le souhaitent sur la pertinence de leur organisation en syndicats nationaux.

3B

Accroître 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.

Tout porte vers l'impératif de poursuivre et amplifier nos liens avec les autres organisations syndicales d'Europe et des autres continents. Nous devons gagner en efficacité et pour construire les actions et la solidarité internationales, il nous faut nous appuyer sur la CES et la CSI malgré leurs imperfections.

Nous devrons prendre toute notre place dans ces débats, non pas pour imposer à tout crin notre point de vue ou notre démarche mais bien pour débattre, échanger et coopérer de manière bilatérale ou multi-latérale afin de partager nos connaissances, nos expériences, nos constats et nos revendications.

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.

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 et du crédit Foncier dans la mesure de ses possibilités. Participation active aussi à la coordination des fédérations CGT affiliées à UNI.

Mais, il y a une première urgence à plus 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 fin d'y intégrer nos revendications communes.

Afin de mieux sensibiliser les militants, il faudra réactiver la Lettre Europe / Inter et élargir sa diffusion notamment via une publication sur les sites Internet.

Enfin, la Fédération s'impliquera, à la mesure de ses moyens, dans tous les combats collectifs internationaux dans lesquels sa participation s'avérera légitime et utile.

RÉSOLUTIONS - 3B

- 80.** 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. Elle s'impliquera dans l'activité de la FSESP la concernant, en lien avec l'UGFF et en collaboration avec ses syndicats.
- 81.** 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'avérera légitime et utile.
- 82.** La Lettre Europe / Inter sera diffusée de façon plus régulière et plus large.
- 83.** La Fédération développera des liens bilatéraux avec des organisations syndicales étrangères en priorisant nos dossiers communs.
- 84.** La Fédération construira des convergences de luttes au niveau national, européen et international contre la fraude et l'évasion fiscale notamment via des actions transverses avec les organisations représentants les salariés au sein des multinationales.

30

Notre rapport aux autres organisations syndicales et aux acteurs du mouvement social

La Loi El Khomri, que la CGT a combattu de toutes ses forces, a montré la fragilité du concept de syndicalisme rassemblé. D'un côté, la CGT, FO, la FSU, Solidaires, l'Unef, l'UNL, mobilisaient et luttaient contre le projet de loi, de l'autre, des syndicats, la CFDT, l'Unsa, la CFTC assumaient leur position de « syndicats réformistes » en faveur de la loi.

LE RASSEMBLEMENT DU SYNDICALISME

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

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

Que l'on soit clair : la fédération des Finances CGT travaille inlassablement à l'unité syndicale, sans exclusive. Elle prend toutes les initiatives pour y parvenir compte tenu de la gravité de la situation.

C'est pourquoi elle décide de proposer à l'ensemble de ses partenaires syndicaux un dialogue permanent qui doit conduire avec les syndiqués et les salariés à des campagnes revendicatives communes sur des bases partagées puis à des luttes revendicatives communes pour faire aboutir les revendications des personnels.

Elle proposera que les syndiqués et les salariés soient informés largement et constamment sur toutes les initiatives, sur tous les contenus, sur la volonté unitaire commune, car l'unité syndicale ne peut être factice, un habillage, une façade trompeuse et décourageante pour le monde du travail.

UN TRAVAIL PERMANENT AVEC LES FÉDÉRATIONS DE LA CGT

La Fédération des Finances CGT a toujours répondu présente aux tra-

vaux communs entre notre fédération et d'autres fédérations que ce soit sur des questions spécifiques de nos syndicats (Banque de France avec la FILPAC – Monnaies de médailles avec les Travailleurs de l'Etat- BPI avec la fédération CGT des banques et assurances)...

Elle continuera son action avec ces fédérations sur ces questions inhérentes à nos syndicats et à la meilleure défense des intérêts des personnels.

Elle continuera à être présente aux travaux entre fédérations ou au sein de collectifs de travail confédéraux.

Sur les questions financières, elle aura un groupe de travail permanent avec la Fédération des personnels de la Banque et de l'Assurance (FSPBA) qui permettra, le cas échéant des expressions communes et des dossiers d'analyses et de propositions communes.

UN RASSEMBLEMENT AU-DELÀ DU CHAMP SYNDICAL

La gravité de la situation politique et sociale, les projets encore plus régressifs vis-à-vis du monde du travail et plus particulièrement dans notre champ professionnel, synonyme de toutes les variables d'ajustement les plus régressives plaident pour la construction d'une dynamique uni-

taire plus large que le mouvement syndical.

Parce que nous défendons des missions au service de toute la société, notre Fédération propose la constitution de coopérations renforcées avec :

- les associations de défense des usagers (Collectif pour un audit citoyen de la dette, Finance Watch, Anticor, Convergences...) ;
- les associations et collectifs du mouvement social et environnemental (Dal, Droits devant, Attac, Robins des toits, Amis de la terre...) ;
- les associations et collectifs anti-fascistes.

Ces coopérations impliquent que la Direction fédérale trouve des camarades disponibles pour y participer.

Membre des fondateurs d'Attac, notre fédération aura comme objectif à la fois de renforcer ses liens mais aussi de rejoindre le Conseil d'administration d'Attac ce qui va nécessiter de désigner des volontaires franciliens car celui-ci se réunit essentiellement le week-end.

POURSUIVRE, EN TOUTE AUTONOMIE, DES DÉBATS ET DES ACTIONS AVEC LES FORCES POLITIQUES

Cette triple action, courageuse, ambitieuse, avec les forces syndicales, as-

sociatives, politiques, est porteuse de cette volonté indéfectible de défense des missions « *Finances* » au service de toute la société, de défense des

personnels, de défense des usagers, de leurs droits, et de l'ensemble de la population.

RÉSOLUTIONS - 3C

85. La Fédération s'inscrit dans l'historique « *double besogne* », gagner des conquêtes sociales et transformer la société. Elle développera une stratégie recherchant l'unité syndicale à partir des revendications et fera en sorte de rassembler largement le mouvement syndical sur des bases claires. De la même manière, dès lors qu'elle sera assurée de son autonomie et de son indépendance, elle s'inscrira dans les débats citoyens avec des forces politiques progressistes partageant nos valeurs où elle portera ses analyses et ses propositions.

86. Elle continuera à proposer des coopérations renforcées avec le mouvement associatif.

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, et la transformation du travail, 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 et hors 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 un progrès dans la vie démocratique interne.

C'est un enjeu pour la fédération et ses syndicats. Cette réflexion doit intégrer les moyens à notre disposition et les savoirs faire pour y parvenir.

UN COLLECTIF À LA VIE SYNDICALE PLUS STRUCTURE

Une quinzaine de réunions des responsables à la vie syndicale (quand ils existent) ou de représentants des syndicats se sont tenues durant le mandat, néanmoins le plus souvent avec les syndicats de Bercy, fruit du travail sur les droits syndicaux, mais aussi sur

la syndicalisation et la préparation du 51e congrès.

Il y aura nécessité à élargir la réflexion avec les syndicats sur tous les aspects de la qualité de vie syndicale incluant non seulement la syndicalisation mais aussi la connaissance du terrain, l'évolution du salariat de notre secteur dans l'optique d'une préparation dynamique la plus fine possible des prochaines élections professionnelles et de notre renforcement.

LA SYNDICALISATION COMME ELEMENT, MOTEUR DE NOTRE ACTIVITÉ

La tendance à la baisse de notre nombre de syndiqués (avec des variations suivant les syndicats) ainsi que celle de notre électoralat a conduit la Direction fédérale à lancer fin 2015 une réflexion outillée sur les plans de syndicalisation à mettre en œuvre dans notre secteur.

Le risque d'une diminution accrue du nombre d'adhérents dans les années à venir est 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 gou-

vernements 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. Si des progrès 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.

Mais ces constats ne suffisent pas à expliquer à eux seuls cette perte en syndiqués. Dans la plupart des syndicats de notre secteur, la question de la syndicalisation systématique et organisée n'était plus une pratique courante. De fait les nouveaux adhérents ne compensent pas les départs de tous ordres.

Certains syndicats ont mis en place leur propre plan de syndicalisation, d'autres sont en réflexion. Face à la diminution du nombre global de

salariés dans son champ d'intervention en matière de syndicalisation, la Fédération se donne comme priorité l'action envers les nouveaux agents. A ce titre, elle impulsera une campagne d'information au niveau des différentes écoles de formation et soutiendra les initiatives des syndicats.

ALLER VERS UNE INVERSION DE LA TENDANCE SUR LES DROITS SYNDICAUX, GAGNER DES DROITS NOUVEAUX

Le collectif vie syndicale a travaillé dès le début du mandat sur cette question. Des règles communes de fonctionnement et de transparence ont été validées.

Ainsi les syndicats sont en permanence acteurs aussi bien de la répartition des droits (Fédération, syndicats, interprofessionnels) que des négociations avec le ministère.

La fédération mettra tout en œuvre pour prévenir et lutter contre toutes discriminations et criminalisation de l'activité et de l'action syndicale. La fédération s'attachera à obtenir des garanties égales pour tous les syndicats notamment le droit au retour des permanents dans leur service d'origine.

RÉSOLUTIONS - 3D

87. Élargissement du fonctionnement et des compétences du collectif vie syndicale fédéral.

88. La Fédération continuera à faire de la syndicalisation une priorité particulièrement en direction des nouveaux agents en lien avec ses syndicats et l'ensemble des structures de la CGT.

89. Travailler à l'amélioration de la qualité de vie syndicale dans notre champ.

90. La Fédération continuera à travailler à l'amélioration des conditions de l'activité syndicale. Vis-à-vis du ministère et des autorités elle négociera sur le volume et l'utilisation des droits syndicaux.

91. La Fédération mettra tout en œuvre pour mieux fédérer les prochaines campagnes d'élections avec les organisations de la Fonction publique de l'état et des organisations territoriales de la CGT.

3E

Être formé pour mener son activité syndicale

Dans une situation de plus en plus complexe aussi bien au plan économique que social, l'activité syndicale demande une mise à jour permanente des savoirs et savoirs faire aussi bien pour accepter une responsabilité que pour la mener.

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 adhérents et 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.

C'est l'objectif spécifique de la formation syndicale fédérale qui a pour mission de former, en complément des formations organisées au niveau des syndicats et dans l'interprofessionnel, les militants des syndicats de la fédération.

Sa mission formative s'applique à 3 niveaux :

- outiller pour le mandat (CHSCT-CDAS) ;
- outiller pour la responsabilité (formation des membres de la Direction Fédérale, aide possible aux directions

nationales des syndicats) ;

- outiller pour rester acteur (formation économique et sociale).

PARCOURS DE FORMATION

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

MUTUALISATION PLUS FORTE DES FORMATIONS DES SYNDICATS

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

C'est pourquoi, la Fédération s'engagera non seulement à compléter le 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 mais aussi de permettre aux formateurs des syndicats d'intervenir à la demande dans d'autres syndicats demandeurs.

RÉSOLUTIONS - 3E

92. La Fédération mettra chaque année à disposition des syndicats un plan de formation fédéral incluant les principales formations de la confédération et celles de l'UGFF.

93. La Fédération poursuivra le déploiement de sa formation travail-santé dans les régions avec à mi mandat l'objectif de 2 stages distincts :

1. sur la transformation du travail à partir d'expériences à mettre en place dans le cadre des stages travail-santé en lien avec le collectif fédéral travail santé ;
2. une formation CHSCT pour les nouveaux camarades en responsabilité après les élections de 2018.

94. La fédération poursuivra le déploiement de sa formation Action Sociale à partir d'un nouveau module plus axé sur les revendications.

95. La fédération mettra en œuvre ses stages économiques chaque année pour les militants en responsabilités à tous les niveaux.

96. Elle mettra en œuvre un parcours complet de formation pour les membres de la Direction fédérale.

97. La fédération fera de la formation syndicale une priorité visant à armer ses militants dans le cadre de la bataille des idées.

3F

Construire une activité cadre avec volontarisme en croisant les expériences

L'activité spécifique ingénieurs cadres et techniciens dans notre champ syndical est extrêmement variable suivant les syndicats. Certains syndicats sont adhérents à des sections ou collectifs de l'Ugict (avec des résultats concrets et probants ex : Banque de France) d'autres ont des activités spécifiques variables, d'autres encore n'ont aucune activité en la matière.

Dans le même temps on assiste dans de nombreuses élections de notre champ à une baisse très forte du vote CGT dans ces catégories qui se trouvent écartelées entre une «loyauté» instrumentalisée par les gouvernants et une responsabilité sociale à laquelle ils sont confrontés chaque jour.

La première nécessité pour la fédération est donc d'aider les syndicats qui le souhaitent à mettre en œuvre ou à poursuivre cette activité en évitant 2 écueils majeurs :

- ne pas refaire les mêmes débats et les mêmes erreurs sur «qui» est concerné par cette activité spécifique (ne pas coller stricto sensu à la définition actuelle de l'Ugict).

La priorité immédiate est bien de s'adresser aux cadres (ce qui n'exclut pas d'autres catégories amenées ou aspirant à le devenir).

- ne pas tomber dans une activité corporatiste (son établissement, son administration, sa carrière).

Cela implique de sortir de cette réflexion uniquement professionnelle pour aller vers une réflexion croisée sur les missions et les nécessités d'un management différent. Elle implique aussi une réflexion propre sur le travail des cadres (en lien avec notre analyse plus générale sur le travail).

Concernant le croisement des analyses et des situations par rapport aux missions, la fédération doit être l'outil permettant la réunion des cadres des différents secteurs pour permettre aux cadres d'échanger entre eux sur leurs réalités et leurs aspirations, ainsi que sur leur place vis à vis de leurs missions.

Sur leur rôle et le management participatif que préconise la CGT, notre document de congrès de 2014 reste totalement d'actualité.

RÉSOLUTIONS - 3F

98. La Fédération mettra en place dès après son congrès un collectif regroupant tous les responsables mandatés par les syndicats travaillant sur ce sujet pour élaborer un plan de travail et pour la mise en place d'une Ufict non statutaire (à l'image de notre UFR).

99. Elle organisera avec les syndicats des réunions de cadres du champ fédéral sur les questions des missions et du management en s'appuyant sur le travail de l'Ugict et en le faisant connaître.

100. Elle contribuera en débat avec les syndicats à la mise en œuvre du timbre Ugict pour les salariés qualifiés en responsabilité qui le souhaitent, à l'inscription automatique à la lettre d'option et fera connaître la revue Option.

101. Amener nos militants cadres à suivre les formations de l'Ugict telle que les enjeux de syndicalisation.

3G

Une activité juridique fédérée

PASSER D'UN COLLECTIF INFORMEL À UN COLLECTIF FORMEL EMETTANT DES REFLEXIONS ET DES AVIS

Un collectif juridique est constitué, dès le congrès, sur appel de candidatures. Il est composé de camarades ayant des formations de base ou des appétences en matière de droit (droit administratif, droit du travail, droit des CE et des CHSCT, droit civil, droit de la famille...). Il est en lien constant avec le pôle juridique confédéral (DLAJ).

Il échange par mail, par des nouveaux outils de communication et se réunit à chaque fois que la situation l'exige. Il émet un avis juridique mais aussi politique sur la pertinence de l'action juridique au regard du contexte, et propose des choix et conseils à destination des syndicats et de la fédération, afin d'alimenter leur réflexion et de les aider dans leur actions contentieuses.

DEUX PREMIERS OBJECTIFS SE DÉGAGENT DES LUTTES EN COURS POUR OBTENIR

- la reconnaissance de la personnalité morale et civile des CHSCT de Bercy
- la reconnaissance de la responsabilité de l'Administration dans le dossier amiante. Les conséquences cancérogènes de l'amiante doivent contraindre les employeurs publics et semi-publics à faire cesser les contaminations qui se produisent dans l'exercice des fonctions des agents.

sabilité de l'Administration dans le dossier amiante. Les conséquences cancérogènes de l'amiante doivent contraindre les employeurs publics et semi-publics à faire cesser les contaminations qui se produisent dans l'exercice des fonctions des agents.

- la Fédération s'engagera aux côtés des syndicats dans les actions pour la mise en paiement des arriérés de rémunération (ZUS TAI NBI...)

Il s'agit des départements informatiques des Finances publiques, des archives, des locaux des douanes... lors de travaux effectués sans précautions ou de présence de matériaux amiantés non repérés et/ou non stabilisés.

Le site du Tripode de Nantes doit être reconnu comme « *site amiante* ».

Il est urgent que Bercy reconnaisse le préjudice subi par les agents et en tire toutes les conséquences en matière d'indemnisation.

UNE CONVENTION PERMANENTE AVEC UN CABINET D'AVOCAT

Le collectif a pour mission prioritaire de proposer un cabinet d'avocat aux compétences pluridisciplinaires.

Une convention sera signée entre ce-lui-ci et la Fédération et ses syndicats

lui-même ou avec l'aide du cabinet d'avocats.

UNE MESSAGERIE SPÉCIFIQUE

Une adresse mail : juridique@cgtfinances.fr, permet de centraliser les informations, les questions et les demandes des syndicats et solliciter des réponses du collectif élaborées par

Un fond mutualisé : la fédération des Finances a déjà provisionné 7 000 euros sur l'exercice 2016. Une autre provision sera constituée dans les budgets prévisionnels. Une mutualisation sera décidée avec l'ensemble des syndicats, l'apport financier sera en fonction du nombre de syndiqués.

RÉSOLUTIONS - 3G

102. Structurer et financer un collectif juridique : les recours juridiques ne se substitueront jamais aux luttes fédérées et confédérées, la Fédération des Finances CGT constituera un collectif juridique d'analyses et de conseils et recherchera, à travers une convention, des avis auprès d'un grand cabinet d'avocats spécialisé dans plusieurs disciplines : droit du travail – droit administratif – droit de la famille – droit civil. Elle constituera un fond mutualisé aux syndicats de la Fédération.

La Fédération a poursuivi les efforts effectués depuis plusieurs mandats en matière de communication. Ce travail régulier sur la communication a pour objectif de mieux faire connaître les travaux et les revendications de la CGT dans notre champ professionnel.

Le site Internet a fait l'objet d'une attention particulière dans le courant du mandat écoulé avec la mise en ligne plus régulière et plus fréquente d'articles. La Fédération continuera de développer son alimentation en travaillant particulièrement sur la cohérence des contenus par rapport à notre champ professionnel, la mise en avant de luttes et de l'activité locale, etc.

De même, le journal continuera d'évoluer pour apporter aux syndiqués un éclairage sur les enjeux touchant à notre champ, plus d'informations sur les droits et garanties mais aussi une plus grande valorisation des initiatives locales. Il fera l'objet d'une amélioration de son contenu et un effort particulier sera apporté à la vulgarisation des écrits.

Avec la mise en place de la boutique en ligne, la Fédération s'est dotée d'un outil permettant de mieux gérer les éditions de documents et de maté-

riel syndical. Afin d'avancer encore en ce sens, la Fédération essayera de moduler les tirages en fonction des pré-commandes de documents et de matériel fait par les syndicats et sections syndicales.

Nos relations avec les journalistes se sont également développées ces dernières années. Nous avons pu constater une présence plus importante de notre fédération dans les médias nationaux mais aussi locaux.

Cet enjeu est extrêmement important pour la diffusion de nos propositions. La Fédération développera donc sa relation avec les journalistes en organisant plus régulièrement des communiqués, dossiers, conférences et petits déjeuners de presse.

Nos outils de communication ont été également largement revus et améliorés dans la dernière période. Afin de poursuivre dans cette voie, la Fédération proposera aux syndicats qui le souhaitent la mutualisation de ces outils (visio-conférence, hébergement de site Internet, outils de travail collaboratif,...).

Afin de poursuivre et améliorer la qualité et l'efficacité de notre communication au service du présent projet

syndical, la Fédération engagera également quatre nouveaux chantiers.

RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux se sont largement répandus dans la société. Un certain nombre de syndicats de la Fédération les exploitent déjà avec succès. Afin de contribuer à cet effort collectif pour permettre une meilleure connaissance et une meilleure appropriation de nos propositions, la Fédération ouvrira un compte sur les principaux réseaux sociaux. L'objectif est multiple :

- proposer des contenus et des supports de nature un peu différents toujours en lien avec notre champ professionnel et nos analyses ;
- réagir plus rapidement et de manière moins formelle à l'actualité dans le respect de nos orientations ;
- relayer les publications faites par les syndicats sur les mêmes réseaux sociaux ;
- publier des brèves sur les sujets qui touchent à notre champ professionnel.

AUDIO-VISUEL

Les réalisations audiovisuelles faites par la Fédération (vidéos, animations,...) recueillent un nombre de consultations et des retours intéressants. Dans cet esprit, la Fédération

travaillera à proposer plus régulièrement des analyses et propositions sur ce type de support en complément des dossiers rédigés. L'objectif principal sera de vulgariser et populariser nos revendications.

LETTRE D'INFORMATION MILITANTE

Afin de donner aux militants des informations concernant l'activité de la Fédération. Elle pourra traiter des questions internationales, de la formation syndicale, de l'action sociale, de la santé au travail, de l'agenda social ministériel, des décisions prises par la Direction fédérale, des campagnes revendicatives...

CRÉATION D'UN PÔLE PAO FÉDÉRAL

La publication de documents, pour toucher sa cible, demande aujourd'hui un véritable effort de mise en forme et d'illustration.

Afin d'améliorer la qualité des productions de la Fédération et de l'ensemble de ses syndicats, un pôle PAO fédéral sera mis en place regroupant toutes les compétences actuellement disponibles. Les ressources pourront ainsi être partagées ce qui permettra l'amélioration de la qualité de l'ensemble des productions des syndicats et de la Fédération.

RÉSOLUTIONS

- 103.** Développer notre présence sur les réseaux sociaux.
- 104.** Développer la communication audio-visuelle par le biais de courtes vidéos ou animations.
- 105.** Mettre en place une lettre d'information dématérialisée régulière à destination des militants.
- 106.** Création d'un pôle PAO fédéral pour mutualiser les compétences actuelles des syndicats et de la Fédération.
- 107.** Poursuivre et fidéliser nos relations avec la presse nationale et locale.

Surmonter les défis : 12 propositions pour mettre nos finances au service de nos ambitions

Comme bon nombre de fédérations, la fédération des Finances CGT connaît des baisses d'effectifs syndiqués qui affectent la quasi-totalité de nos syndicats.

Les raisons sont multiples : suppressions régulières et massives d'emplois, départs à la retraite non remplacés, restructurations incessantes, dégradations violentes des conditions de vie et de travail qui font douter de l'efficacité du syndicalisme...

Pourtant, nous ne nous résignons pas à la fatalité : nous observons, dans notre champ professionnel, qu'il est possible de maintenir des effectifs syndiqués face à des baisses très importantes d'emplois.

Nous tenons à démontrer le lien qui existe en force syndicale – efficacité des luttes revendicatives fédérées ou confédérées et nouvelles conquêtes sociales. C'est pourquoi, notre congrès se fixe douze grands objectifs :

1 – Mettre en place des campagnes de syndicalisation pour endiguer d'abord la baisse de nos syndiqués puis de connaître de nouvelles pro-

gressions pour tendre vers les 16 000 syndiqués actifs et retraités à la fin du mandat. La Direction syndicale fera un bilan au moins trois fois par an des résultats des plans de syndicalisation. Un large débat portera à la fois sur les réussites comme sur les difficultés pour trouver ensemble tous les outils fédérés permettant à la CGT Finances d'être une force syndicale plus grande, plus efficace, notamment en direction des jeunes y compris dans les écoles mais aussi en direction des cadres.

2 – Réussir la continuité syndicale : en lien avec notre UFR, les syndicats et les sections syndicales seront vigilants aux départs à la retraite d'adhérent-e-s. Un passeport pour la retraite montrera la nécessité de rester syndiqué pour défendre de nouvelles revendications.

3 – La cotisation : 1 % du salaire ou de la pension : le congrès confédéral a fixé la cotisation des retraités à 1 % de la pension. L'Administrateur – trice fédéral-e réunira au minimum deux fois par an les trésorier-e-s pour inciter à la mise en œuvre de cette orientation statutaire pour les actifs comme pour les retraités.

4 – Réduire le temps de versement à Cogétise : La baisse des adhérents conjuguée à la baisse des subventions aux organisations syndicales ont entraîné des difficultés dans toutes les structures de la CGT. L'Administratrice fédéral-e et l'ensemble des trésorier-e-s mettront tout en œuvre pour que les sections syndicales veillent au paiement régulier des cotisations et donc au versement régulier à Cogétise.

5 – Conforter l'indépendance financière de la Fédération : les attaques contre les corps intermédiaires, leurs moyens financiers, les droits syndicaux se sont poursuivis sous l'ère Hollande. Il est à craindre que ces attaques se poursuivent. Renforcer nos effectifs syndiqués, réussir la continuité syndicale, généraliser la cotisation à 1 % du salaire ou de la pension, réduire le temps de versement à Cogétise sont autant d'atouts pour permettre l'indépendance financière de la Fédération.

6 – Soutenir les grandes initiatives fédérées de défense des missions : nos luttes ne seront véritablement efficaces que si nous gagnons la bataille idéologique au sein de nos administrations mais aussi auprès des citoyens, des associations, des élus. Aussi, la fédération des Finances CGT encouragera et participera financièrement à toutes les grandes initiatives des syndicats visant à défendre et

populariser nos missions au service de toute la société.

7 – Poursuivre les efforts de mise en commun : les mandats précédents ont permis d'avancer considérablement sur la mutualisation qui permet des économies financières et de moyens humains et leur réaffectation à d'autres activités. Ce mandat verra la poursuite des efforts au niveau matériel mais surtout au niveau de compétences qui pourraient être partagées (par exemple celles de mise en forme des publications).

8 – Structurer et financer un collectif juridique : si les recours juridiques ne se substitueront jamais aux luttes fédérées et confédérées, la Fédération des Finances CGT constituera un collectif juridique d'analyses et de conseils et cherchera, à travers une convention, des avis auprès d'un grand cabinet d'avocats spécialisé dans plusieurs disciplines : droit du travail – droit administratif – droit de la famille – droit civil. Elle constituera un fond mutualisé aux syndicats de la Fédération.

9 – Développer et financer l'activité dans les territoires : les attaques contre les missions, les effectifs, les réseaux sont cohérents à la fois dans les administrations de Bercy comme dans les établissements semi-publics. Pour mieux lutter ensemble, pour sensibiliser les élus, la population,

l'activité Finances dans les territoires devra connaître une montée en charge régulière. La Fédération des Finances CGT provisionnera les moyens nécessaires pour cette activité au plus près des syndiqués et au plus près des agents.

10 – Poursuivre la formation des cadres syndicaux : conformément à la loi, la Fédération élaborera un plan de formation fédéré, intégrant les plans de formations élaborés par nos syndicats. Ce plan visera à renforcer les compétences de nos élus et mandatés et permettra d'effectuer un suivi des militants formés pour permettre à nos syndicats, à la Fédération comme à la Confédération, aux structures de la CGT (UL – UD) de disposer de nouveaux cadres syndicaux dont elle a besoin.

11 – Poursuivre les coopérations syndicales en Europe et dans le monde : pour combattre le capitalisme mon-

dialisé, il convient de renforcer les coopérations syndicales au niveau européen et au niveau mondial.

Plutôt que la bureaucratie syndicale, la Fédération y portera la nécessité de luttes solidaires et convergentes. Elle participera aux travaux d'UNI (UNI Europa, UNI Finance et UNI Graphical) ainsi qu'au sein de la Fédération européenne des services publics. Compte-tenu de la faiblesse des ressources de la Fédération, les cotisations seront partagées entre la Fédération et les syndicats concernés.

12 – Continuer à offrir des outils de communication de très grande qualité : avec son site Internet, ses publications, sa boutique, ses outils collaboratifs, la Fédération des Finances a choisi la voie de la modernité et de l'efficacité. Celle-ci se poursuivra avec des outils vidéo et l'utilisation des réseaux-sociaux. Cette communication fédérale sera une des priorités financières du mandat.

3J Organisation fédérale

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

- elle représente la Fédération ;
- elle veille à l'application et au respect des orientations et des décisions du congrès et prend toutes décisions et mesures pour assurer l'administration de la Fédération ;
- elle dirige et contrôle la gestion du Secrétariat fédéral ;
- tous les actes de gestion et d'administration de la Fédération sont de sa compétence ;
- elle est chargée de l'approbation des comptes de la Fédération après avis de la Commission financière de contrôle.

LA DIRECTION FÉDÉRALE

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

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

Les syndicats de la Fédération doivent être pleinement associés à l'élabora-

tion des décisions de la Direction fédérale, garantissant par là même une meilleure appropriation, une plus grande complémentarité et une mise en œuvre plus efficace de celles-ci auprès des salariés.

C'est pourquoi les syndicats sont présents dans la Direction fédérale en tant qu'organisation. Cela induit la présence du ou des secrétaire(s) général(aux) de chaque syndicat, UFR ou de son / leur(s) représentant(s) dans la prochaine Direction fédérale. Le ou la secrétaire général(e) ou les co-secrétaires généraux de syndicats appartiennent de droit à la Direction fédérale, chaque syndicat ne bénéficiant toutefois que d'une voix délibérative.

De plus concernant le rôle des syndicats dans la vie fédérale une réunion régulière des syndicats et du Secrétariat fédéral sera organisée. Elle a pour but de veiller à la mise en œuvre des décisions prises par la Direction fédérale, et de coordonner efficacement la vie syndicale au sein de notre fédération. Cette réunion se tiendra une fois par mois selon un calendrier prédéfini.

La Fédération se rendra disponible sur demande des syndicats pour par-

ticiper aux initiatives et aux instances dirigeantes des syndicats si ceux-ci le jugent utile.

Pilier 2 – La Fédération et les territoires

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

Ceci a notamment permis de donner une réalité concrète aux orientations de notre fédération et cela principalement vis-à-vis de notre lien avec les structures interprofessionnelles de la CGT (journées d’études, participation aux initiatives confédérales...).

Le secteur « *vie syndicale* » de la Fédération s’assurera de la coordination de cette activité de « *terrain* » en lien avec les secteurs « *vie syndicale* » des syndicats afin de coordonner le plus efficacement possibles nos démarches.

Concernant le découpage territorial, nous pourrions scinder la France métropolitaine en 5 grandes zones (Nord-Est, Nord-Ouest, Ile-de-France, Sud-Est, Sud-Ouest) ce qui permettrait de définir des équipes militantes au sein de la Direction fédérale qui seraient dédiées à ces zones géographiques.

Celles-ci auraient pour but de répondre aux différentes invitations à participer aux initiatives locales.

Une réflexion spécifique sera lancée, en lien avec les syndicats de la fédération, s’agissant du travail à destination de la Corse, des départements et régions d’outre-mer (DROM) et des collectivités d’outre-mer (COM).

Pilier 3 – La Fédération et les enjeux revendicatifs

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

ORGANISATION GÉNÉRALE DE LA DIRECTION FÉDÉRALE

La prochaine Direction fédérale sera composée d'un membre par syndicat et 2 au titre de l'Union fédérale des retraités, les autres membres assureront l'animation territoriale et le suivi de dossiers.

La nouvelle Direction fédérale devra, lors de sa première réunion, procéder à la répartition des tâches en son sein.

Chaque membre de la Direction fédérale doit donc assumer ce rôle en prenant part aux débats et aux décisions politiques de la Direction ainsi qu'à leur mise en œuvre.

La Direction fédérale pourra mettre en place des collectifs de travail, de réflexions et de propositions sachant que, dans une conception affirmée du fédéralisme et de la transversalité, leurs travaux et propositions seront débattus en séance plénière.

Enfin, la Direction fédérale devra être construite avec le souci que la diversité de la Fédération soit représentée.

C'est pourquoi sa composition sera établie afin d'assurer la représentativité des différentes spécificités professionnelles, des différentes catégories de personnel, des différentes tranches d'âges et la parité entre les femmes et les hommes.

La Direction fédérale devra respecter un quorum minimum à l'ouverture de ses travaux, ainsi qu'un autre durant ses prises de décisions. Il appartiendra à la nouvelle direction élue de les définir.

LE SECRÉTARIAT FÉDÉRAL

Le Secrétariat fédéral a un rôle de coordination de l'activité. Il assurera l'animation et le suivi des décisions prises par la Direction fédérale. Le secrétariat général sera animé par un-e secrétaire général-e et un secrétaire adjoint-e.

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

Le Secrétariat fédéral assurera la liaison quotidienne entre la Fédération et les autres organisations de la CGT. Il se chargera du suivi des relations avec les autres organisations syndicales des Finances, le tout sous le contrôle de la Direction fédérale.

L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

Dans un contexte de départ massif à la retraite, le rôle de l'union fédé-

rale des retraités est très important. La continuité syndicale sera donc un objectif majeur à poursuivre avec l'ensemble des actifs de la fédération.

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

Le fonctionnement de l'UFR est régi par son règlement intérieur.

LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

Pour un fonctionnement optimal, la Commission financière de contrôle de la Fédération devrait être com-

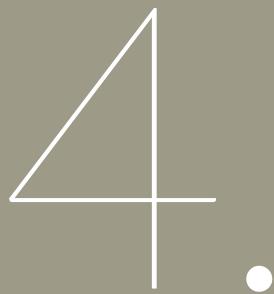
posée de 5 camarades se réunissant périodiquement sur 2 jours si besoin. Les candidats s'engagent à participer aux réunions programmées par la le président(e) de la CFC après concération avec les membres.

Elle participe aux réunions de la Direction fédérale sur tous les sujets et particulièrement sur ceux touchant à la politique financière (élaboration et suivi des réalisations du budget, certification des comptes...).

Elle contrôle la comptabilité, les pièces justificatives et le respect des décisions prises en Direction fédérale.

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

LA TROISIÈME PARTIE DU DOCUMENT D'ORIENTATION
A ÉTÉ **ADOPTÉE À 95,66 % DES EXPRIMÉS.**



LES ANNEXES

La Direction fédérale

- Anne AZOULAY (Douanes)
- Axel BOURDEAU (DGFIP)
- Michel BRAHMI (DGFIP)
- Abdelkader DAHAMNI (Douanes)
- Tarek DANGOU (CDC)
- Alexandre DERIGNY (DGFIP)
- Natacha DUFFULER (Douanes)
- Denis DURAND (BDF)
- Dominique FICHTEN (DGFIP)
- Pascal GABAY (BDF)
- Benoit GARCIA (DGFIP)
- Sylvie GIANETTO (BDF)
- Anne GRESSIER (BPI)
- Jean-Albert GUIDOU (DGFIP)
- Hocine HIHADDADENE (Centrale)
- Pascal HOFFMAN (Douanes)
- Patrick HUBERSCHWILLER (BDF)
- Maryse JAMES (Insee)
- François JEUDY (DGFIP)
- Didier LAPLAGNE (DGFIP)
- Audrey LE GOUIL (DGFIP)
- Arnaud LE ROI (DGFIP)
- Marion LETZELTER (CDC)
- Christine LEVEILLE (DGFIP)
- Sébastien LOPEZ (BDF)
- Philippe MADEC (DGFIP)
- Nasser MANSOURI (BDF)
- Cécile MAZAUD (DGFIP)
- Regis MEZZASALMA (DGFIP)
- Denis MONTAGNE (BDF)
- Jennifer MOREAU (Douanes)
- Julien PETIT (DGFIP)
- Bruno PICARD (DGFIP)
- Alexandre PRUDHOMEAU (BDF)
- Agnès RAGARU (Douanes)
- Jean-Marie ROUX (BDF)
- Stéphane ROUZIER (CCRF)
- Franck SIMONAZZI (AFD)
- Patricia TEJAS (DGFIP)
- Nadège VIRY (DGFIP)
- 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

- Anne AZOULAY
- Michel BRAHMI
- Tarek DANGOU
- Alexandre DERIGNY (Secrétaire général)
- Dominique FICHTEN
- Arnaud LE ROI
- Christine LEVEILLE
- Philippe MADEC (Administrateur)
- Michael WICKE

La Commission financière de contrôle

- Thierry BERGES (Douanes)
- Jean-Paul FUNFSHILLING (Juridic. fin.)
- Alain GUYADER (DGFIP)
- Bruno MONZIOLS (DGFIP)
- Robert ZACHAYUS (BDF)

La Commission exécutive de l'UFR

- Isabel AUCKENTHALER (CCRF)
- Didier BRICHE (DGFIP)
- Guy CARRIERE (DGFIP)
- Christine CHRETIEN-LIOTARD (DGFIP)
- Monique DAIREAUX (DGFIP)
- Alain DOMENGES (DGFIP)
- Yvan DONNAT (DGFIP)
- Marcel FRABOULET (DGFIP)
- Eugène GERARD (Douanes)
- Jean-Paul GIRARD (CDC)
- Alain GUICHARD (DGFIP)
- Robert GUICHET (DGFIP)
- Fabienne JANNEAU (Centrale)
- Jacques KERMEN (CCRF)
- Evelyne KIEFFER (DGFIP)
- Christian LORENTZ (DGFIP)
- Dominique MASSELIN (Douanes)
- Dominique MICAT (BDF)
- Monique MOUHAT (DGFIP)
- Marie-France NARDOT (CDC)
- Dominique SAJAT (BDF)
- Jean-Claude SARDIN (DGFIP)
- Odette TERRADE (DGFIP)
- Myriam THUEUX (DGFIP)
- Marie-Madeleine WALLARD (Insee)
- Robert ZACHAYUS (BDF)

Les résultats détaillés des votes

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Exprimés : 93,24 %

Pour : 96,85 %

Contre : 3,15 %

RAPPORT DE POLITIQUE FINANCIÈRE

Exprimés : 100,00 %

Pour : 100,00 %

Contre : 0,00 %

PARTIE 1 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 94,04 %

Pour : 97,87 %

Contre : 2,13 %

PARTIE 2 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 92,82 %

Pour : 100,00 %

Contre : 0,00 %

PARTIE 3 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 92,18 %

Pour : 95,66 %

Contre : 4,34 %

VOTE SUR L'ENSEMBLE DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Exprimés : 92,82 %

Pour : 97,85 %

Contre : 2,15 %

Notes

Notes

Notes

Notes