

26^E CONGRÈS

de la fédération des Finances CGT

du 22 au 26 novembre 2010

Chalès (41)



ENSEMBLE

Une fédération des Finances CGT, pour quoi faire, avec qui et pour qui ?

SOMMAIRE

- Résolution 1	[05]
- Résolution 2	[21]
- Résolution 3	[29]
- Résolution 4	[37]
- Statuts	[39]
- Règlement intérieur de l'UFR	[44]
- Élections	[46]

Édito

Vous avez entre les mains le document d'orientation, issu des travaux du 26e Congrès de la fédération des Finances CGT.

Après un vote majoritaire sur le rapport d'activité (90,48 %), les travaux et débats pendant le Congrès ont permis d'enrichir tous les textes. La nouvelle Direction fédérale dispose donc d'une feuille de route claire et cohérente pour le mandat à venir.

Ce 26e Congrès a réaffirmé, par un vote largement majoritaire des orientations, que le syndicalisme est un des acteurs de la transformation sociale, que nous pouvons répondre à la crise systémique en opérant une transformation profonde et durable de l'ordre économique et social actuel, en mettant « *les Finances* » au service du plein emploi, de la satisfaction des besoins sociaux, du développement durable.

Ces orientations portent aussi le projet d'améliorer significativement les conditions de vie au et hors du travail de tous les personnels. Elles valident la pertinence de la conception transversale de notre vie syndicale assise sur ses deux champs, Bercy et les établissements financiers semi-publics tout en promouvant une meilleure confédéralisation des enjeux revendicatifs.

Le Congrès a également réaffirmé la nécessité de l'existence de notre Union Fédérale des Retraités (UFR) en adoptant le règlement intérieur proposé et en élisant notre nouvelle Commission exécutive UFR.

La nouvelle Direction fédérale, élue à l'unanimité, aura à cœur de mettre en œuvre ces orientations et il revient à chacun d'entre nous dans notre syndicat, nos organisations territoriales, avec les syndiqués et les personnels de créer les conditions du débat et de l'appropriation collective des orientations de notre fédération.

Patricia TEJAS,
Secrétaire générale de la Fédération

RÉSOLUTION 1

Mettre les administrations de Bercy et le secteur financier semi-public au service d'un développement humain durable

Préambule

« Pour un Minefi et un secteur financier semi-public au service du plein emploi solidaire, de la satisfaction des besoins sociaux et du développement durable », telle était l'ambition que nous nous étions donnés lors du précédent congrès fédéral en 2006.

Cette ambition visant à mettre les outils dont nous disposons dans notre champ professionnel au service d'un développement humain durable (c'est-à-dire du plein emploi solidaire, de la satisfaction des besoins sociaux, de la justice sociale, du respect de l'environnement, de nouveaux droits pour les salariés et de nouvelles conquêtes sociales) demeure notre objectif.

En 4 ans, le contexte a toutefois changé. Sans reprendre l'analyse développée dans le rapport d'activité, trois éléments méritent d'être soulignés, qui pèsent directement sur notre projet et sur notre stratégie.

L'accentuation des réformes libérales : Révision générale des politiques publiques (RGPP), Révision générale des prélèvements obligatoires (RGPO), Réforme de l'administration territoriale de l'État (RÉATE), réformes fiscales et financières (bouclier fiscal, suppression de la taxe professionnelle, Livret A...), démantèlement et instrumentalisation des établissements financiers semi-publics, accélération des suppressions d'emplois... Cela confirme, comme nous l'écrivions alors, que « Bercy et les institutions économiques et financières publiques et semi-publiques constituent aujourd'hui le bras

armé et le cœur de cible des réformes libérales dont un des objectifs consiste à faire de l'État un outil au service d'une marchandisation toujours plus grande de la société ». Et si ces réformes ont contribué à alimenter la crise, on constate qu'en retour celle-ci favorise leur accentuation, via notamment la problématique des finances publiques, dans une fuite en avant destructrice.

Les effets de la crise systémique : alors que la tendance était au « moins d'État » et que les réformes libérales s'attachaient à démanteler les outils publics, la crise a rappelé la nécessité de l'intervention publique, y compris en matière économique et financière. Les administrations de Bercy et les établissements financiers semi-publics se sont ainsi retrouvés en première ligne, qu'il s'agisse de venir en aide aux banques, de relancer l'économie ou de financer les PME. Mais les mesures adoptées ont moins visé à remplacer une organisation économique dont l'échec est patent qu'à lui permettre de perdurer en faisant assumer par la collectivité le coût de ses errements. Les déficits publics qui en ont résulté ont généré un endettement public accru, contracté auprès des acteurs financiers à l'origine de la crise. Forts de leur pouvoir recouvré, ceux-ci exigent désormais un retour à l'orthodoxie libérale. Prenant appui, en Europe, sur des mécanismes institutionnels qui privilégient les marchés aux peuples, cette stratégie se traduit par une généralisation des politiques d'austérité dont les systèmes de protection sociale et les services publics sont les principales cibles. Fondée sur la libre concurrence et la remise en cause des droits des populations, cette stratégie aboutit à accroître toujours plus les inégalités et la précarisation des travailleurs.

La réforme de la représentativité et du « dialogue social » : la modification des règles de la représentativité et du « dialogue social », tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau de la fonction publique, a conduit les différents acteurs, syndicats mais aussi employeurs et gouvernement, à redéfinir leur positionnement. Au niveau syndical, cette nouvelle donne se lit

d'ores et déjà dans les évolutions des relations intersyndicales. À moyen terme, elle peut ouvrir la voie à une modification en profondeur du paysage syndical. Mais surtout, en renforçant le rôle des salariés, cette réforme oblige à s'interroger sur le sens de l'action syndicale : simple défense corporatiste et/ou vecteur, avec d'autres, de transformation sociale.

L'objectif de cette Résolution n°1 est de vérifier, en regard de ces évolutions, la pertinence de notre projet syndical, de l'actualiser, d'y apporter les compléments nécessaires et surtout d'adapter notre stratégie pour être en capacité d'en faire un objectif mobilisateur pour les salariés de notre champ professionnel mais aussi un projet fédérateur dans le cadre d'une démarche plus large pour une autre Europe et un autre monde à laquelle la fédération des Finances CGT entend continuer à contribuer.

1 – Des missions réaffirmées

La crise a confirmé l'importance des missions dévolues aux administrations de Bercy et aux établissements financiers semi-publics, au cœur de la vie économique et sociale du pays, et ce n'est pas un hasard si les unes et les autres ont été fortement sollicités pour faire face à ses conséquences. Mais si le gouvernement a redécouvert l'utilité de ces outils d'intervention en matière économique et financière, le rôle qu'il leur fait jouer au profit d'une minorité d'intérêts privés aboutit à dévoyer leurs missions et ne répond pas aux enjeux ni aux besoins de la société. La fédération des Finances condamne également l'instrumentalisation de ces administrations à des fins répressives et de stigmatisation de certaines populations selon leur origine et/ou leur catégorie sociale.

Or pour la fédération des Finances CGT, les administrations de Bercy et les établissements financiers semi-publics doivent être au service de l'intérêt général. Cela suppose que l'on réoriente fondamentalement leurs finalités et qu'on leur accorde les moyens nécessaires à leur action, contrairement à la logique actuelle qui consiste à les réduire, parfois même drastiquement.

1.1 – Une fiscalité plus juste et plus efficace

Face au credo libéral en faveur de la baisse des prélèvements obligatoires, qui sous couvert du slogan populiste « moins d'impôt » vise en fait surtout à réduire l'imposition des plus riches et des entreprises, il est important de revaloriser le rôle de l'impôt en montrant qu'il s'agit d'un outil indispensable pour assurer une meilleure redistribution des richesses, pour garantir la cohésion sociale en permettant le financement de politiques, de biens et de services publics au bénéfice de tous mais aussi pour permettre à la puissance publique d'intervenir dans la vie économique afin d'y faire prévaloir les choix collectifs (financement de la recherche, de l'investissement, de l'emploi...).

Mais, conformément à l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, cette « contribution commune indispensable [...] doit être également répartie entre les citoyens, en raison de leurs facultés ». Or, c'est bien là que le bât blesse. Le système fiscal français est aujourd'hui complexe et peu redistributif. Il favorise la rente et les revenus financiers au détriment des salaires, de l'emploi et de l'efficacité économique.

Une profonde réforme fiscale est donc nécessaire pour assurer à la fois une plus grande justice sociale et une meilleure efficacité économique. La fédération des Finances CGT fait un certain nombre de propositions en ce sens qu'elle soumet au débat.

1.1.1 – Privilégier l'impôt sur le revenu en le rendant plus progressif

Il s'agit d'organiser une montée en puissance de la progressivité de l'impôt sur le revenu, fortement réduite depuis une vingtaine d'années, en augmentant le nombre de tranches, qui pourraient passer à une dizaine avec un taux marginal supérieur à 60 %. Le rendement de cet impôt devrait être accru par une taxation des revenus financiers (à l'exception de l'épargne populaire) et de la propriété au même taux que les revenus du travail, des taux confiscatoires étant même affectés aux opérations spéculatives.

Dans cette perspective, le bouclier fiscal serait bien évidemment supprimé et seules les niches fiscales dont l'utilité sociale ou économique est avérée seraient maintenues, ce qui devrait permettre de réduire de moitié leur coût budgétaire.

Renforcer la part de l'impôt sur le revenu dans les recettes fiscales permettrait parallèlement de limiter le poids des impôts indirects, et notamment de la TVA, qui ne tiennent pas compte des facultés contributives des citoyens et pèsent davantage sur les personnes à revenus modestes.

Par ailleurs, même si le terme de « *prélèvements obligatoires* » tend à assimiler impôts et cotisations sociales, il est important de maintenir une claire distinction entre deux types de contributions dont les finalités et la légitimité sont totalement différentes. C'est pourquoi la CGT est fermement opposée à toute fusion de l'impôt sur le revenu avec la CSG, même si cette dernière évoluait vers une certaine progressivité. Dans la même logique, la CGT réaffirme son opposition à la retenue à la source.

1.1.2 – Moduler l'impôt sur les sociétés en fonction de l'emploi et de l'investissement

Contrairement à une idée reçue, le niveau des prélèvements obligatoires sur les entreprises ne joue qu'un rôle secondaire dans l'attractivité du territoire.

En revanche, la multiplicité des dérogations génère des stratégies d'optimisation fiscale qui profitent surtout aux grands groupes et à leurs actionnaires. Le taux moyen d'imposition des entreprises du CAC 40 ressort ainsi à 8 % alors que le taux de l'impôt sur les sociétés est de 33,3 %.

Il convient donc de rétablir une plus grande égalité des entreprises face à l'impôt, de mettre fin aux effets d'aubaine et de faire de l'impôt sur les sociétés un outil au service de l'efficacité économique et sociale.

À cette fin, son taux serait modulé en fonction des politiques mises en œuvre par les entreprises en matière d'emploi, 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... Et les entreprises qui ne seraient pas en règle avec le fisc devraient être privées de toute aide publique et se voir fermer les marchés publics. Il faut par ailleurs mettre fin à toutes les dispositions fiscales favorisant les opérations de LBO (achats d'entreprises avec effet de levier) et introduire au contraire des mesures pénalisant ce type d'opérations.

1.1.3 – Reconstituer une fiscalité patrimoniale

La fiscalité du patrimoine doit retrouver une dimension redistributive. Cela suppose une progressivité forte des droits de succession, de donation et de l'impôt sur la fortune (ISF). La suppression de la loi Tepas (travail, emploi, pouvoir d'achat) est évidemment impérative.

1.1.4 – Reconstruire une fiscalité locale solidaire

La suppression de la taxe professionnelle, remplacée par une cotisation économique territoriale dont seul l'État maîtrise les barèmes, pose avec acuité la question de l'autonomie financière des collectivités territoriales dans un contexte marqué par une progression des dépenses générées par la crise, par une péréquation insuffisante par une fiscalité locale injuste et régressive, et par une accélération des transferts de charges relevant normalement de l'État sans compensation financière suffisante.

Il faut donc revoir la nouvelle cotisation économique territoriale pour en faire un impôt favorisant l'emploi et le développement des territoires (élargissement de l'assiette aux actifs financiers...), et dont une partie alimenterait un fond de péréquation.

Des mesures contraignantes doivent être prises pour que cette péréquation permette une réelle solidarité entre les collectivités, sur la base d'autres critères que le seul potentiel fiscal. Il convient parallèlement de réviser les valeurs locatives et de revoir l'assiette de la taxe d'habitation et de la taxe foncière afin notamment d'y intégrer les revenus.

1.1.5 – Lutter contre l'évasion et la fraude fiscale

L'administration fiscale s'est dimensionnée pour vérifier efficacement les déclarations des salariés. Elle n'est pas outillée sur les plans juridique, technologique et humain pour lutter contre la fraude des entreprises et particulièrement la fraude internationale des grandes entreprises. Relever ce défi suppose de renforcer les moyens des services de contrôle, en termes d'effectifs et de formation des agents, mais également d'établir une plus grande coopération avec la justice.

1.1.6 – Construire une fiscalité européenne au service d'une l'Europe sociale

Si la fiscalité reste pour l'essentiel du ressort des États, l'Union européenne n'ayant une compétence directe que sur la TVA, une harmonisation n'en est pas moins à l'œuvre sur fond de dumping fiscal généralisé. On observe ainsi dans tous les pays européens une montée en puissance des impôts indirects au détriment des impôts directs, une baisse régulière des taux marginaux et du nombre de tranches de l'impôt sur le revenu, un allègement continu (-15 points en moyenne en vingt ans) de l'imposition des sociétés, dont le taux est désormais inférieur à ceux des États-Unis et du Japon, et un recul de la taxation des revenus du capital.

Une autre harmonisation fiscale est nécessaire, reposant sur des mécanismes de redistribution solidaire. Elle conditionne l'existence même d'un projet européen au service des citoyens. Cela concerne notamment les impôts sur les sociétés et sur les revenus du capital dont les assiettes et les taux doivent être harmonisés, ces derniers devant en outre être rehaussés. Cela suppose également la suppression des paradis fiscaux et la levée du secret bancaire. Pour limiter l'évasion fiscale, il faut permettre la création, au niveau européen, d'un office de lutte contre la fraude fiscale (une fraude que la Commission européenne évalue à 250 milliards d'euros, soit 2,5 % du PIB européen), prolongeant en la renforçant l'action des services nationaux.

Juste contrepartie des bénéfices que les entreprises tirent du marché unique, une

partie des recettes supplémentaires ainsi générées pourraient être versées au budget européen, aujourd'hui alimenté par les seuls consommateurs. Mais, afin d'élargir les capacités d'intervention de l'Union européenne pour promouvoir l'emploi et l'investissement, répondre aux besoins sociaux et développer les mécanismes de solidarité, il faut augmenter son budget en y affectant de nouveaux impôts européens à créer. Ce pourrait être le cas d'une taxe carbone européenne, conçue de façon à ne pas pénaliser les consommateurs captifs et les ménages précarisés, ou d'une taxe sur les transactions financières dont l'instauration s'impose au niveau européen faute d'accord, pour l'instant, à l'échelle internationale. Cette évolution du budget européen implique toutefois une réorganisation des institutions communautaires allant vers un renforcement significatif du rôle et des pouvoirs du Parlement européen.

L'ensemble de ces mesures suppose bien sûr que les décisions en matière fiscale puissent être adoptées à la majorité qualifiée. Mais à défaut, pour contourner l'opposition probable de certains pays, le mécanisme des coopérations renforcées pourrait être utilement sollicité.

1.1.7 – Des taxes mondiales en réponse à la mondialisation financière

Pour reprendre la main sur les investisseurs et les entreprises multinationales, qui se jouent des frontières fiscales, et assurer le financement des biens publics mondiaux, il est indispensable de mettre en place une fiscalité mondiale. La création de taxes mondiales couplées à une réglementation et des normes internationales (taxe sur les transactions financières, fiscalité environnementale) ne pose pas de réels problèmes de faisabilité mais implique une affectation des ressources ainsi générées dans des emplois contrôlés démocratiquement et utilisés à la satisfaction des besoins sociaux de la population mondiale.

1.2 – Le financement des priorités sociales et des choix collectifs

La crise a mis en évidence la nécessité d'une profonde réorientation des flux financiers. Alors

que les banques et autres investisseurs jonglent sur les marchés financiers à la recherche d'un rendement financier maximum, avec les conséquences que l'on sait, les PME peinent à trouver les financements nécessaires au maintien de leur activité et de leurs emplois et de nombreux besoins sociaux (logements, services publics, santé, transports...), dont la rentabilité économique et sociale n'est pourtant pas contestable, restent en déshérence.

Cette contradiction entre les choix des acteurs financiers et les besoins de financement de l'économie n'est pas nouvelle. C'est précisément pour remédier à cette insuffisance du marché et orienter une partie des flux financiers vers les secteurs jugés prioritaires que les pouvoirs publics se sont dotés depuis très longtemps de moyens d'intervention dans le domaine financier. Malheureusement la vague néolibérale est passée par là et ces outils ont été en partie démantelés, privatisés ou ont vu leurs finalités détournées au profit d'intérêts privés.

La banalisation de la distribution du livret A et les ponctions successives des fonds d'Épargne gérés par la CDC ont conduit à un pillage organisé de l'épargne populaire au bénéfice des opérations spéculatives des banques et pour le plus grand profit de leurs actionnaires au détriment de sa destination d'origine : le financement de l'emploi et du logement social.

Pourtant, la crise économique et sociale actuelle justifie plus que jamais une intervention publique dans le domaine financier afin de faire prévaloir l'intérêt général sur le profit d'une minorité et assurer que les besoins de la majorité de la population, et notamment des plus démunis, puissent être satisfaits. Accroître l'emploi, développer les territoires et les services publics, maintenir la cohésion sociale, développer la construction et l'acquisition de logements sociaux, et réhabiliter le parc locatif social, autant d'objectifs qui nécessitent des financements que le marché, contraint par la recherche d'une rentabilité financière à court terme, ne peut spontanément apporter. Seule l'action publique peut permettre de les atteindre.

Cela suppose le développement d'outils

financiers publics spécifiques et la centralisation à 100 % de l'épargne collectée sur le Livret A et le Livret de Développement Durable, mais cela passe aussi par l'utilisation de toute une gamme d'instruments (fiscalité, politique monétaire...) permettant d'influer sur les décisions des acteurs financiers, l'objectif étant d'orienter une partie des flux financiers au service de politiques publiques cohérentes reflétant les choix démocratiques des citoyens.

À travers les moyens d'intervention dont ils disposent, et qui doivent bien évidemment être confortés, les administrations de Bercy et les établissements financiers semi-publics ont ainsi un rôle essentiel à jouer pour contribuer au financement de l'important effort de construction de logements sociaux aujourd'hui nécessaire et conforter financièrement le développement de services publics accessibles à tous sur l'ensemble du territoire. Mais ils doivent également intervenir pour assurer la viabilité financière de choix collectifs importants : politique industrielle, développement durable, protection sociale...

Une telle orientation, même si elle prend appui sur les outils existants, et notamment sur les compétences de personnels fondamentalement attachés à la qualité du service public dont ils ont la charge, suppose un changement radical dans les finalités qui leur sont assignées, en liaison avec la réaffirmation et l'amplification des missions qui fondent leur légitimité. Mais elle implique également que les objectifs qui leur sont fixés correspondent à des choix collectifs démocratiquement élaborés et que leur action puisse être contrôlée par les citoyens.

Cette mission de financement des priorités collectives, bien qu'ancrée sur le territoire national, ne doit pas s'y cantonner. Elle doit au contraire intégrer la dimension européenne, à la fois en termes d'objectifs (favoriser un développement des services publics avec une coopération au niveau européen, créer des services publics européens, projets industriels transfrontières...), de recherche de financements et d'actions conjointes pour favoriser une nouvelle affectation des flux financiers plus conforme aux besoins et aux attentes des peuples européens.

1.3 – Des missions de contrôle au service des citoyens

Plusieurs missions des administrations de Bercy et des établissements financiers semi-publics renvoient à la notion de contrôle. Elles sont elles aussi confortées dans le contexte actuel de crise systémique même si les politiques néolibérales et les réformes administratives tendent plutôt à les alléger ou à circonscrire leur champ d'action. Il s'agit d'abord de renforcer l'encadrement et la supervision des acteurs économiques, et notamment financiers, afin de protéger les consommateurs mais aussi plus largement la société dans son ensemble face à un libre marché et à des agissements dont la crise a montré les effets nocifs. Mais il s'agit aussi de redonner aux citoyens les moyens d'une réelle maîtrise sur l'action publique.

1.3.1 – Réglementation, régulation et contrôle des acteurs financiers

La responsabilité de la déréglementation financière dans l'émergence de la crise n'est plus guère contestée mais si un relatif consensus semble exister au niveau international sur la nécessité d'une meilleure régulation de la sphère financière, celui-ci ne va pas jusqu'à remettre en cause la logique de cette politique libérale et les intérêts qui la sous-tendent. Peu d'actes ont d'ailleurs suivi les discours volontaristes des premiers mois de la crise, lesquels se sont depuis notablement affaiblis sous la pression efficace de lobbies financiers requinqués par le retour à bonne fortune de leurs mandants.

Certes, Obama a fait adopter une importante réforme du secteur financier aux États-Unis mais outre les concessions qu'il a dû accepter, sa mise en œuvre nécessitera de nombreuses décisions sur lesquelles les professionnels concernés pourront largement faire prévaloir leur point de vue. En Europe, les propositions de la Commission concernant notamment les fonds spéculatifs et la supervision financière font l'objet d'un intense tir de barrage de la part des acteurs financiers, relayés par les gouvernements. En France, la création de l'ACP (Autorité de contrôle prudentiel), rassemblant sous l'égide de la Banque de France le contrôle des banques et des assurances, va plutôt dans

le bon sens si ce n'est qu'elle confie ce contrôle aux seuls responsables de ces établissements. En fait, les réformes introduites visent essentiellement à protéger le système financier, et partant les intérêts qui s'y expriment, de ses propres errements, et les mécanismes retenus ont partout pour effet de permettre aux acteurs financiers de veiller à ce que les régulations adoptées n'aillent pas au-delà de cet objectif.

Et pourtant, s'il est une leçon qui doit être tirée de cette crise, c'est bien que, livrée à elle-même, la finance est dangereuse pour l'ensemble de l'activité économique et donc pour le bien-être des hommes et des femmes. Il faut donc impérativement la maîtriser et en réorienter l'usage.

Or maîtriser la finance ne peut se réduire à améliorer le fonctionnement et les pouvoirs des autorités de contrôle, comme le proposent les réformes en cours. Il faut également élargir le champ de la réglementation à l'ensemble des acteurs financiers, fonds d'investissement et agences de notation inclus, et se donner les moyens de suivre, et sanctionner si nécessaire, leurs pratiques. Cela implique aussi d'encadrer strictement leurs activités en imposant la standardisation des produits financiers et le recours obligatoire à des marchés organisés et surveillés, en soumettant à autorisation la commercialisation de tout nouveau produit et en interdisant purement et simplement certaines opérations et instruments financiers (achats de titres à découvert, certains produits dérivés, titrisation, LBO...) s'il s'avère qu'on ne peut les contrôler efficacement ou qu'elles n'ont d'autre motivation que la spéculation. Enfin, il est indispensable d'associer la société civile (organisations syndicales, associations de consommateurs...) aux instances de supervision, la finance étant un domaine trop important pour que sa régulation soit laissée aux seuls banquiers.

Sans préjuger des évolutions possibles au niveau international et afin d'accentuer la pression pour que l'Europe se dote d'une telle régulation, il convient d'exiger que la France adopte une nouvelle loi bancaire intégrant ces différentes problématiques.

Empêcher les dérives de la finance ne suffit

pas. Il faut la mettre au service de la satisfaction des besoins sociaux. L'intervention publique, via notamment un pôle financier public, doit y contribuer. Mais la nouvelle loi bancaire que nous proposons doit reconnaître que l'activité bancaire a une dimension de service public et garantir qu'elle ne soit plus sous la tutelle exclusive de la loi des marchés et de la course à la rentabilité. Contrepartie du pouvoir exorbitant dont disposent les banques à travers la création monétaire, la loi doit leur imposer d'affecter prioritairement leurs crédits au développement économique, social et écologique. La fiscalité, à travers notamment la taxation des opérations financières, peut être un outil efficace en ce sens. Mais il faut aller plus loin et imposer des règles de distribution des crédits si l'on veut que l'intérêt général prenne le pas sur celui des marchés.

La politique monétaire doit également contribuer à promouvoir cette autre politique du crédit au service de l'emploi et du développement durable. À cet effet, nous proposons que la Banque centrale européenne adopte une politique de refinancement sélective, comme elle en a les moyens et les outils, c'est-à-dire module les taux d'intérêt des prêts qu'elle fait aux banques en fonction de l'utilisation que celles-ci en font.

Il faut aussi autoriser les banques centrales à prêter aux États et autres collectivités publiques afin que le financement des investissements publics ne soit plus tributaire des conditions imposées par les marchés et alléger ainsi la pression que ceux-ci imposent aux politiques publiques. Cela permettrait de faire cesser l'hypocrisie consistant pour les banques centrales à refinancer les banques prêtant aux États, comme observé dans la crise grecque, solution pénalisante pour les finances publiques mais offrant une belle rente de situation aux banques concernées.

Au-delà de ces mesures d'urgence, il faudra bien évidemment revenir sur l'indépendance de la BCE, afin de la mettre au service des peuples et non plus des marchés financiers. Elle devrait avoir comme objectif principal le développement de l'emploi et la création des richesses nécessaires à un développement humain durable.

1.3.2 – Renforcer la protection des consommateurs-citoyens

Une tendance lourde des stratégies d'entreprise néolibérales est l'externalisation des risques sur les salariés, sur les consommateurs et sur la collectivité. La crise en a offert un exemple édifiant : premières victimes, les ménages les plus vulnérables en subissent toujours les effets alors que les institutions financières qui l'ont provoquée renouent avec des niveaux record de profits.

Sans même évoquer les catastrophes écologiques qui se multiplient, conséquence d'une cupidité financière qui ne connaît guère de bornes, et qui frappent souvent les plus fragiles, cette conjoncture aurait dû conduire à renforcer la protection des consommateurs, d'autant que les moyens existent avec les services de la DGCCRF et de la Douane dont il suffirait de conforter les missions et de renforcer les moyens.

Or c'est tout le contraire que fait le gouvernement en démantelant la DGCCRF, en privilégiant une activité douanière essentiellement au service des entreprises et en contractant les réseaux de ces administrations dans un contexte de réduction drastique des effectifs. De plus, les administrations douanières nationales se voient aujourd'hui mises en « concurrence » les unes avec les autres, la baisse des contrôles devenant un élément d'attractivité des plateformes portuaires et aéroportuaires.

Seule mesure positive, une mission explicite de protection des consommateurs a été confiée à la nouvelle Autorité de contrôle prudentiel, qui semble vouloir l'assurer pleinement y compris en y associant les organisations syndicales. Hormis cette évolution, probablement indispensable après la crise financière et dont il reste à mesurer la portée pratique, la protection des consommateurs comme celle des salariés semble plus que jamais considérée comme une entrave au développement économique.

La CGT récuse bien évidemment une telle conception qui réduit le développement économique à l'accumulation de profits alors qu'il n'a de sens que s'il permet de répondre aux besoins des populations et améliore

leur bien-être. Dans cette optique, veiller à ce que les activités économiques diminuent leur impact environnemental et respectent les consommateurs constitue un moyen d'accroître la richesse sociale collective.

Cela suppose une intervention ferme et cohérente de la puissance publique, à la fois pour fixer des règles et des normes hors la pression des lobbies et pour en contrôler l'application. Les administrations de Bercy disposent des outils et des personnels compétents pour remplir cette mission.

À l'opposé des réformes entreprises dans le cadre de la RGPP et de la RéATE, il faut donc non seulement les maintenir mais les développer en améliorant notamment les collaborations entre les différents services concernés, afin de croiser les informations recueillies par chacun, et en favorisant une présence territoriale garantissant une bonne adéquation avec le tissu économique.

Il faut aussi renforcer les contrôles publics sur les transferts de biens et de services intra et extra communautaires, incluant notamment les préoccupations de surveillance sanitaire et le respect des critères sociaux et environnementaux dans les processus de production et de distribution.

L'efficacité de la protection des consommateurs exige également que cette mission s'inscrive dans une dimension européenne de progrès, tant au niveau de la normalisation, de la réglementation que du contrôle. L'objectif étant d'éviter que la concurrence ne conduise à une forme de dumping, profitant aux réglementations et aux pratiques nationales les plus laxistes. Une étroite coopération entre les différents organismes nationaux est donc indispensable et pourrait conduire à une harmonisation des pratiques tout en valorisant cette mission. Inscrite dans les traités, la protection des consommateurs doit être reconnue concrètement comme prioritaire face aux lobbies économiques et financiers.

1.3.3 – De nouveaux pouvoirs d'intervention des citoyens au cœur des missions publiques

La revalorisation de l'intervention publique n'a de sens que si elle s'inscrit dans le cadre d'une revalorisation de la place et du rôle des citoyens, tant au niveau de l'élaboration des choix que du contrôle de leur mise en œuvre. Cette exigence répond à une préoccupation d'efficacité mais surtout, plus fondamentalement, renvoie à une conception de l'État porteuse d'une profonde transformation des rapports sociaux. À cet égard, les administrations publiques, et tout particulièrement celles de Bercy, ont une responsabilité spécifique, qui est de mettre à la disposition des citoyens les outils leur permettant d'assurer pleinement et de façon pertinente leurs prérogatives.

À l'heure où l'action de l'État tend de plus en plus à être instrumentalisée au service d'intérêts privés et où les politiques fiscales et budgétaires ne cachent plus leur dimension de classe, le contrôle de l'utilisation de l'argent public devient une préoccupation essentielle. Il s'agit non seulement de combattre les fraudes et les dérives, mais aussi d'assurer une totale transparence quant à l'utilisation des fonds publics et, in fine, de permettre aux citoyens de vérifier l'efficacité économique et sociale des décisions prises en leur nom.

Pour la fédération des Finances CGT, cela suppose une profonde refonte de la Loi organique relative aux lois de finances (Lolf) afin de garantir réellement aux citoyens et à leurs représentants cette capacité d'évaluation des politiques publiques. La légalité des actes et délibérations des collectivités et de leurs EPL (Établissements publics locaux) doit faire l'objet d'un contrôle réel et efficace par les préfets et par les directions départementales des Finances publiques.

Cela nécessite également une véritable rénovation du contrôle de la dépense publique, qui, outre le respect de sa régularité, doit permettre, dans le respect de l'autonomie des collectivités et établissements publics concernés, une réelle transparence des décisions et une traçabilité des flux financiers qu'elles génèrent. Ce contrôle doit aussi être élargi à l'ensemble des fonds publics accordés aux entreprises dont il est plus que jamais indispensable de suivre l'utilisation et surtout d'apprécier l'efficacité économique et sociale.

Pour la fédération des Finances CGT, le projet de réforme des juridictions financières ne va pas dans le bon sens et, sous prétexte d'une soit-disant meilleure efficacité, remet en question le contrôle même des comptes des organismes publics. La fermeture des Chambres régionales des comptes est en outre totalement inacceptable.

Cet approfondissement et cet élargissement des missions de contrôle impliquent bien sûr un renforcement des moyens qui y sont affectés et nécessitent une plus grande coopération entre les différents services qui en sont chargés. Mais dans la perspective d'une transformation du rôle de l'État que nous revendiquons, il convient aussi de réfléchir aux moyens d'y associer les citoyens.

Parallèlement, il convient de développer les missions de conseil que les administrations de Bercy et les établissements financiers semi-publics peuvent exercer auprès des collectivités locales et autres organismes publics. Il faut en effet valoriser leurs compétences et les informations dont ils disposent en les mettant au service de tous les décideurs publics et, plus généralement, de l'ensemble des acteurs œuvrant pour répondre aux besoins des populations.

Dans la même logique, permettre aux citoyens de se réapproprier le débat politique suppose qu'ils puissent accéder à toutes les informations et expertises susceptibles de les aider à appréhender les enjeux actuels et à se forger leur opinion. La statistique publique a une responsabilité particulière à cet égard. Garante de l'impartialité et de l'accessibilité des statistiques et des études, elle doit également veiller à ce que celles-ci répondent aux besoins de tous les acteurs économiques, sociaux et politiques, y compris au niveau local, dans le respect des libertés individuelles et sans que le coût soit un obstacle. De ce point de vue, victime d'un projet de délocalisation destructurant, l'INSEE doit voir ses moyens remis à la hauteur de ses missions et le projet d'affaiblissement, voire de suppression à moyen terme de ses établissements régionaux doit être combattu.

Face aux risques d'instrumentalisation dont elle est régulièrement l'objet de la part du

gouvernement et à la volonté de ce dernier de dévaloriser son rôle et ses moyens, il convient au contraire de réaffirmer sa légitimité et sa crédibilité, de rappeler la nécessité de respecter strictement les principes qui la fondent, inscrits dans le Code de bonnes pratiques de la Statistique européenne, et de renforcer ses liens avec les acteurs économiques et sociaux, via le CNIS (Conseil national de l'information statistique) dont la place et le rôle doivent être réhabilités et les CRIES (Comités régionaux pour l'information économique et sociale) qui devraient être généralisés dans toutes les régions.

2 – Des outils au service d'un projet et des citoyens

Développer les missions des administrations de Bercy et des établissements financiers semi-publics, afin de répondre aux besoins sociaux, de prendre en compte les enjeux de la crise systémique et d'ouvrir la voie à une transformation du rôle de l'État, nécessite d'adapter leur organisation et de revoir leurs modes de fonctionnement.

2.1 – Un seul ministère à Bercy

La partition de l'ancien Minefi en trois ministères, le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État, le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer n'est bien sûr pas neutre. Elle traduit en effet la primauté accordée aux considérations budgétaires, élargies à l'ensemble des comptes publics c'est-à-dire à la protection sociale, et le lien explicite que celles-ci entretiennent avec la réforme de l'État. « *Bercy, bras armé et cœur de cible des réformes libérales* » écrivions-nous en 2006 ; nous sommes vraiment dans le vif du sujet.

À côté de cette priorité, le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi apparaît surtout comme le ministère des entreprises, relayant les revendications du Medef. Quant au ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du

Développement durable et de la Mer, son existence relève d'un affichage politique en faveur des questions environnementales.

De la même manière, le rattachement, puis le retour de la Fonction publique au ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État après un passage au ministère du Travail montre la conception que ces gouvernements se font de la fonction publique : un instrument comme un autre au service d'une politique régressive des comptes publics. Le ministre du Budget et de la Réforme de l'État continue d'appuyer sur le frein des dépenses en poursuivant la réforme de l'État. Cette alliance Budget-Réforme de l'État dans le même périmètre ministériel perdure depuis 2005.

À l'évidence, cette cohérence ne correspond pas au projet que porte la CGT. Mettre les administrations de Bercy au service de la satisfaction des besoins sociaux suppose non seulement de leur assigner de nouvelles finalités et de mettre un terme aux réformes en cours, mais aussi de développer les synergies entre les services et les différentes missions dont ils sont chargés.

Fiscalité, financement de l'économie, contrôle constituent une palette d'outils dont l'État doit disposer dans sa totalité en ayant la possibilité de jouer sur leur complémentarité. Cela suppose de réunifier tous les services de Bercy au sein d'un seul ministère dont l'objectif doit être clairement de créer les conditions économiques et financières d'un développement humain durable, générateur d'emplois et de cohésion sociale.

Dans la même perspective, et pour que puisse être mise en place la véritable politique industrielle que la CGT appelle de ses vœux, la fédération des Finances CGT estime que l'Industrie doit constituer une mission pleine et entière de Bercy.

Par ailleurs, promouvoir réellement le développement durable implique que cette dimension ne soit pas cantonnée dans une administration spécifique mais soit placée au cœur de la politique économique du gouvernement. L'échec du Grenelle de l'environnement confirme a contrario cette

nécessité. De même, il est impossible de mettre en place une véritable réforme fiscale sans y intégrer la dimension écologique. Tout cela milite pour que la dimension environnementale soit pleinement intégrée aux missions du ministère de l'Économie.

2.2 – Un pôle financier public

Dans la même logique visant à renforcer les synergies entre les différents outils publics afin d'améliorer leur efficacité économique et sociale au service d'un projet global et cohérent, la CGT propose la création d'un pôle financier public qui mettrait en réseau les établissements et institutions financières publics et semi-publics existants.

Ces établissements (Banque de France, Caisse des dépôts et consignations, Banque postale, Crédit foncier, Oséo, Dexia, UbiFrance, CNP, AFD, IEDOM, Coface) et ces institutions (Fonds stratégique d'investissement, Société des participations de l'État, Société de financement de l'économie française) conserveraient leur autonomie, leurs missions et leurs spécificités mais inscriraient leur action dans un cadre global.

Garanties par le législateur, les missions du pôle financier public devraient faire régulièrement l'objet d'un large débat public pour que le pôle financier exerce une mission de service public au service de l'emploi, du renforcement du potentiel économique des territoires et de la préservation de l'environnement. Pour exercer sa mission, le pôle financier public devra disposer d'implantations décentralisées dans tous les territoires, ouvertes aux salariés, aux citoyens et à leurs représentants.

Le pôle financier serait ainsi l'interlocuteur privilégié des collectivités dans le financement de projets porteurs de développement de l'emploi, de la formation et du développement maîtrisé des territoires. Il jouerait un rôle de catalyseur, favorisant une intervention convergente des différents acteurs bancaires.

Dans sa dimension opérationnelle, ce pôle devrait pouvoir s'appuyer sur l'ancrage territorial de ses composantes. Il pourrait

ainsi jouer un rôle déterminant en faveur d'un développement solidaire des territoires et contribuer notamment à l'action des fonds régionaux pour l'emploi solidaire que revendique la CGT.

Le financement d'investissements jugés socialement utiles : logements sociaux, services publics, renforcement de l'appareil productif dans le cadre d'une politique industrielle ambitieuse concernant à la fois les biens et les services, promotion de la recherche et de l'innovation, investissements destinés à préserver l'environnement, développement solidaire des territoires, soutien des PME, équipements des collectivités locales...

La sécurisation de l'épargne populaire et son orientation vers la satisfaction des besoins sociaux : il s'agit de permettre à toutes les personnes, quels que soient leurs revenus, de se constituer une épargne, de garantir que celle-ci ne s'évaporerait pas dans les tourbillons des marchés et d'utiliser les fonds ainsi collectés pour financer les missions décrites ci-dessus. Cela concerne essentiellement ce que l'on appelle l'épargne réglementée (Livret A, LEP, Livret de développement durable, PEL...), dont les conditions sont fixées par l'État, mais l'on pourrait envisager la création d'autres supports, comme un livret emploi-industrie par exemple. Si la collecte de cette épargne est désormais assurée par l'ensemble des banques au risque de la voir détournée à terme vers des produits financiers banalisés, sa sécurisation et son emploi au service de la satisfaction des besoins sociaux ne peuvent être garantis que par sa centralisation intégrale auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

L'inclusion financière : le pôle financier public est un outil indispensable pour permettre à tous, et plus particulièrement aux populations les plus fragiles, d'accéder aux services financiers (droit au compte, accès aux moyens de paiement et au crédit...), devenus indispensables pour mener une vie normale.

2.3 – Une autre organisation territoriale

Pour la CGT, l'objectif doit être de garantir une

égalité d'accès et de service sur l'ensemble du territoire. Cela suppose un maillage des administrations des Finances et des établissements financiers semi-publics qui tienne compte de la réalité des bassins de vie et assure une réelle proximité pour les usagers et les utilisateurs. Mais il convient aussi de simplifier l'accès de ceux-ci à l'ensemble des services, quels que soient les administrations et services concernés.

Dans cette perspective, la fédération des Finances CGT propose la mise en place de Maisons des Finances qui mettraient en réseau tout ou partie des administrations de Bercy et des établissements semi-publics, 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 et missions de chacun, de créer les conditions d'une intervention décloisonnée, convergente et cohérente dans la mise en œuvre des politiques publiques et dans les réponses aux usagers. Ces Maisons des Finances seraient bien sûr intégrées dans un réseau plus global de services publics de proximité, permettant notamment une présence dans les bassins d'emplois ou territoires où des administrations et établissements sont absents.

Alors que la Réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE), sous couvert de « *gestion manageriale de proximité* », aboutit en fait à une recentralisation de l'action publique au service d'un projet visant supprimer ou à instrumentaliser certaines missions, la proposition de la CGT permet de préserver le cadre national de chaque mission, indispensable au maintien de l'unicité du service public, tout en favorisant des synergies qui permettront de les développer et en répondant aux attentes de simplification et de proximité des usagers.

Dans le même esprit, il faudra également réfléchir à une adaptation des modalités d'intervention du service public, lequel doit pouvoir se déplacer si nécessaire vers ses utilisateurs, le recours aux services en ligne ne devant pas supprimer les guichets de proximité.

La CGT souhaite que cette proposition, et

plus largement l'organisation territoriale souhaitable des administrations de Bercy et des établissements financiers semi-publics, fasse l'objet de débats à tous les niveaux, national, régional, départemental et local, associant usagers-citoyens, élus, associations, organisations syndicales et personnels concernés.

2.4 – Un contrôle citoyen

Quelles que soient la légitimité des administrations de Bercy et des établissements financiers semi-publics et la qualité professionnelle de leurs personnels, leur action ne répondra efficacement aux besoins que si elle implique pleinement les citoyens, aussi bien dans la fixation des objectifs que dans le suivi des réalisations. Il convient donc de préciser les modalités de cette implication qui pour être durable doit s'inscrire dans des procédures formelles.

S'agissant du pôle financier public, la CGT propose que la coordination des établissements qui le constituent soit assurée par une structure nationale composée des responsables des établissements, d'élus nationaux et locaux et de représentants de la société civile (syndicats, associations, entreprises...). Ainsi en capacité de prendre en compte l'intérêt général, cette instance serait chargée de définir les choix d'intervention du pôle public et d'en contrôler les résultats. Des structures du même type seraient créées au niveau régional.

Au-delà de la dimension représentative de leur composition, ces instances devraient pouvoir être saisies par les salariés, via leurs organisations syndicales ou les CE/CCE, ainsi que par les élus locaux ou nationaux. Cette saisine devrait donner lieu à une réponse motivée.

S'agissant des Maisons des Finances, il faudra réfléchir aux moyens d'y associer les citoyens, à travers leurs organisations représentatives, afin de permettre l'expression des besoins locaux, la tenue de débats sur les actions à mener pour y répondre et garantir une certaine transparence de l'action publique.

3 – Une stratégie syndicale au service d'un projet

La fédération des Finances CGT a fait depuis longtemps le choix d'un syndicalisme de transformation sociale c'est-à-dire d'un syndicalisme qui inscrit la défense au quotidien des salariés dans un combat pour transformer profondément l'organisation économique et sociale actuelle et construire une autre société, condition indispensable pour améliorer durablement la situation des travailleurs.

Elle se réfère en ce sens à une conception du syndicalisme que la Charte d'Amiens (1906) présentait en ces termes : *« Dans l'œuvre revendicative quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste. »*

Ce choix conduit la fédération des Finances CGT à construire des revendications qui répondent aux besoins et aux attentes, ici et maintenant, des salariés de son champ professionnel tout en ouvrant la voie à une nouvelle organisation sociale, à contester l'ordre économique et social actuel tout en proposant des alternatives et à mobiliser les salariés à la fois sur leur quotidien et sur un projet émancipateur ancré dans leur réalité professionnelle. De ce choix découle également une stratégie.

3.1 – De l'unité syndicale au rassemblement du syndicalisme

L'implication et la mobilisation des salariés est une condition indispensable pour atteindre nos objectifs, qu'il s'agisse d'améliorer la situation des personnels ou de changer la société. Au-delà d'une préoccupation d'efficacité, cela renvoie au projet de société dont la fédération des Finances CGT est porteuse. Comment vouloir mettre les administrations de Bercy et les établissements financiers semi-publics sous

le contrôle des citoyens sans permettre à leurs personnels de prendre en main leur propre défense et la construction de leur avenir ?

Le syndicalisme tel que nous le pratiquons, associant revendications et propositions, lutte et négociation, ne se conçoit pas sans l'adhésion active des salariés, qui peut seule en faire un outil effectif de conquête et de transformation sociale. Cette exigence est d'autant plus forte aujourd'hui que la crise systémique pose clairement la question de la crédibilité des perspectives que nous pouvons offrir aux salariés et surtout que la réforme de la représentativité et du « *dialogue social* » modifie sensiblement la donne quant à nos moyens d'action.

Outre la nécessité de démontrer notre représentativité pour être reconnus comme interlocuteurs dans les négociations, cette réforme contraint en effet les organisations syndicales à se rassembler pour pouvoir s'opposer aux projets patronaux et gouvernementaux.

Cela répond d'ailleurs aux attentes des salariés qui, convaincus que l'union fait la force, et même s'ils font largement confiance à la CGT, accordent une grande importance à l'unité syndicale, notamment lorsqu'il s'agit d'entrer dans l'action.

Plus que jamais donc, la fédération des Finances CGT s'attachera en permanence à créer les conditions de l'unité, gage de l'efficacité de son action, sans bien sûr que la réalisation de cette unité ou l'éventail des organisations parties prenantes ne soient un obstacle à son engagement dans la lutte. Et pour favoriser l'unité syndicale sur les objectifs qu'elle poursuit, la CGT privilégiera le débat permanent avec les personnels, tant sur ces objectifs que sur les moyens de les atteindre. De ce point de vue, une CGT à l'écoute des personnels et en dialogue constant avec eux, c'est-à-dire une CGT qui met la démocratie au cœur de son activité, est un atout non seulement pour elle-même et le projet syndical qu'elle porte mais aussi pour l'ensemble des salariés.

C'est ainsi que la fédération des Finances CGT s'inscrit dans la démarche d'un syndicalisme

rassemblé qui ne privilégie ni n'exclut aucune organisation syndicale.

« Toutefois, si ce syndicalisme rassemblé devait se cantonner à n'être qu'un nouvel habillage de la recherche systématique de l'unité d'action, il ne permettra pas de répondre durablement à la crise de l'efficacité du syndicalisme », écrivions-nous en 2006.

L'émiettement du paysage syndical français constitue en effet un facteur de faiblesse préjudiciable aux salariés, surtout dans une période où ceux-ci sont confrontés à une profonde crise économique et sociale et à l'accélération des réformes régressives. Si les raisons historiques de cette division n'existent plus, l'histoire de cette division continue à peser et à handicaper le syndicalisme, y compris en termes de recrutement.

Il est donc temps d'inverser cette logique et d'œuvrer à une réunification de la représentation des salariés. En tant que plus ancienne et première organisation syndicale, la CGT a une responsabilité particulière en la matière et doit prendre des initiatives pour atteindre un objectif qui est inscrit dans ses statuts. Les évolutions enregistrées sur la dernière période montrent que cette problématique n'est plus ignorée mais il faut probablement aller plus vite et plus loin.

Pour sa part, la fédération des Finances CGT entend prendre toute sa place dans une telle démarche et continuer à travailler à l'impulsion d'une nouvelle donne et dynamique unitaire sur son champ professionnel, qui permette de passer du syndicalisme rassemblé au rassemblement du syndicalisme.

Pour ce faire elle proposera notamment aux autres fédérations syndicales de notre champ professionnel d'organiser des échanges réguliers, hors nécessités liées aux processus d'action, qui pourraient déboucher sur une certaine formalisation de ces rapports. Ces discussions seront portées en toute transparence à la connaissance des syndiqués et des personnels et donneront lieu à des débats publics. Elle proposera également que soient menées des campagnes communes sur des objectifs partagés.

3.2 – Le syndicalisme acteur du et dans le mouvement social

Si le rassemblement des salariés est indispensable pour créer le rapport de force nécessaire à la satisfaction de leurs revendications, il n'est pas suffisant pour faire face aux enjeux auxquels ils sont confrontés, lesquels renvoient à une transformation de la société. Il doit s'inscrire dans une mobilisation citoyenne plus générale.

Cela signifie que le syndicalisme doit prendre toute sa place dans le mouvement social, dans ses réflexions, dans ses débats, dans l'élaboration de ses propositions alternatives et dans ses actions. Ses capacités de mobilisation en font même un acteur essentiel pour peu qu'il sache s'ouvrir à d'autres horizons, à des réflexions qui lui sont encore peu familières, voire à des modes d'action différents de ceux qu'il pratique habituellement.

Porteuse d'un projet visant à mettre Bercy et le secteur financier semi-public au service des besoins sociaux, c'est-à-dire d'un projet concernant l'ensemble des citoyens, la fédération des Finances CGT a depuis longtemps noué des relations privilégiées avec le mouvement social de luttes, participant aux débats et aux combats de plusieurs associations qui le composent ainsi qu'à de multiples regroupements ad hoc investis dans des luttes spécifiques. Avec ses syndicats, elle a également régulièrement associé à ses actions les usagers et utilisateurs des services de Bercy et des établissements semi-publics.

Cette démarche ne relève pas de la recherche d'un quelconque supplément d'âme mais d'une conception du syndicalisme qui fait de l'action syndicale un levier parmi d'autres de transformation de la société. Pour être pleinement efficace, elle doit donc s'ancrer à tous les niveaux de notre action syndicale, du local au national, et à tous ses stades, de l'élaboration des revendications et propositions aux combats pour les faire aboutir.

C'est ainsi aussi que notre fédération s'inscrira favorablement via ses syndicats qui le souhaitent et ses militants, au niveau national comme au niveau local, dans les dynamiques

de convergence des luttes des travailleurs, chômeurs, jeunes ou retraités... : qu'il s'agisse des luttes de travailleurs sans papiers, de combats contre les licenciements et les fermetures de site ou encore des combats plus généraux pour la défense des services publics et des système sociaux solidaires.

La reconnaissance de la dimension sociétale et politique du combat syndical pose bien évidemment, pour le syndicalisme comme pour l'ensemble du mouvement social, la question des rapports avec les partis politiques.

Pour la fédération des Finances CGT, notre indépendance est une condition incontournable de notre crédibilité auprès des salariés, et donc de l'efficacité de notre action, mais elle ne doit pas être un obstacle à la recherche de convergences avec d'autres organisations, y compris avec les partis politiques. Dans le respect strict des rôles et prérogatives de chacun, nous continuerons donc à nous inscrire dans des cadres de débats et d'actions communs avec tous les mouvements, associations et partis partageant nos valeurs et nos objectifs.

3.3 – Une dimension européenne indispensable

La crise systémique et les réponses convergentes apportées par les gouvernements (réduction des dépenses publiques, évolution de la fiscalité, rôle des banques centrales, remise en cause des systèmes de protection sociale) confirment, si besoin était, la nécessité d'intégrer pleinement la dimension européenne à notre action syndicale, non seulement pour construire des ripostes coordonnées mais aussi pour élaborer des alternatives communes crédibles.

La fédération des Finances CGT agit déjà en ce sens, notamment au sein d'UNI, mais il convient aujourd'hui de renforcer cette action, de l'élargir à l'ensemble de notre champ professionnel et d'y associer plus étroitement nos syndicats. Profondément attachée aux valeurs de l'internationalisme, la fédération des Finances CGT continuera à participer aux initiatives d'échanges, de rencontres et de convergences des luttes des travailleurs par delà les frontières.

Fréquemment sollicitée directement ou via ses syndicats au sujet de luttes illustrant la problématique de la division internationale du travail, des multinationales et de la globalisation

de la propriété financière des facteurs de production, elle continuera à construire des liens forts et durables, avec les organisations syndicales des autres pays du monde.

RÉSOLUTION 1 ADOPTÉE LORS DU CONGRÈS

- **EXPRIMÉS : 88,46 %**
- **POUR : 93,48 %**
- **CONTRE : 6,52 %**

RÉSOLUTION 2

Améliorer les conditions de vie des agents des Finances au et hors du travail

Préambule

Les salariés « Finances », quel que soit leur statut, subissent à travers les réformes incessantes (RGPP, REATE, plans sociaux, privatisations, fermetures de services abandon de missions), des attaques de plus en plus violentes : suppressions massives d'emplois, dégradation des conditions de travail, réduction des droits sociaux, baisse du pouvoir d'achat. Ce constat s'inscrit dans un contexte de précarisation du salariat qui touche particulièrement les catégories les plus fragiles et pèse sur leur participation aux luttes sociales.

Le salariat représente aujourd'hui la quasi totalité de la population active (90 %, source INSEE 2007). La capacité d'action individuelle et collective de la population repose donc sur le salaire direct ou socialisé. Ce salariat a pénétré toutes les sphères d'activité et les femmes y sont pratiquement aussi nombreuses que les hommes. Mais, il persiste, malgré la loi, une vraie discrimination entre les femmes et les hommes qui va au-delà de l'écart salarial.

Être salarié, c'est aussi subir en permanence des contraintes du temps non seulement pendant son travail salarié lui-même mais aussi sur son temps « libre ». En effet, le temps de travail constitue encore l'essentiel du temps « occupé » sur la durée d'une vie, proportion encore plus importante sur la durée de vie en bonne santé.

C'est donc admettre que l'ensemble de la pratique sociale est subordonnée à la logique du capital, d'où l'importance de se réapproprier ce temps passé au travail et de le repenser dans sa conception, son organisation, sa finalité.

Il y a dépossession, perte de sens du travail, quand celui-ci est subi en permanence sans aucune possibilité d'initiative du salarié, quand celui-ci est totalement pensé, conçu et organisé en dehors de lui et que le produit de ce travail lui échappe (quelle finalité ?). Le salarié peut donc difficilement se projeter et/ou se réaliser dans l'accomplissement de tâches qui auraient pu révéler son humanité.

Dans le même temps l'enjeu démographique (allongement de la durée de vie, augmentation du nombre de retraités) implique une nouvelle conception pour tous de la vie professionnelle et sociale tout au long de l'existence en favorisant la qualité de vie dans et hors du travail et le « bien vieillir ».

Cette logique de progrès s'oppose à la logique du capital qui impose une compétition, une exploitation des êtres humains, une dégradation de l'environnement et qui génère au final des inégalités sociales, rend malade et tue.

Pour la fédération des Finances CGT, faire le lien entre l'activité professionnelle et l'activité sociale hors du travail c'est construire avec les salariés, les privés d'emploi, les jeunes, les retraités, des revendications collectives permettant la satisfaction des besoins sociaux fondamentaux, principe essentiel de tout projet de transformation sociale.

1 – Contenu et organisation du travail, relations sociales

Les processus de travail sont conçus pour isoler les salariés, individualiser les salaires et les carrières. La loi dite « de mobilité », l'emploi et le temps partiel contraint, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État (PACTE), les CDD, l'intérim, l'emploi de vacataires, de non titulaires font que l'emploi est de plus en plus précaire pour nombre de salariés dans

nos administrations et nos établissements.

La polyvalence, la taylorisation des tâches, l'éclatement des missions, les « équipes projets », la précarité ne favorisent pas le rapprochement entre les salariés. Tous ces facteurs morcellent les collectifs de travail.

L'augmentation des rythmes de changement, les restructurations, réorganisations successives et réapprentissage permanents conduisent à une intensification du travail, à une ambiguïté des tâches, à des pertes de repères, d'où un état permanent d'insécurité.

Dans le même temps, les contraintes se cumulent : objectifs, indicateurs (article 1 de la Loi organique relative aux lois de Finances), productivité ciblée sur la performance, distorsion entre travail réel et travail prescrit, traçabilité, délais de traitements de plus en plus courts, tâches imprévues, tyrannie de l'urgence, des indicateurs et des objectifs.

À ces objectifs quelques fois contradictoires s'ajoutent de nouvelles méthodes de « management » où l'atomisation et l'individualisation sont des principes directeurs via des dispositifs d'évaluation individuelle. Système cassant les solidarités par une mise en concurrence, isolant les salariés et encourageant de fait les discriminations pourtant proscrites par la loi. Toutes ces formes de pressions s'accroissent.

Parce que nous sommes contre « la victimisation » des salariés, la Fédération veut collectivement agir sur le travail. La thématique de la « souffrance au travail » est banalisée par nos directions comme un élément, parmi d'autres, de gestion des personnels. Les approches normatives et le respect de la loi ne suffisent pas toujours à comprendre les situations vécues. Ce sont bien les salariés qui sont les « spécialistes » du travail.

Élaborer des diagnostics et des pistes de solutions ne peut se faire sans eux. C'est donc avec tous les salariés qu'il convient d'analyser le travail en lui redonnant du sens dans sa conception, son organisation, sa finalité.

Cette démarche permettra de redonner du

pouvoir aux salariés les rendant plus solidaires et moins solitaires, de réactiver leur initiative, leur responsabilité dans la mise en œuvre de leur mission de service public.

C'est donc construire et développer un ensemble de droits permettant aux salariés de s'exprimer individuellement et d'intervenir collectivement sur leur travail, son organisation, son contenu et plus globalement sur sa finalité.

LA FÉDÉRATION SE PRONONCE POUR :

La participation directe des personnels de toutes catégories tant sur l'appréciation critique du travail réalisé, que sur des propositions d'amélioration, élément clé de la mise en œuvre de la démocratie sociale. Cela passe par la nécessité de réactiver les lieux de paroles collectifs sur leur lieu de travail comme le prévoit le code du travail : « *Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Article L82-1 et L83-3* ». Cette exigence doit s'accompagner de la définition de nouveaux droits et du renforcement des moyens d'intervention des institutions représentatives des personnels (IRP) s'agissant de leur droit de recours et d'expertise financé par l'employeur au sein des CE, CCE, CAP, CT, CHSCT.

La remise en cause du dispositif d'évaluation individuelle tel qu'il existe aujourd'hui dans les établissements et administrations. La fédération des Finances CGT réaffirme son attachement à un système où le travail des salariés est apprécié contrairement à partir de critères professionnels objectifs y compris au moyen d'une note chiffrée (fonction publique). L'évaluation et/ou entretien professionnel doit être un outil au service du salarié, lui permettant si besoin de se situer dans son environnement professionnel, de motiver ses points de désaccords, de faire valoir ses droits à formation, promotion. Le salarié doit pouvoir se faire accompagner, s'il le souhaite, d'un représentant du personnel.

Ce système doit être déconnecté de tout objectif individuel et de tout mode de rémunération au mérite. La fédération des Finances CGT s'oppose à toute mise en place de salaires et carrières au mérite et se bat pour des carrières linéaires. Elle

réaffirme son opposition au décret supprimant la note chiffrée.

Imposer une autre conception des indicateurs.

La volonté de parvenir à l'efficacité passe par la refonte de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) et par la validation par tous les employeurs d'indicateurs d'efficacité sociale (qualité de vie au travail, égalité professionnelle, dialogue social, hygiène et sécurité, action sociale, formation, discrimination, travailleurs handicapés...), et environnementaux (intensité d'émission de CO₂, de production de déchets, achats éthiquement responsables et durables etc.) ainsi que de service public.

Développer une activité spécifique en direction de l'encadrement.

Un rôle nouveau de l'encadrement qui passerait d'une fonction de commandement à une démarche d'impulsion et d'animation reposant sur les compétences et la technicité. Cette dynamique collective de partage de l'information valorise « *l'intelligence collective* » et la co-décision, impliquant tous les salariés. Il est indispensable d'engager, dans nos administrations et établissements, des débats sur de nouvelles coopérations et relations hiérarchiques entre tous les salariés pour lutter contre toutes formes de caporalisation. Les personnels d'encadrement doivent se voir reconnu un droit d'intervention en proposant des choix alternatifs sur l'organisation du travail ainsi que le droit de refuser des consignes portant atteinte à leur dignité, à leur santé, à celle des autres ou violant l'éthique professionnelle.

2 – La reconnaissance d'un véritable nouveau statut du travailleur salarié « NSTS » (fonctionnaires/salariés du privé/non titulaires)

La recherche effrénée des moindres coûts oblige à de nouvelles organisations du travail plus flexibles instaurant une « *précarisation* » du salariat, une insécurité sociale généralisée

comme nouvelle forme d'exploitation.

Les modes de recrutement, la spécialisation des concours peuvent entraîner de fait toutes sortes de discriminations. La dévalorisation du travail est corroborée par la pression permanente sur l'emploi et les salaires, perte de pouvoir d'achat et rémunérations de plus en plus variables, en fonction des performances, des résultats de l'agent ou du service. Par ailleurs la part croissante des primes dans la rémunération des qualifications pose d'autant plus la question d'une refonte des grilles des rémunérations et des qualifications dans nos secteurs.

Les parcours de formations professionnelles sont trop souvent subordonnés aux exigences des réformes (formations utilitaristes) privant les salariés de perspectives de formations réellement qualifiantes. Cette subordination est alimentée par une augmentation de promotions « *au choix, au profil* » au détriment des concours ou examens professionnels.

Il y a urgence, pour lutter contre l'insécurité sociale grandissante, d'obtenir pour les salariés du public comme du privé un nouveau statut du travail salarié (NSTS). Il s'agit, pour toute la CGT de construire de la solidarité en garantissant à chacun des droits cumulables, transférables, garantis collectivement et opposables à tout employeur. Ils résulteront de la convergence de ce qu'il y a de plus favorable dans le statut général des fonctionnaires, dans les statuts et les accords d'entreprise des entreprises publiques, dans le code du travail et dans les conventions collectives.

LA FÉDÉRATION SE PRONONCE POUR :

Une véritable sécurité sociale professionnelle qui protège en sécurisant les parcours professionnels pour tous les personnels en :

- Renforçant et améliorant le code du travail et le statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers et le code des pensions civiles et militaires de retraite. La loi dite « *de mobilité et des parcours professionnels dans la fonction publique* » doit être abrogée.
- Titularisant immédiatement les personnels non titulaires et contractuels qui le souhaitent dans le cadre d'une loi de

titularisation tout en améliorant la gestion des personnels non titulaires restant.

- Reconnaisant des droits attachés aux salariés (formation, reconnaissance des qualifications, avantages sociaux, droit à la retraite). L'accès à la formation doit être facilité (formation initiale, continue, Validation des acquis de l'expérience -VAE -, Validation des acquis professionnels -VAP -, la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle -RAEP -), le recours au Droit individuel à la formation (DIF) ne doit plus être subordonné aux besoins et validation des administrations ou établissements. Il convient également de développer toutes les formes de tutorat et de la transmission des savoirs.
- Reconquérant un haut niveau de protection sociale obligatoire, collective et solidaire. L'accession à de nouveaux droits dans le champ de la maladie, de la prévoyance est un enjeu qui contribue à la reconnaissance du lien étroit qui existe entre emploi, conditions de travail et la santé des salariés. C'est aussi la raison pour laquelle la responsabilité de l'employeur doit être clairement affirmée et engagée dans le financement de la couverture complémentaire de ses salariés.

Une politique dynamique de l'emploi à partir d'une évaluation contradictoire des moyens nécessaires à la mise en œuvre des missions de nos administrations et établissements. Cela passe par la négociation de plans pluriannuels de recrutements, par le respect de l'obligation de recrutements de personnels handicapés et par une revalorisation des qualifications dans le cadre d'une réforme des concours et des carrières.

Des négociations régulières obligatoires concernant : les salaires, les emplois, les carrières, la durée effective du travail, l'organisation du travail, la formation professionnelle, les objectifs en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes formes de discriminations, le développement durable, la démocratie sociale et tout autre thème que les salariés jugent utiles et nécessaires de négocier.

La mise en œuvre d'une réelle égalité professionnelle femmes hommes et la

suppression de toutes discriminations.

Ces dimensions doivent être intégrées dans nos revendications et dans nos luttes. Elles s'appuieront sur les travaux déjà menés par la Fédération et ses syndicats. Leur enrichissement s'opérera avec l'ensemble des organisations de la CGT et en collaboration régulière avec l'Union fédérale des retraités (UFR) dans la mesure où le système de retraite, aujourd'hui, reproduit et aggrave les inégalités subies pendant la vie active. Toutes les négociations, concertations et réunions institutionnelles devront prendre en compte cette dimension.

3 – Sécurité et santé au travail, prévention des risques

Le travail abime, blesse, tue. La reconnaissance de la pénibilité qui permet de donner des droits équivalents à l'ensemble des personnels partageant la même pénibilité du travail est sans cesse remise en cause par le gouvernement et le patronat. Les nouvelles conceptions et nouveaux environnements de travail (plateaux, normes France Domaine) dégradent les conditions de travail. Les risques physiques reculent dans certains domaines avec la mécanisation mais s'aggravent dans d'autres avec une augmentation des troubles musculo-squelettiques et surtout une explosion des risques psychosociaux.

Face à l'augmentation du mal être et de la souffrance au travail, les directions ont tendance à nier tout lien avec les conditions et l'organisation du travail et préfèrent mettre en avant les fragilités individuelles. Mais c'est aussi la banalisation de la gestion des risques par la communication (questionnaires, label, cellule, formation au stress, interventions d'experts en tout genre...). Dans le même temps les budgets alloués aux politiques de « *santé au travail* » sont en baisse constante, les moyens humains sont eux aussi minorés tandis que la médecine du travail et de prévention est clairement menacée dans ses moyens et ses missions.

Pour la CGT c'est bien au travail de s'adapter à l'homme et non l'inverse, cette adaptation doit passer par l'analyse du travail réel dans

son environnement. Cette analyse doit être conduite par les personnels, leurs organisations syndicales et confrontée à la responsabilité sociale et environnementale de nos ministères, administrations et établissements.

Cette responsabilité sociale et environnementale ne peut seulement reposer sur des démarches volontaires et non contraignantes. Nul ne peut se déclarer « socialement » ou « environnementalement » responsable, en ayant choisi ses propres normes, règles et objectifs, sans contrôle social et/ou institutionnel de la mise en œuvre des engagements pris. L'enjeu est bien de progresser dans l'élaboration de normes sociales et environnementales contraignantes.

LA FÉDÉRATION SE PRONONCE POUR :

La mise en œuvre effective des accords/plans « santé au travail » dans nos administrations et établissements. Mise en œuvre, par le respect et/ou la création de normes, qui devra être réalisée sous le contrôle régulier des salariés, véritables professionnels du travail et de leurs représentants. C'est dans le même esprit que notre fédération et ses syndicats feront de l'élaboration annuelle du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) un véritable outil de prévention et d'éradication des risques au service de tous les salariés ayant pour finalité de mettre en œuvre des mesures concrètes d'actions préventives visant à éliminer les risques physiques ou psycho-sociaux y compris par la mise en cause de la responsabilité de l'employeur (moyens juridiques).

Le renforcement des services de santé au travail par le recrutement de médecins du travail et de prévention et d'inspecteurs du travail/hygiène et sécurité dont l'indépendance vis à vis des directions sera garantie.

Une reconnaissance effective des maladies professionnelles faisant échec à la sous déclaration des accidents de travail et maladies professionnelles (cancers, troubles musculo-squelettiques -TMS-, troubles dépressifs...) aujourd'hui massivement occultés par les employeurs.

L'instauration d'une compétence « environnement » explicite des CHSCT qui deviendraient CHSCTE. Parce que nos activités laissent une empreinte sur notre environnement, un droit d'alerte environnemental doit être institué pour tous les salariés en cohérence avec le document d'orientation du 49e Congrès confédéral. Fixer pour objectif la promotion d'un « développement humain durable » grâce à l'instauration de règles sociales (travail décent) et de protection de l'environnement (biens publics). La Fédération propose de faire de cet enjeu un des axes forts de sa démarche revendicative lors de son prochain mandat.

La collaboration accrue entre les CHSCT, les CE et les CT pour impulser un travail transversal favorisant la prise en compte à tous les niveaux institutionnels des revendications des personnels. Cette synergie permettra de dépasser le champ « technique » des CHSCT.

La reconnaissance de la pénibilité du travail en sécurisant et en améliorant le droit au départ anticipé à la retraite déjà existant, et en l'obtenant pour les salariés de Bercy et des établissements semi-publics exposés à des situations de travail (travail de nuit, travail posté,...) ou à des produits dangereux pour la santé (amiante, produits chimiques cancérigènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction -CMR-). La Fédération mènera une campagne revendicative d'envergure lors de son prochain mandat sur le dossier CMR/amiante (avec pour but leur éradication), pénibilité du travail.

4 – Temps de travail, temps sociaux

La transformation des rythmes de travail génère des tensions entre vie professionnelle et vie privée. Le type d'activité professionnelle et la marge d'autonomie ont une influence, mais aussi, la situation familiale et la division sexuée des rôles dans la société qui introduisent de grandes différences entre femmes et hommes dans ce domaine.

Dans le même temps les diverses activités et contraintes extérieures au travail (horaires de scolarité et de garde d'enfants, loisirs, temps

consacré aux amis et aux proches, tâches ménagères et domestiques, imprévus de la vie privée, activités associatives, syndicales ou politiques...) nécessitent un ensemble d'aménagements permettant aux femmes et aux hommes de faire leurs propres choix dans la combinaison du travail, de la vie sociale et privée, de sorte à pouvoir exercer pleinement leur citoyenneté.

À cela s'ajoute la modification durable et profonde de la structure par âge de la population et donc pose la question de la place des retraités dans notre société. « La retraite » permet de vivre sans être soumis à un travail subordonné et donc possède une force émancipatrice. Émancipation sans cesse remise en cause depuis de nombreuses années par la succession de « réformes ».

L'allongement de l'espérance de vie induit également des besoins nouveaux à satisfaire. Que ce soit pour eux mêmes ou pour leurs proches, il est indispensable que sur la question de la dépendance des mesures concrètes puissent être prises afin de répondre à cette problématique nouvelle qui se pose aux salariés et aux retraités.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée. Se réapproprié dans sa globalité le temps passé au et hors du travail est donc un acte de résistance face au capital et élément fondamental de transformation sociale.

LA FÉDÉRATION SE PRONONCE :

Pour la réaffirmation du processus historique de réduction du temps passé au travail. Cela passe dans un premier temps par l'application de la durée de travail légale à 35 heures pour tous les salariés et le passage aux 32 heures. Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches de façon à réduire la « flexibilisation » du travail et une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés. Cela ne doit pas se faire au détriment des rémunérations,

ni du financement de la protection sociale. La Fédération combattra toute tentative de révision de la directive temps de travail hebdomadaire au niveau européen. Elle récuse la chasse « aux temps morts » et exige l'instauration et le respect de pauses régulières dans l'exercice du travail. Les périodes de récupération, le temps de formation, les déplacements internes, les déplacements professionnels et l'intégralité des temps de mission, etc doivent être considérés et rémunérés comme du temps de travail.

Pour que les salariés aient le choix des périodes et durées de leurs congés annuels et de l'aménagement de la Réduction du temps de travail (RTT). Ce droit s'oppose à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps.

Contre le dispositif « rachat des RTT et CET (Compte épargne temps) », dispositif qui tente de résoudre à la fois le manque d'effectifs et le problème des trop basses rémunérations. La Fédération s'oppose à l'alimentation automatique de fonds de pensions obligatoires (Retraite additionnelle de la Fonction publique - RAFP -) par les jours CET.

Pour l'intégration des primes dans le salaire soumis à retenues pour pension et la suppression du RAFP.

Contre la banalisation du télétravail. La tentation est grande pour les salariés d'accepter cette nouvelle organisation du travail et de formation (e-formation) qui pourrait être proposée par nos directions et établissements (organisation moins coûteuse). Elle semble permettre d'échapper, par exemple, à l'augmentation des frais de transport, au temps excessif domicile travail... Organisation qui est pour la CGT, sauf cas marginaux, source d'exclusion et de morcellement des collectifs de travail. La Fédération organisera une campagne de communication y compris juridique sur ce sujet permettant aux salariés de faire leur propre jugement sur ces nouvelles formes d'organisation du travail.

Pour l'analyse de l'impact des transports sur la santé des salariés. Les politiques mises en œuvre (cas des services publics, du logement

social, des transports) génèrent, en autres, un allongement des temps de transports entre domicile et travail au détriment de la santé des agents. Une analyse sera faite par une réunion annuelle des CHSCT (état des lieux, bilan contradictoire) pour imposer des solutions durables qui passent par le maintien des services publics de proximité et par une véritable politique du logement et des transports. Cela passe aussi par des solutions préventives ou réparatrices (prise en compte dans le DUERP, navette d'entreprise, organisation co-voiturage, prise en compte du temps de transport dans le temps de travail...).

Pour la réaffirmation d'une conception de « l'Action Sociale » et de l'action des CE et des CCE, à ne pas confondre avec des concepts patronaux d'aide sociale et compléments de rémunération. Ces divers champs d'intervention visent à améliorer les conditions de vie au et hors du travail de tous les personnels. Les domaines d'intervention de l'Action Sociale sont vastes : restauration, logement, vacances, loisirs, petite enfance, sport, culture, solidarité...

Pour une gestion démocratique dans la gestion des différentes structures par la participation effective et directe des personnels, quel que soit leur statut y compris les retraités.

Pour une sécurisation des financements par une dotation de crédits en pourcentage (3 %) de la masse salariale des actifs et des retraités et par l'attribution d'emplois budgétaires pour exercer ses missions/mandats sociaux.

Pour la satisfactions des besoins en restauration, logement, vacances, loisirs, petite enfance, sport, culture, solidarité accessibles à tous.

- Politique ambitieuse de création et réservation de logements sociaux, création d'une commission paritaire d'attribution au ministère et dans chacun de nos établissements.
- Priorité à la restauration collective de

qualité partout, le titre restaurant doit rester un palliatif, sa valeur faciale doit être augmentée immédiatement au maximum légal avec une indexation annuelle sur la hausse des prix, la participation de l'employeur portée à 60 % et le nombre de titres restaurant doit correspondre au maximum légal pour les agents en bénéficiant.

- Le tourisme social doit être ouvert à tous ; pour les enfants les vacances doivent être l'occasion de pratiquer l'activité sportive, l'échange culturel, l'éveil aux langues étrangères.
- Politique ambitieuse de création et réservation de places en crèches par un financement dédié. Prise en charge des frais de garde d'enfants venant en complément au CESU.
- Favoriser et développer la démocratisation de l'accès au sport et à la culture par l'extension du champ de compétence de l'action sociale à ces domaines. Création de salles de sport sur les lieux de travail, prise en charge des abonnements, ouverture de bibliothèques, vidéothèques etc.
- Préparation à la retraite, avec des autorisations d'absence nécessaires.

Pour qu'à Bercy et dans le secteur semi public, par le biais des CNAS, CDAS, CE, CEE, les moyens nécessaires à la satisfaction des besoins des retraités soient alloués : débloquer immédiatement d'aides financières, subvention séjour longue durée, rétablissement de l'AMD (aide ménagère à domicile), mise en place d'une politique de réservation de places en maison de retraite, accès subventionnés des retraités à la restauration collective, aide conséquente aux loisirs collectifs et dispositif permettant le suivi en matière de besoin de logement, de suivi social et médical des cas sociaux. À cette fin, il convient de procéder à tous les niveaux et avec les organisations syndicales à une évaluation contradictoire des besoins.

RÉSOLUTION 2 ADOPTÉE LORS DU CONGRÈS

- **EXPRIMÉS : 86,54 %**
- **POUR : 95,56 %**
- **CONTRE : 4,44 %**

RÉSOLUTION 3

Vie Syndicale

1 - Doter les salariés d'un outil au service de la transformation de la société, de la satisfaction des besoins sociaux et de l'amélioration des droits et des garanties collectives

1.1 - Un fédéralisme pour contribuer à apporter des réponses à la crise

La crise économique que traverse le monde nous rappelle l'exigence de replacer les finances au service des peuples.

C'est à ce titre que les résolutions 1 et 2 réaffirment la pertinence d'une fédération des Finances assise sur ses deux champs, Bercy et le secteur semi-public, et qu'elles rappellent l'importance de promouvoir une meilleure confédéralisation des enjeux revendicatifs que la Fédération porte dans son projet syndical.

Le périmètre de la Fédération lui permet de formuler des propositions en matière de fiscalité, de financement des services publics, de politique industrielle, de gestion et de contrôle des fonds publics, de politique monétaire et du crédit, de régulation financière, de retraite et protection sociale, d'épargne et de prévoyance, de logement social, d'aménagement du territoire, pour ne citer que quelques exemples, qui dans le contexte de la crise systémique actuelle doivent nous conduire à garantir un plus grand rayonnement des orientations fédérales dans et hors de la CGT.

Si le dernier mandat a vu la fédération des Finances améliorer notablement son investissement au sein de la confédération,

la situation économique et sociale doit nous amener à réfléchir à de nouveaux modes d'organisation qui permettent à la Fédération d'approfondir encore son apport à la construction des revendications interprofessionnelles et cela principalement s'agissant des éléments relevant de son champ professionnel comme par exemple la fiscalité, le financement de l'économie, la monnaie et le crédit...

Au delà son implication au sein de la CGT, il est essentiel que la Fédération continue ses efforts en faveur du rassemblement du syndicalisme aux Finances. Il est tout aussi essentiel qu'elle poursuive son implication dans la recherche de convergences d'action avec les différents acteurs sociaux et les partis politiques.

Cette nécessaire démarche, pour être pleinement efficace dans notre recherche de construction du rapport de force, doit impérativement se concevoir dans le strict respect de l'indépendance de la Fédération vis à vis des associations ou des partis politiques.

1.2 - Aux Finances, des salariés au cœur de la tourmente...

Que ce soit dans les ministères de Bercy ou dans les établissements semi publics, les dernières années ont été le théâtre d'une attaque en règle contre les missions essentielles assurées par les salariés de notre champ professionnel. Les suppressions d'emplois, la partition de l'architecture ministérielle, le dépeçage des institutions économiques et financières, la Révision générale des politiques publiques (RGPP), la Révision générale des prélèvements obligatoires (RGPO), la Réorganisation de l'administration territoriale de l'État (RéATE), la contraction des réseaux, sont autant de stigmates de l'offensive menée contre des missions pourtant essentielles au progrès social.

De plus, les violences faites aux salariés des Finances, en matière de vie au et hors du travail,

en matière de droits et garanties, qu'ils soient salariés de droit privé, fonctionnaires ou non titulaires doivent également nous amener à nous doter de l'outil en mesure de relever les défis de cette période, outil nous permettant de mener des luttes victorieuses, outil nous permettant d'étendre l'influence électorale de la CGT.

1.3 - Un outil proche, démocratique et efficace

Le renforcement de notre organisation est essentiel ! Le développement de l'organisation doit accroître notre capacité de mobilisation et instaurer un rapport de force nous permettant de peser sur les choix économiques et sociaux tout en améliorant significativement la vie des salariés de notre champ professionnel.

Ce congrès doit être l'occasion de doter la fédération des Finances CGT d'un outil capable de mener la bataille idéologique avec les salariés et les syndiqués, actifs et retraités, relevant du champ de compétence de la Fédération.

Cela passe par l'instauration de nouvelles formes de vie syndicales afin de développer une activité Finances sur le lieu de travail. Cela passe également par des pratiques nouvelles permettant aux syndiqués de prendre toute leur place dans la direction de la Fédération. En effet malgré les efforts entrepris et les améliorations enregistrées, notamment en terme de communication, la Fédération est encore trop perçue comme une structure éthérée, peu en lien avec le quotidien des salariés et des syndiqués.

Faire vivre une activité syndicale proche des salariés, ancrée sur le lieu de travail où les conditions doivent être réunies pour que chaque syndiqué soit l'acteur de la vie syndicale fédérale, avec des liens renforcés avec les syndicats de la Fédération, sont des éléments de progression de notre organisation.

Si nous sommes confrontés à la nécessité de nous renforcer pour mieux appréhender la bataille idéologique et mener les luttes, si nous devons nous renforcer pour nous donner toutes les chances de progression dans les

échéances électorales qui approchent, la syndicalisation devra également être un des objectifs majeurs de ce mandat pour répondre à une problématique qui faute d'être nouvelle se présente avec une acuité toute particulière.

En effet, ce mandat nous confrontera à l'enjeu démographique du vieillissement de la population salariée aux Finances, à la baisse des effectifs et aux évolutions « *sociologiques* » du salariat. Les politiques de suppressions d'emplois et la vague importante de départs de militants induisent à tous les niveaux de notre organisation la nécessité de mener des campagnes de syndicalisation et de renouvellement des dirigeants.

C'est donc à la fois un travail de continuité syndicale pour éviter une évaporation de notre tissu militant mais c'est aussi un travail de renouvellement qu'il faut mener conjointement. C'est aussi un travail de féminisation des directions syndicales qui est à intensifier afin de parvenir à une parité dans toutes nos instances de décisions. Dans ce contexte, l'évolution de notre Union Fédérale des Retraités est essentielle, tout comme l'accentuation d'un fédéralisme de proximité résolument tourné vers la recherche de forces nouvelles.

Parallèlement nous devons œuvrer à ce que s'engage une réforme profonde du dialogue social. Dialogue social rénové permettant aux représentants du personnel de n'être pas de simples figurants mais de véritables acteurs des évolutions de leur travail. Cela passe par la possibilité pour notre organisation de se prononcer en faveur d'accords majoritaires, le tout soumis aux débats et à l'approbation des syndiqués et des personnels.

C'est un facteur essentiel d'un syndicalisme favorisant la participation de toutes et tous à la prise de décisions, d'un syndicalisme capable de construire les conditions d'une CGT plus puissante et pesante d'avantage sur le quotidien des salariés.

1.4 - Une fédération actrice des évolutions de la CGT

Rappelons enfin, que le congrès de la Fédération

se place dans le contexte des propositions du 49e congrès confédéral, et doit permettre de rendre effectif une meilleure coopération entre les différents champs professionnels concernés par des enjeux revendicatifs communs.

« Depuis le 48e congrès, il a été proposé de réfléchir autour de champs d'activités tels que l'industrie, le commerce, les transports, la communication, les services à la personne, les activités financières, l'agriculture, etc ».

Le 49e congrès confédéral a considéré nécessaire de mettre en œuvre de manière nouvelle « une activité permettant une plus grande convergence revendicative par champ professionnel », il s'est ainsi engagé à « rendre effectif des espaces de travail entre les syndicats de plusieurs fédérations, les fédérations concernées, sur les enjeux revendicatifs communs... Cette démarche vise l'opérationnel et ne peut s'entendre comme la création d'un niveau structurel supplémentaire couvrant les espaces définis ».

Peu avant, l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires a mis en débat dans son 25e congrès la question de l'outil syndical où certaines options d'évolution ont été avancées. À cette occasion, il a été acté « la décision d'un large débat à mener jusqu'au congrès suivant, avec l'objectif d'avancer dans cette période sur des pistes concrètes. Le but recherché est que le 26e Congrès soit décisionnel, si la nécessité d'une évolution structurelle est confirmée ».

C'est au regard de ces éléments qu'il convient aussi de poursuivre l'évolution de notre fédéralisme en lien avec les transformations des structures de la CGT pour doter les agents des Finances d'outils au service d'un projet syndical pour une défense encore plus efficace de leurs revendications.

2 - L'organisation de la Fédération

2.1 – La Direction fédérale

Un des premiers enseignements du précédent mandat est l'insuffisance de synergie entre le Secrétariat, le Bureau fédéral et la Commission

exécutive fédérale.

Le Bureau fédéral a montré ses limites. Il a été très difficile de le faire interagir efficacement avec la Commission exécutive fédérale. Tous les syndicats n'ont pas des moyens identiques pour assurer une présence régulière dans cette instance. Le bureau fédéral s'est réuni de façon très irrégulière avec une participation très inégale et souvent faible.

Le Bureau fédéral n'a donc pas pu jouer suffisamment un rôle d'impulsion, ni favoriser la mise en œuvre des décisions prises lors des commissions exécutives fédérales.

En effet, la Commission exécutive fédérale prend des décisions politiques mais sans garanties suffisantes d'application de celles-ci par les syndicats de la Fédération, puisque aucun membre de la direction ne siège en tant que représentant de son syndicat. L'absence de relai territorial fédéral efficace apparaît également comme un obstacle à l'effectivité des décisions prises.

Pour garantir une meilleure interaction entre les syndicats et la Direction fédérale et pour assurer une vie fédérale plus déconcentrée et plus intense, il est proposé d'abandonner le Bureau fédéral et la Commission exécutive fédérale dans leur format actuel au profit d'une nouvelle Direction fédérale qui s'appuiera sur trois piliers.

Pilier 1 – La Fédération et ses syndicats

Afin de tisser des liens plus étroits entre la Direction fédérale et ses syndicats, afin de répondre aux difficultés de mise en œuvre des décisions prises, et pour mieux articuler les dimensions professionnelles, fonction publique, et interprofessionnelles, le Bureau fédéral sera « intégré » à la nouvelle Direction fédérale.

Cela induit la présence du ou des secrétaire(s) général(al)/(aux) de chaque syndicat ou de son/ leurs représentant(s) dans la nouvelle Direction fédérale. Le secrétaire général ou les co-secrétaires généraux de syndicats appartiennent de droit à la Direction fédérale, chaque syndicat ne bénéficiant toutefois que d'une voix délibérative. Les syndicats de la Fédération sont donc partie prenante des décisions, garantissant

par là même une meilleure appropriation, une plus grande complémentarité et une mise en œuvre plus efficace.

Pilier 2 – La Fédération et les territoires

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

Les collectifs finances n'ont pas pu globalement favoriser le rayonnement de l'activité fédérale au plus près des salariés.

De plus en 2009, les Assises sur les enjeux de financement et de l'intervention publique organisées à Aubagne par la CGT ont montré qu'il est nécessaire que la Fédération accentue une inter-professionnalisation de sa démarche. Les propositions fédérales doivent pouvoir trouver des prolongements très concrets au travers des initiatives prises par les structures interprofessionnelles de la CGT. L'appropriation des orientations fédérales en dépend.

Pour répondre à cette ambition, des camarades de la Direction fédérale seront identifiés afin d'assurer une animation fédérale dans les territoires (journées d'études, formations, Heures Trimestrielles d'Informations Inter-directionnelles, investissement dans les structures interprofessionnelles sur les enjeux « Finances », et développement des processus unitaires de luttes dans toutes leurs dimensions finances, fonction publique et interprofessionnelle, hygiène et sécurité, action sociale...)

Pilier 3– La Fédération et les enjeux revendicatifs

Afin de 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, action sociale, diversité...).

La prochaine Direction fédérale sera composée

de 50 membres maximum, 16 au titre des syndicats, 2 au titre de l'Union Fédérale des Retraités, 32 sièges restant disponibles afin d'assurer 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.

Afin d'être plus réactif, d'assurer un meilleur suivi de la mise en œuvre des décisions prises et afin de mieux prendre en compte les remontées d'informations issues de l'animation territoriale, la Direction fédérale se réunira à une fréquence de 6 semaines.

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. L'objectif dans la constitution de la Direction fédérale est de franchir un pas décisif vers une parité entre les femmes et les hommes.

2.2 - 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.

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

Autant que de besoin, le Secrétariat fédéral et/ou la Direction fédérale organiseront des réunions avec les syndicats affiliés à la Fédération afin de

coordonner l'activité syndicale relevant de son champ professionnel. Il en sera de même afin d'organiser tout travail d'appui concernant la vie syndicale, les relations institutionnelles, le revendicatif que certains secteurs ou syndicats de la Fédération jugeraient nécessaire.

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 le plus strict de la Direction fédérale.

3 - La vie fédérale

3.1 - Communication

Une rénovation et une grande modernisation des outils de communication ont été opérées. Il convient de poursuivre et d'amplifier les efforts entrepris en la matière.

Cela implique de nouvelles améliorations à apporter au site internet pour le rendre plus réactif, plus interactif, pour en faire un outil de consultation incontournable pour nos militants, syndiqués et salariés.

Il devra être plus régulièrement alimenté notamment autour :

- de l'actualité sociale, économique et fiscale,
- de l'activité dans les syndicats,
- des luttes.

Cela implique de poursuivre le développement de nos outils de communication : journal, publications à destination des adhérents Finances, des militants CGT et des citoyens..., et de rechercher de nouveaux moyens de communication modernes : supports vidéo, réseaux sociaux par exemple.

Dans la dynamique de la fin du dernier mandat, la Fédération travaillera à une meilleure couverture médiatique des propositions fédérales. Cela passera par de fréquentes communications aux médias des travaux fédéraux et par l'organisation de conférences de presse.

3.2 - Formation Syndicale

La formation syndicale est un moyen de faire progresser notre organisation sur bien des plans. Elle permet de développer une activité Finances décentralisée, de garantir une meilleure appropriation des analyses, des orientations et des contenus revendicatifs. Ces éléments favorisent la démocratie, la propagation des propositions fédérales et facilitent le renouvellement du tissu militant et des responsables syndicaux.

Dans le cadre de la « *charte de l'élu et mandaté* », la Fédération proposera une formation à l'attention de l'ensemble des membres de la nouvelle Direction fédérale.

Un plan de formation syndicale sera mis en place afin de faire vivre les orientations au plus près des militants et des syndiqués de la Fédération. Ce plan de formation devra être conçu en cohérence et en lien avec les formations délivrées par les syndicats de la Fédération et par les structures interprofessionnelles de la CGT, il intégrera des initiatives à destination des retraités et pré-retraités.

Un premier segment de formation concernera les questions de l'hygiène et la sécurité et de l'action sociale, la formation actuelle sera complétée et actualisée.

Un second segment concernera le projet syndical. C'est dans ce cadre que deux formations seront construites :

- Un module sera élaboré sur le thème des questions internationales et ce plus particulièrement autour des enjeux européens et internationaux concernant notre champ professionnel.
- Un autre module s'articulera à partir de la question : comment mettre les Finances au service de l'emploi et de la satisfaction des besoins sociaux ? Une première partie traitera des problématiques économiques, monétaires et industrielles, elle sera l'occasion d'une explication et d'une vulgarisation du projet de pôle financier public. Une seconde partie traitera des enjeux de financement et plus particulièrement de fiscalité.

D'autres modules pourraient être construits notamment concernant la « démarche fédérale » (conception du fédéralisme, les revendications et le projet syndical, l'unité et le rassemblement syndical...).

3.3 – Juridique

La Direction fédérale travaillera à la mise en place d'outils nécessaires pour permettre aux syndicats de la Fédération de disposer de ressources juridiques.

3.4 – Activités spécifiques

- L'Union fédérale des retraités (UFR)

La Fédération réaffirme la nécessité de l'existence d'une Union fédérale des retraités. Il s'agit de permettre aux agents des Finances retraités et retraits de disposer d'un outil syndical spécifique afin de développer une activité pour la satisfaction de leurs besoins.

Les évolutions démographiques, les attaques brutales et récurrentes dont les retraités sont la cible, et en interne les enjeux de continuité syndicale, militent pour une montée en puissance de cette activité spécifique.

C'est pourquoi le prochain mandat sera l'occasion pour l'Union fédérale des retraités de mieux organiser et développer son activité au plus près des retraités, le premier élément de cette évolution sera l'adoption d'un règlement intérieur de l'UFR.

Ce devra également être l'opportunité de développer un outil capable de mener campagne pour la satisfaction de besoins nouveaux, la question de la dépendance est un exemple qui démontre la nécessité de nouvelles conquêtes et de parfaite convergence entre les revendications des retraités et des actifs. Il s'agit de mieux prendre en compte les problématiques des retraités mais surtout d'intégrer encore mieux les réflexions de l'UFR à celles de la Fédération.

En aucune façon il s'agit d'isoler les retraités au sein de la Fédération. Tout au contraire il faut

encore davantage que l'UFR puisse nourrir la pensée collective et s'insère avec permanence dans la vie syndicale fédérale.

- L'encadrement

La part des cadres et techniciens dans le salariat est en constante augmentation. Leur place dans l'organisation du travail et dans la mise en œuvre des réformes implique une meilleure prise en compte de ces enjeux et le développement d'une activité vers ces personnels.

Il s'agit là d'un double défi à relever, à la fois dans la confection d'un corpus revendicatif à même d'apporter des réponses aux problématiques particulières qu'ils rencontrent et dans la mise en place d'une activité spécifique permettant d'accroître la syndicalisation CGT et l'audience électorale dans cette catégorie de salariés.

- Les non titulaires

La diversité des activités professionnelles des personnels non titulaires et les règles s'appliquant à eux en matière de droits et garanties nécessitent une activité spécifique à destination de ces salariés. Ces particularités, leurs horaires de travail, le manque d'outils informatiques mis à leur disposition et l'absence de droit syndical suffisant, pose souvent problème pour permettre aux personnels non titulaires de prendre part à l'activité syndicale. À tous les niveaux, des efforts seront entrepris afin de rendre possible leur pleine implication dans l'Organisation.

En outre, c'est avec ses syndicats que la Fédération des Finances poursuivra les multiples actions entreprises afin de gagner de véritables garanties d'emplois et de conquérir de nouveaux droits pour les personnels non titulaires et de permettre l'intégration statutaire.

- Les écoles et plus largement les jeunes

Le renforcement de notre organisation passe indéniablement par la continuité syndicale, mais aussi par notre capacité à convaincre de nouveaux salariés de rejoindre la CGT.

La Fédération des Finances et ses syndicats ont déjà fait de nombreux efforts, et cela notamment par la mise à disposition de

matériel et leur activité à destination des écoles. Il est toutefois impérieux d'aller plus loin.

Les jeunes salariés recrutés sont très souvent sur-diplômés, ils utilisent beaucoup les nouvelles technologies et ont des attentes différentes s'agissant d'une organisation syndicale. Le but est donc de mettre en place une activité nouvelle vis à vis d'eux. Là encore il ne s'agit pas de cliver les salariés, mais de ne laisser personne au bord de la route, de créer un outil capable d'intégrer toutes et tous dans notre organisation. C'est pourquoi, elle mettra en place au plus vite, un « collectif fédéral » finances jeunes.

3.5 - Relation avec les organisations de la CGT

Dans le prolongement des orientations votées lors du congrès fédéral de Chalès en 2006 et des travaux du conseil national de la Fédération de 2009, en lien avec les congrès de l'UGFF et de la Confédération, il convient d'identifier des espaces communs avec d'autres fédérations professionnelles.

Il ne s'agit en aucune façon d'opérer des modifications structurelles à notre fédération, qui recouvre un champ professionnel pertinent. Pertinent tant d'un point de vue du projet syndical que de l'homogénéité des problématiques rencontrées par sa population salariée.

En lien avec les orientations adoptées lors du 49e congrès confédéral, la Direction fédérale travaillera donc à identifier des champs revendicatifs communs avec d'autres fédérations et à développer des coopérations entre différents champs professionnels concernés par des enjeux revendicatifs communs.

On peut d'ailleurs sans se limiter à ceux-ci, identifier d'ores et déjà deux champs revendicatifs concernant directement la fédération des Finances :

– Champ « Fonctions publiques et/ou Services publics »

La Fédération prendra toute sa place pour travailler au niveau national sur les questions

fonctions publiques et services publics. Une nouvelle dynamique revendicative doit être apportée sur des dossiers essentiels comme la défense du statut, la Révision générale des politiques publiques ou encore la réforme des collectivités locales pour ne citer que quelques exemples.

La Fédération participera donc à toutes les initiatives menées dans ce sens par les fédérations professionnelles concernées, par l'UGFF et la confédération.

D'un point de vue territorial, avec notre nouvelle Direction fédérale et plus particulièrement son pilier 2 chargé de l'animation dans les territoires, il est impératif de s'employer activement à la mise en œuvre des orientations adoptées lors du précédent congrès de l'UGFF, et ce notamment en s'impliquant au développement des collectifs fonctions publiques et/ou services publics adossés aux structures interprofessionnelles de la CGT (Comités régionaux, Unions départementales, Unions locales).

– Champ « Activités Financières »

Les orientations fédérales de 2006 ont notamment permis d'engager un travail riche et fructueux avec la fédération Banque et Assurance. La situation de crise systémique dans laquelle nous nous trouvons nous oblige à accentuer le travail entrepris autour de la question essentielle des activités financières.

Des coopérations et des initiatives conjointes seront menées avec la fédération des Banques et Assurances et celle des Activités postales et de Télécommunications afin de construire les propositions et de porter ensemble les revendications capables de remédier à la crise, qu'il s'agisse des activités et des missions des banques, des assurances, des institutions économiques et financières du secteur semi-public ou encore des ministères constitutifs de Bercy.

3.6 – Activité européenne et internationale

Les enjeux sociétaux et revendicatifs se posent de plus en plus à l'échelle européenne ou

internationale. Les grandes problématiques économiques, financières, monétaires ou fiscales dépassent largement la compétence des seuls États.

Il est donc évidemment nécessaire d'amplifier l'activité européenne et internationale de la fédération des Finances CGT et de mieux la faire connaître. Il convient de poursuivre l'implication de la Fédération et le travail réalisé au sein d'UNI, et tout particulièrement au sein d'UNI Finance et d'UNI-Europa, en coopération avec la Fédération des Banques et Assurances, et d'élargir cet investissement à l'ensemble des établissements financiers semi-publics.

La Fédération continuera à s'impliquer dans des initiatives internationales offrant des prolongements naturels aux orientations fédérales comme par exemple la participation au « *collectif pour une autre Europe* ».

Enfin il faut amplifier une activité européenne s'agissant du champ de la fonction publique, il en va de la cohérence avec le projet syndical porté par la Fédération. Celle-ci doit donc s'impliquer, en coopération avec l'UGFF et en y associant ses syndicats, dans les activités de la Fédération syndicale européenne des Services publics (FSESP) relevant de notre champ professionnel.

Le projet que nous portons pour les administrations de Bercy doit notamment y trouver matière à s'y enrichir et à ouvrir la voie à un élargissement de notre combat pour mettre les administrations économiques et financières

au service d'un développement humain durable.

3.7 - Relations avec les autres organisations syndicales, associations et partis politiques

Le prochain mandat sera l'occasion d'intensifier les coopérations avec les autres organisations syndicales et de travailler aux convergences avec le monde associatif ou politique afin de mener des batailles revendicatives communes sur tous les thèmes où des convergences d'opinions sont possibles.

Ces initiatives devront être conduites dans le plus grand respect de l'indépendance de chacun mais nous considérons que cette impérieuse nécessité ne doit en aucune façon se révéler être un obstacle à l'inscription de la Fédération dans le débat public et à son intervention sur des choix de société.

3.8 – Un fonctionnement de la Fédération respectueux de l'environnement

Une réflexion devra être menée au sein de la Fédération afin d'estimer notre empreinte écologique et chercher des solutions pour la réduire autant que possible. La Direction fédérale devra évaluer régulièrement les efforts engagés pour qu'un bilan puisse être tiré à l'issue du mandat.

RÉSOLUTION 3 ADOPTÉE LORS DU CONGRÈS

- **EXPRIMÉS : 92,31 %**
- **POUR : 97,92 %**
- **CONTRE : 2,08 %**

RÉSOLUTION 4

La dernière charte financière de la Fédération s'inscrivait dans la mise en œuvre de la réforme des cotisations votée aux 47e et 48e congrès confédéraux. La Fédération s'est en effet attachée à faciliter et à accompagner ses syndicats tant dans les aspects politiques que dans les aspects pratiques de cette réforme. Ce nouveau système de répartition et de reversement permet une meilleure confédéralisation des moyens financiers liés à la cotisation syndicale. Les décisions prises dans notre champ professionnel fédéral ont été marquées par le souci de la transparence, de la complémentarité et du débat démocratique. Sur ce plan on peut tirer un premier bilan plus que positif de la démarche initiée qui a modifié sensiblement la teneur de nos débats sur les questions financières.

Cette « *nouvelle donne* » ouvre des perspectives nouvelles. Pour autant, le financement de l'activité syndicale doit être un enjeu d'orientation posé à tous les niveaux de la CGT. C'est pourquoi la Fédération propose de développer une politique financière cohérente avec ses orientations. C'est l'objet de cette résolution soumise au débat.

Aucun syndicat de la Fédération ne s'exonère de l'enjeu de la syndicalisation. Le renforcement de nos organisations passe par de nouvelles adhésions. Une meilleure prise en compte de cette évidence dans leur activité est aujourd'hui devenue une question de survie pour certains syndicats. Dans cet enjeu de la syndicalisation, la question de la cotisation syndicale n'est bien entendu pas neutre et il nous faut davantage travailler sur ce lien : adhérents-cotisants.

L'assiette de la cotisation est également une préoccupation dans nos secteurs. L'intégration des régimes indemnitaires dans nombre de barèmes en est une illustration. La question d'un taux différencié fait l'objet de réflexions, voire de décisions, dans quelques syndicats pour des catégories de personnels spécifiques (précaires, stagiaires...).

Parallèlement à ces constats, l'objectif d'atteindre un taux de cotisation unique à 1 % du salaire primes comprises progresse dans des conditions satisfaisantes, au-delà d'une grande diversité de situations et de démarches pour accompagner cette progression.

On constate également une volonté de davantage mutualiser nos problématiques budgétaires pour aller vers une politique financière plus cohérente au sein de la Fédération, plus cohérente et par conséquent plus efficace en regard de nos objectifs communs.

Cette résolution du 26e Congrès se fixe donc comme objectif prioritaire de définir plus spécifiquement les principes et les grandes lignes d'une évolution sensible de la politique financière de la fédération des Finances.

Autonomie financière et mutualisation constituent les deux principes à partir desquels une politique financière fédérale peut se développer en regard de l'évolution des besoins déjà identifiés lors du mandat précédent mais aussi et surtout des besoins nouveaux induits par les orientations de ce 26e Congrès fédéral. Deux principes qui, dans le contexte qui vient d'être rappelé, seront plutôt complémentaires que contradictoires.

Si globalement, les ressources financières de la Fédération assurent son fonctionnement courant, force est de constater que celles-ci relèvent pour partie d'une subvention de l'administration. Pour son fonctionnement courant, la Fédération a donc besoin de la subvention de Bercy. Cette situation mérite d'être rapprochée d'un autre constat : la Fédération fait de plus en plus régulièrement appel à des aides « *exceptionnelles* » auprès des syndicats pour développer des initiatives que son budget ne permet pas de financer en totalité.

Le congrès considère qu'une subvention de l'administration n'est pas en soi un problème. Pour autant, il serait très dangereux que cette subvention prenne une part de plus en plus

indispensable au fonctionnement courant de la Fédération. Le congrès considère également que les appels de fonds en direction des syndicats doivent conserver un caractère exceptionnel. Ils ne doivent en aucun cas être banalisés dans le cadre d'une politique financière fédérale.

Une meilleure activation de réseaux militants autour des enjeux Hygiène-sécurité conditions de travail et action sociale a été prise en compte spécifiquement par la Fédération. Nos orientations proposent de poursuivre ces efforts et surtout de mieux armer les militants et les syndiqués de la Fédération sur ces enjeux qui prennent une acuité particulière dans la vie au et hors du travail.

L'activité internationale est également un domaine d'intervention que la Fédération prend spécifiquement en charge, sans pouvoir dégager des moyens à hauteur de ce qui serait nécessaire, certaines dépenses étant par ailleurs mutualisées avec d'autres organisations de la CGT. De ce point de vue, l'investissement plus important de la Fédération dans la représentation CGT au niveau des organisations de la CES correspondant à nos champs fédéraux ne sera pas sans conséquences financières.

En matière de communication, la Fédération est « *au milieu du gué* ». Nos outils et notre activité fédérale dans ce domaine ont beaucoup évolué tout en adaptant cette évolution à nos moyens. Sauf à en rester au statut quo, il devient difficile de poursuivre cette évolution à budget constant. Le congrès décide, au contraire, de systématiser notre communication interne et externe à partir des progrès qui sont unanimement reconnus. Il s'agit bien d'investir de nouveaux outils et de nouveaux supports tant en direction des adhérents et personnels que des médias et des organisations de la CGT. Il s'agit aussi de développer une communication spécifique mais complémentaire à celles des autres structures dans un but de formation

et d'aide au débat pour les militants et les syndiqués de la Fédération.

En matière de formation syndicale, le congrès décide d'un plan de formation fédéral destiné aux militants et syndiqués de la Fédération. Ce plan de formation, dont les thèmes principaux figurent dans les orientations de la Fédération, sera planifié en lien avec les syndicats nationaux et nos organisations dans les territoires. Conformément aux décisions prises par l'UGFF en matière d'aide à la formation, il reviendra aux syndicats de prendre en charge financièrement ces stages. Toutefois la Fédération devra prendre à sa charge une part des dépenses de formation liées à la mise en œuvre de ce plan.

Enfin, le renforcement et le nouveau mode de direction de la Fédération adopté par le congrès induit de réserver dès à présent une part suffisante de dépenses à son fonctionnement effectif.

Le congrès décide de poursuivre et de rendre encore plus efficace une politique financière de la Fédération au service des besoins liés à son activité au plan national, international, professionnel et interprofessionnel. Il propose également que l'activité fédérale soit plus efficace et mieux reconnue dans les territoires.

Le congrès considère qu'au-delà de la nécessité de se renforcer en adhésions nouvelles, une réponse de court et moyen terme aux problèmes de financement de l'activité fédérale passe par une nouvelle répartition de la cotisation dans le champ professionnel. Le congrès décide que la part de la Fédération doit tendre vers un taux de 8 % de la cotisation. À cette fin le congrès propose une augmentation par paliers d'ici le prochain congrès statutaire, à charge pour la Direction fédérale d'en fixer les modalités afin d'accompagner cette démarche dans le cadre des politiques financières des syndicats de la Fédération.

RÉSOLUTION 4 ADOPTÉE LORS DU CONGRÈS

- **EXPRIMÉS : 80,77 %**
- **POUR : 73,81 %**
- **CONTRE : 26,19 %**

**LE VOTE SUR LE QUITUS DE
TRÉSORERIE À RECUEILLI
L'UNANIMITÉ.
(VOTE À MAIN-LEVÉE)**

STATUTS

PRÉAMBULE

La fédération des Finances CGT est régie selon les principes et les valeurs de la Confédération générale du travail, auxquels elle adhère. Le préambule des statuts confédéraux constitue donc le cadre de ses propres statuts.

TITRE I - CONSTITUTION ET BUT

Article 1

Il est formé entre les syndicats regroupant des personnels des ministères économiques et financiers, des services du Premier ministre, des juridictions financières et des établissements financiers semi-publics, une fédération prenant pour titre : FÉDÉRATION DES FINANCES CGT. Son siège est à Montreuil - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex.

Article 2

La fédération des Finances CGT a pour but :

- la défense des intérêts professionnels, moraux et matériels, individuels et collectifs, des syndiqués et des personnels, actifs et retraités ;
- la défense et le renforcement des missions de service public dans les domaines économiques et financiers, et dans tous les services qui y concourent.
- la prise en compte de l'antagonisme fondamental et des conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, l'amenant à combattre l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat ;
- la solidarité nationale et internationale avec les travailleurs et les peuples qui, comme nous, luttent pour de profonds changements sur la base d'objectifs de transformation de la société répondant aux besoins des femmes et des hommes.

Autant d'éléments qui fondent son caractère de classe et de masse.

Article 3

Elle œuvre pour le rassemblement de tous les salariés (actifs quel que soit leur statut, sans emploi et retraités). Dans ce cadre, elle établit des

liens de solidarité et agit avec des organisations ou associations représentatives :

- des différentes catégories de salariés (actifs, retraités ou privés d'emploi),
- d'usagers et de citoyens,
- agissant sur des faits de société (discriminations de toutes natures, problèmes économiques et sociaux,...).

Article 4

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salariés.

Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme unifié.

Elle contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des hommes.

Elle intervient sur les problèmes de société à partir des principes qu'elle affirme et dans l'intérêt des salariés.

Elle milite en faveur de la paix et des droits de l'homme.

Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe, et dans le monde.

Elle établit les liens nécessaires de solidarité avec l'ensemble des organisations syndicales des autres pays correspondant à ses champs de syndicalisation.

TITRE II - FINANCEMENT

Article 5

Les ressources financières nécessaires au fonctionnement de la fédération des Finances sont assurées par une part de la cotisation syndicale versée par chaque syndiqué. Conformément aux statuts confédéraux, la cotisation doit être égale à 1 % du salaire net, toutes primes comprises, ou 0.50 % de la pension ou retraite.

Le montant de cette part constitue la cotisation due à la fédération des Finances par les syndicats affiliés. Il est déterminé par le congrès de la Fédération. Les cotisations sont collectées par les syndicats. La fédération des Finances reçoit

les versements qui lui reviennent via le système de reversement et de répartition en vigueur dans la CGT.

TITRE III - COMPOSITION

Article 6

Toute demande d'adhésion d'un syndicat à la Fédération doit être accompagnée de deux exemplaires de ses statuts conformes à ceux de la confédération et de la Fédération, ainsi que la composition de ses organismes de direction.

Article 7

Chaque syndicat doit faire systématiquement connaître à la Fédération chaque changement intervenu dans son administration.

TITRE IV - ORGANISMES DIRECTEURS

Article 8

La Fédération est dirigée par :

- le Congrès national,
- la Direction fédérale,
- le Secrétariat fédéral.

CHAPITRE 1 - LE CONGRÈS

Article 9

Le Congrès est l'instance souveraine de la Fédération, dans le respect des présents statuts. Il se réunit en session ordinaire tous les trois ans.

Article 10

Il est convoqué, au moins trois mois à l'avance, par la Direction fédérale qui en établit l'ordre du jour.

Les documents soumis à la réflexion et au vote du congrès sont adressés aux syndicats au moins deux mois avant l'ouverture des travaux du congrès.

Les amendements à ces projets de documents doivent être transmis par les syndicats précisant s'ils ont été adoptés ou non par leurs instances statutaires.

Article 11

La Direction fédérale fixe, en même temps que la convocation, la date limite :

- du dépôt des amendements au plus tard deux semaines avant l'ouverture du congrès, des candidatures à la Direction fédérale et à la Commission financière et de contrôle,
- de prise en compte du versement des cotisations pour l'attribution du nombre de délégués et du nombre de mandats.

Article 12

Le congrès se prononce sur :

- le rapport d'activité,
 - le document d'orientation,
 - le rapport financier,
 - et sur tous les documents soumis à son ordre du jour comme les modifications statutaires.
- Il élit la Direction fédérale et la Commission financière et de contrôle.

Article 13 - Constitution

Le congrès de la Fédération est constitué par :

- les délégués mandatés par les syndicats qui participent avec voix délibérative,
- les membres de la Direction fédérale et les membres de la Commission financière et de contrôle qui participent sans voix délibérative.

Le nombre de délégué participant au congrès pour chaque syndicat est déterminé par la Direction fédérale de façon à assurer une représentation équilibrée de tous les syndicats de la Fédération. Le vote se fait à la majorité des deux tiers.

Article 14 - Conditions de participation

Pour participer au congrès, les syndicats devront être confédérés et à jour de leurs cotisations auprès de la Fédération, au moins au terme du semestre précédant la date du congrès. Chaque syndicat remplissant ces conditions pourra être représenté au congrès. Pour être délégué, il faut être à jour de ses cotisations auprès de son syndicat. Ces délégués sont chargés d'apporter l'opinion des syndiqués qu'ils représentent et de prendre position en leur nom sur toutes les questions à l'ordre du jour du congrès.

Article 15 - Prise en charge financière

La Direction fédérale détermine le montant de la prise en charge financière du congrès par la Fédération et la part restant à la charge des syndicats.

Article 16 - Règlement intérieur

À l'ouverture, le congrès adopte son règlement

intérieur et élit son bureau qui dirige les travaux.

Article 17 - Mandats

Chaque syndicat a droit à un nombre de voix calculé sur la base des cotisations réglées, à la Fédération, au cours des trois exercices annuels précédant le congrès. Le nombre de mandats est déterminé par la Direction fédérale. Le vote se fait à la majorité des deux tiers.

Article 18 - Votes

Toutes les opérations concernant les votes sont placées sous le contrôle et la responsabilité de la « *Commission des mandats* » élue par le congrès.

Le congrès peut valablement délibérer lorsque 50 % des mandats plus un sont représentés. Ce quorum est établi et acté en début de congrès. Les votes sont acquis à la majorité absolue des voix exprimées, sauf dispositions contraires des présents statuts.

À l'issue du congrès, chaque délégué, syndicat, structure, peut prendre connaissance des votes émis. Les votes sur le rapport d'activité, les documents d'orientation et revendicatif, ainsi que l'élection de la Direction fédérale et de la Commission financière et de contrôle, ont lieu par mandat.

La vote par mandat peut également s'effectuer sur toute autre question lorsque trois syndicats, représentant au moins 10 % des mandats, ou le bureau de congrès le demande.

Article 19 - Élections de la Direction fédérale et de la Commission Financière de Contrôle

La « *Commission des candidatures* », élue par le congrès, lui propose une liste de candidats pour la Direction fédérale et pour la Commission financière et de contrôle sur la base des candidatures déposées par les syndicats (cf. article 23). Cette liste est soumise au vote du congrès.

Le congrès a la possibilité de se prononcer sur l'ensemble des candidatures parvenues dans les délais statutaires. Sont élus les candidats qui obtiennent à la fois le plus de suffrages et la majorité absolue des voix exprimées, dans la limite du nombre fixé à l'article 24.

Article 20 - Congrès extraordinaire

Le Congrès peut être convoqué en session extraordinaire par la Direction fédérale à la demande de deux tiers de ses membres. Le

Congrès extraordinaire ne peut délibérer que sur les questions portées à son ordre du jour.

Les règles concernant les délais sont :

- un mois pour la transmission des documents soumis aux votes des syndicats, sauf pour des modifications statutaires pour lesquelles l'article 34 s'applique.

- six semaines au plus pour la convocation.

Les autres règles régissant le congrès restent inchangées.

CHAPITRE 2 - LA DIRECTION FÉDÉRALE

Article 21 - Rôle

La Direction fédérale est l'organisme dirigeant de la Fédération :

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

Article 22 - Constitution

La Direction fédérale est composée de membres proposés par les syndicats et élus en Congrès, du (de la) secrétaire général(e) et du (de la) co-secrétaire général(e) quand les statuts du syndicat prévoient ces deux fonctions.

Le (la) secrétaire général(e) ou le (la) co-secrétaire général(e) peut décider de se faire représenter par un membre de son syndicat sur décision de sa direction.

Article 23 - Dépôt des candidatures

Les candidats à la Direction fédérale à jour de leurs cotisations, hors secrétaires généraux et co-secrétaires généraux membres de droit, sont présentés par les syndicats adhérents à la Fédération, à jour de leurs versements aux structures de la CGT.

Les candidatures devront parvenir à la Fédération au moins quinze jours avant la tenue du congrès pour que la Direction fédérale puisse en établir la liste afin de la porter à la connaissance des syndicats dans de bonnes conditions.

Article 24 - Élection

Le Congrès élit la Direction fédérale sur la base d'un nombre de membres maximum proposé par la Direction fédérale sortante, sur la base d'un vote à la majorité des deux tiers.

Cette élection a lieu à partir des propositions soumises par la commission des candidatures élue par le congrès (cf. article 19). Elle ne concerne pas les membres de droit.

Article 25 - Fonctionnement

Elle se réunit au moins toutes les 6 semaines, sur convocation du Secrétariat fédéral ou à la demande du tiers de ses membres.

CHAPITRE 3 - LE SECRÉTARIAT FÉDÉRAL

Article 26 - Composition

Les membres du Secrétariat fédéral sont issus de la Direction fédérale dans le respect de la diversité des champs d'activité de la fédération. La Direction fédérale en arrête le nombre. Ils sont élus par celle-ci, jusqu'au congrès suivant. Ils peuvent être rééligibles.

Le Secrétariat fédéral comprend obligatoirement une ou un secrétaire général(e) et une ou un trésorier(e) élu(e)s par la Direction fédérale.

Article 27 - Rôle

Le Secrétariat fédéral répartit les responsabilités en son sein et organise son travail et, d'une manière générale, celui de la Fédération. Il soumet ses propositions d'organisation à la Direction fédérale. Le Secrétariat fédéral assure la gestion courante de la Fédération, sous la responsabilité de la Direction fédérale.

Il assure la représentation de la Fédération dans toutes les institutions et activités relevant de sa responsabilité.

Il est chargé d'arrêter les comptes de la Fédération.

TITRE V - LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

Article 28 - Rôle

La Commission financière de contrôle est un organisme de contrôle et d'évaluation de l'application des décisions du congrès en matière financière.

Elle rend compte de ce contrôle à la Direction

fédérale et au Congrès.

Elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations et prend toute disposition à cet effet.

Elle vérifie que les dépenses sont conformes aux décisions de la Direction fédérale prises lors du vote des budgets.

Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de la Fédération.

Article 29 - Constitution

La qualité de membre de la commission financière de contrôle exclut celle de membre de la Direction fédérale.

Le nombre de ses membres doit être au minimum de trois et impair. Il est fixé par le Congrès sur proposition de la Direction fédérale sortante et de la Commission des candidatures. Ses membres participent aux travaux de la Direction fédérale mais ne prennent pas part aux votes.

La Commission financière de contrôle se réunit au minimum deux fois par an et élit en son sein un président chargé de la convoquer et d'animer son travail.

TITRE VI - L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

Article 30 - Rôle

En lien avec la Direction fédérale et l'ensemble des syndicats, l'Union fédérale des retraités des Finances (UFR Finances CGT) est chargée d'impulser et de coordonner l'activité spécifique à l'égard des retraité(e)s, pré-retraité(e)s et invalides, veuves et veufs de salarié(e)s et retraité(e)s en convergence avec les actifs.

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

TITRE VII - LA COMMISSION DES CONFLITS

Article 31 - Rôle

En cas de différends entre les syndicats composant la Fédération, la Direction fédérale est compétente pour proposer des solutions afin de résoudre les conflits.

La Direction fédérale peut désigner une Commission spéciale pour instruire une affaire si elle le juge utile ou à la demande de l'une ou l'autre

des partie afin d'aider au règlement du conflit.

TITRE VIII - COMMUNICATION

Article 32

La communication constitue un des aspects essentiels des principes de vie démocratique de la Fédération.

La Direction fédérale peut prendre toutes les initiatives nécessaires en termes de communication, sur tout support, pour conduire son activité. Le but est de fournir une information large ou particulière aux syndicats, aux militants, aux adhérents et plus largement aux salariés qu'ils soient actifs, retraités ou privés d'emploi.

Le journal « *Plus forts ensemble* » est l'organe officiel de la Fédération. Il est édité sous la responsabilité du Secrétariat fédéral et sous le contrôle de la Direction fédérale. Ce journal est transmis à tous les adhérents. Son directeur de publication est le ou la secrétaire général(e) de la Fédération.

Il en est de même pour le site Internet de la Fédération. Ce dernier est actualisé de façon régulière. Il est accessible à tous, syndiqués ou non. Une partie de son contenu peut toutefois être réservée aux militants et aux adhérents.

TITRE IX - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Le ou la secrétaire général(e) représente la Fédération en justice.

Chaque membre du Secrétariat fédéral est habilité à représenter la Fédération en justice, sur mandat de la Direction fédérale.

TITRE X - DISSOLUTION

Article 33

La dissolution de la Fédération ne peut intervenir que sur une décision prise lors d'un congrès convoqué spécialement à cet effet. La majorité requise est des deux tiers au moins des mandats représentés avec un quorum des deux tiers des mandats.

Si le quorum n'est pas atteint, un deuxième congrès est convoqué dans les deux mois avec le même ordre du jour. Dans ce cas, la majorité requise est la majorité simple des présents sans quorum. Les syndicats affiliés seront placés immédiatement sous la dépendance des organismes confédéraux correspondants.

Tous les biens mobiliers, immobiliers et financiers seront immédiatement dévolus à la Confédération générale du travail après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT jusqu'à concurrence de son avoir. Les archives et les fichiers seront remis à cette même Confédération.

TITRE XI - STATUTS

Article 34 - Révision des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès ayant inscrit cette question à son ordre du jour. Les propositions et modifications devront être portées à la connaissance des syndicats au minimum 2 mois à l'avance. Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des mandats représentés.

Article 35 - Dépôt des statuts

Les présents statuts et la liste des dirigeants sont déposés par le ou la secrétaire général(e) et le ou la trésorier(e) à la Mairie de Montreuil (93), ville du siège de la Fédération, conformément aux dispositions de l'article L411-3 du Code du travail.

STATUTS ADOPTÉS LORS DU CONGRÈS

- **EXPRIMÉS : 86,54 %**
- **POUR : 97,78 %**
- **CONTRE : 2,22 %**

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'UFR

Préambule

Il est constitué en vertu des statuts de la Fédération des Finances CGT et des orientations définies lors du congrès fédéral, une union fédérale des retraités des Finances CGT (UFR Finances-CGT) régie par le présent règlement intérieur, destinée à grouper les retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves ou veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s, des syndicats affiliés à la fédération des Finances CGT, en vue d'assurer la défense et l'amélioration de leurs intérêts économiques, sociaux et moraux collectifs et individuels.

L'UFR Finances CGT est affiliée à l'UCR-CGT.

Article 1

Une union fédérale des retraités est constituée, elle prend la dénomination suivante :

« *Union Fédérale des Retraités Finances CGT* » (UFR Finances-CGT).

Article 2

L'UFR Finances-CGT au sein de la Fédération des Finances définit et met en œuvre l'action à l'égard des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s de la fédération des Finances CGT.

Article 3

Le rôle de l'UFR Finances-CGT se définit ainsi :

- Permettre aux agents des Finances retraités et retraitables de disposer d'un outil syndical spécifique afin de développer une activité pour la satisfaction de leurs besoins.
- Assurer la continuité syndicale entre la vie professionnelle et la retraite en convergence avec les actifs.
- Assurer l'information, la liaison et la coordination de l'activité en direction des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s des syndicats de la Fédération et des collectifs retraités Finances.
- Assurer la représentation des retraité-e-s,

préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s, y compris au sein des instances représentatives des personnels, en contribuant à l'orientation et à l'action de la Fédération des Finances CGT.

- Participer au sein de la Fédération, en lien avec les syndicats, au développement quantitatif et qualitatif de l'organisation des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s dans les collectifs retraités Finances.
- Assurer la coordination avec l'UCR CGT et dans les départements avec les USR CGT.
- Informer et populariser les positions de la CGT auprès de l'ensemble des des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s des Finances.
- En lien avec la Fédération, l'UFR collaborera au sein d'un collectif juridique afin de répondre aux questions des syndiqué-e-s liées à la retraite et à la liquidation des pensions. Ce collectif aura notamment pour objet de traiter des demandes d'information et de recours gracieux et autres contentieux relatifs aux pensions des syndiqués actifs et/ou retraités de la Fédération.

Article 4

L'Union Fédérale prend les initiatives nécessaires afin de promouvoir l'action des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s, selon des modalités qui tiennent compte de leurs conditions spécifiques :

Pour la défense des revendications issues de leurs préoccupations de retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s.

Pour la défense des revendications d'intérêt général.

Article 5

Afin d'assurer une représentation satisfaisante des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s au congrès fédéral, les syndicats, après discussion avec l'UFR afin d'en déterminer le nombre, doivent

inclure des retraité-e-s dans leurs délégations. Les membres de la CE de l'UFR participent au congrès fédéral avec droit d'expression sans droit de vote.

Article 6

Lors du congrès fédéral les délégué-e-s des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s désignés par les syndicats (ou ceux désignés pour les représenter) devront élaborer un programme revendicatif, qui sera débattu et adopté par le congrès fédéral. Il sera mis en œuvre par la commission exécutive de l'UFR Finances CGT.

Article 7

La Commission exécutive de l'UFR sera élue par le congrès fédéral sur proposition des délégués mentionnés à l'article 6 en application des dispositions de l'article 8 ci-dessous. La Commission exécutive de l'UFR procédera lors du congrès à la répartition des tâches entre ses membres.

Article 8

La Commission exécutive veille à l'application et au respect des orientations définies lors du congrès fédéral. La CE dirige l'union fédérale. Elle impulse et coordonne l'activité des collectifs territoriaux.

Elle prend toutes les mesures, en lien avec la direction fédérale pour mettre en œuvre ces orientations et appliquer les décisions en découlant en matière revendicative,

organisationnelle, de bataille des idées, de communication. Elle assure la gestion morale et administrative de l'union, elle en répond devant le congrès.

Les candidatures à la CE de l'UFR sont présentées par les syndicats de la Fédération après discussion avec l'UFR, afin d'en déterminer le nombre respectif.

Article 9

Les ressources financières de l'UFR, partie intégrante du budget de la Fédération, lui sont affectées. Elles doivent permettre un développement de l'activité de l'UFR en direction des retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s.

Article 10

Dans le cadre des publications fédérales des articles doivent être consacrés aux retraité-e-s, préretraité-e-s, invalides, veuves et veufs de salarié-e-s ou retraité-e-s.

Article 11

La Direction fédérale pourra en cas de besoin sur proposition de la CE de l'UFR modifier ce règlement intérieur. Ces modifications devront être approuvées par le congrès fédéral suivant.

Article 12

La disparition de l'UFR Finances ne peut être décidée que par un congrès fédéral.

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR ADOPTÉ
LORS DU CONGRÈS À LA MAJORITÉ MOINS
UNE ABSTENTION (VOTE À MAIN LEVÉE)**

DIRECTION FÉDÉRALE

Marc BAGNOLI (BdF)	Patrice KANTARJIAN (DGFIP)
Annie BASTOGI (Douane)	Yamina KRARIA (DGFIP)
Marie-Laurence BERTRAND (DGFIP)	Cédric LE CORRE (Douane)
Alain BROMBIN (Douane)	Arnaud LE ROI (DGFIP)
Michaël CASAS (DGFIP)	Christine LEVEILLE (DGFIP)
Jean-Louis CORVAISIER (BdF)	Nasser MANSOURI-GUILANI (BdF)
Christophe DELECOURT (DGFIP)	Didier MARGUERY (DGFIP)
Gilbert DELMAS (DGFIP)	France-Line MARY-PORTAS (INSEE)
Alexandre DERIGNY (DGFIP)	Vincent POUCHARD (CCRF)
Yvan DONNAT (DGFIP - UFR)	Fabienne ROUCHY (BdF)
Michel FONTAINE (DGFIP)	Jean-Marie ROUX (BdF)
Benoit GARCIA (DGFIP)	Stéphane ROUZIER (CCRF)
Jean-Philippe GASPAROTTO (CDC)	Dominique SAJAT (BdF - UFR)
Sabine GENISSON (DGFIP)	Patricia TEJAS (DGFIP)
Catherine GUILLOU (Centrale)	Denis TERRIBLE (Douane)
Julie HERVIANT (INSEE)	Boris VIGNEAULT (CDC)
Patrick JETHRIT (Centrale)	Michaël WICQUE (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 sur décision de sa direction.* »

SECRETARIAT FÉDÉRAL

Patricia TEJAS - Secrétaire générale	Christine LEVEILLE
Jean-Louis CORVAISIER - Trésorier	Didier MARGUERY
Christophe DELECOURT	Jean-Marie ROUX
Alexandre DERIGNY	Stéphane ROUZIER
Arnaud LE ROI	

COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

Stéphane AVIT (Douane)	Martine MERCIER (DGFIP)
Alain GUYADER (DGFIP)	Robert ZACHAYUS (BdF)
Martine MATHEY-DORET (Centrale)	

COMMISSION EXÉCUTIVE DE L'UFR

Gérard BOURGER (CCRF)	Marie-France LEBRUN (CANSSM)
Guy CARRIERE (DGFIP)	Isabelle LEMOINE (CCRF)
Christine CHRETIEN (DGFIP)	Christian LORENTZ (DGFIP)
Francis COMPTA (BdF)	Jean-Claude MABOURDE (C. Foncier)
Alain DOMENGES (DGFIP)	Dominique MASSELIN (Douane)
Yvan DONNAT (DGFIP)	Daniel PETITFILS (Douane)
Marcel FRABOULET (DGFIP)	Dominique SAJAT (BdF)
Gérard GODEAU (DGFIP)	Hélène SALAUN (Douane)
Alain GUICHARD (DGFIP)	Christian STAEHELIN (Centrale)
Evelyne KIEFFER (DGFIP)	

IL FAUT CHANGER DE CAP

Fédération des Finances CGT

263 rue de Paris

Case 451

93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 48 18 82 21

Courriel : finances@cgt.fr

Site : www.finances.cgt.fr

