



DOCUMENT D'ORIENTATION

30ème congrès





PRÉAMBULE

p 4

PARTIE 1

METTRE LES FINANCES AU SERVICE D'UN PROJET
DE
SOCIÉTÉ PORTÉ COLLECTIVEMENT p 6

PARTIE II

REDONNER DU POUVOIR D'AGIR SUR LE TRAVAIL,
CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS POUR TOUTES
ET TOUS p 10

PARTIE III

DÉMARCHE SYNDICALE ET STRATÉGIES REVEN-
DICATIVES AU CŒUR DE NOTRE SYNDICALISME DE
RUPTURE ET DE CONQUÊTE p 18

**FOCUS : l'enjeu majeur des élections profes-
nelles p20**

PARTIE IV

LA FÉDÉRATION DES FINANCES, FORTE ET CON-
QUÉRANTE AU SERVICE DES AGENTS DES FINANCES
p 21

FICHES REVENDICATIVES

- Fiche 1 Pour le désarmement et pour la paix p 36
- Fiche 2 Mettre la finance au service de l'intérêt général en France, en Europe et dans le monde p 38
- Fiche 3 Lutter contre l'extrême droite p 42
- Fiche 4 Se mobiliser en faveur des migrantes et migrants p 45
- Fiche 5 Agir face aux urgences environnementales p 48
- Fiche 6 Place et rôle de l'État - Réponses aux besoins sociaux, reconquête des Services publics et de l'industrie, égalité et proximité, démocratie p 54
- Fiche 7 Le crédit orienté vers le progrès social p 60
- Fiche 8 Pour une nouvelle politique monétaire p 62
- Fiche 9 Pour la justice fiscale p 67
- Fiche 10 Pour des missions de contrôle économique, fiscal et financier renouvelées et renforcées p 70
- Fiche 11 La statistique publique p 74
- Fiche 12 Pour une évaluation des Politiques publiques démocratisée au service du progrès social p 76
- Fiche 13 Transformer le travail pour transformer la société p 79
- Fiche 14 Les formations ou commissions spécialisées « Hygiène et sécurité » des CSA et CSE à mettre au service des travailleuses et travailleurs p 81
- Fiche 15 Handicap et inclusion p 84
- Fiche 16 Gagner l'égalité réelle femme - homme et combattre les violences sexistes et sexuelles p 86
- Fiche 17 Le télétravail, gagner de nouveaux droits p 89
- Fiche 18 Gagner une formation professionnelle de qualité tout au long de la vie p 93
- Fiche 19 Sécuriser la gestion des carrières, vers un Nouveau statut du travail salarié p 96
- Fiche 20 les cadres aux Finances p 98
- Fiche 21 Réduction du temps de travail, une révolution sociale, économique, écologique et féministe p 102
- Fiche 22 Des emplois pérennes pour un Service public de qualité p 107
- Fiche 23 Augmenter les rémunérations p 109
- Fiche 24 Démocratie sociale au travail : instances, négociations, droit d'intervention des travailleuses et travailleurs, droit de grève p 111
- Fiche 25 Sécurité sociale et protection sociale complémentaire p 114
- Fiche 26 Activités sociales, culturelles et sportives – Restauration – Logement p 117
- Fiche 27 Les conséquences du développement de l'IA sur nos missions et conditions de travail p 120
- Fiche 28 Une Fédération engagée contre toutes les discriminations p 122

LE 30ÈME CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION DES FINANCES

Le 30ème congrès de la Fédération des Finances aura lieu du 6 au 10 octobre 2025 à La Palmyre.

Ce congrès se tient dans une période de crises multiples et une phase historique de basculement d'un capitalisme financier qui attaque les fondements de la société : reculs sociaux, prédateur accrue des multinationales, montée des forces réactionnaires, menaces de l'extrême-droite, urgence environnementale, menaces de déstabilisations guerrières dans le cadre d'un capitalisme qui pousse à l'économie de guerre...

Cette politique se décline en France et particulièrement dans nos secteurs d'activité. Notre champ fédéral, qui regroupe d'une part, les Administrations économiques et financières constitutives de Bercy et d'autre part, les institutions économiques publiques et semi-publiques reste le bras armé et le cœur de cible de ces politiques.

Ce congrès permettra d'échanger et décider des orientations de notre Fédération qui s'appuient sur une toute autre conception des Finances, de la Société et de la Démocratie. Nous voulons être un instrument de lutte pour combattre les reculs et une force de propositions pour gagner des droits nouveaux.

Loin d'un simple rendez-vous statutaire, ce congrès se veut un moment de construction collective et de reconquête syndicale qui repose des fondations. « Un congrès, loin d'être une contrainte statutaire est une chance, celle d'un grand moment démocratique, celle de prendre du temps pour prendre soin de nous et pour cultiver notre jardin syndical ».



Notre orientation part de notre analyse de l'activité depuis le dernier congrès, puis se décline en 2 temps.

D'abord un texte d'orientation proprement dit, qui traite de l'analyse de la situation, des enjeux revendicatifs en termes d'objectifs généraux. Il ne liste pas toutes nos revendications ou positions anciennes, mais vise à tracer un plan de bataille pour renforcer notre syndicalisme de luttes et de conquêtes, tant au niveau de nos missions (PARTIE I : Mettre les Finances au service d'un projet de société) qu'au niveau des conditions d'exercice de celles-ci au quotidien par les agents des Finances (PARTIE II : Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, conquérir de nouveaux droits pour toutes et tous, porté collectivement) . Cela implique d'être en capacité de construire le rapport de force nécessaire, en interrogeant notre démarche syndicale et notre stratégie revendicatives (PARTIE III : Syndicalisme de rupture et de conquête – démarche syndicale et stratégies revendicatives), comme notre fonctionnement et notre organisation (PARTIE IV : La Fédération des Finances, forte et conquérante au service des agents des Finances).

Ensuite, il est complété par 28 « fiches revendicatives » qui sont autant d'outils fédéraux qui portent des revendications précises, pratiques, utiles à l'activité syndicale quotidienne de nos syndiqué.e.s, militant.e.s, mandaté.e.s et syndicats à tous les niveaux. Elles traitent de sujets hétérogènes, enjeux majeurs de la période ou sujets très spécifiques. Elles sont construites selon le même plan : « La CGT propose » (notre vision de fonds, les valeurs que nous portons), « Ce qui existe aujourd'hui » (contexte, chiffres, réalités rencontrées) et « Les moyens pour y parvenir » (nos propositions concrètes).

PARTIE I

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

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

1.1- *Nous vivons une crise systémique du capitalisme.*

2. La mondialisation des échanges, des capitaux a conduit à une intégration de l'économie planétaire, une financiarisation croissante, une accumulation du capital, le développement sans précédent du pouvoir des capitaux et des marchés financiers et leur exigence de rentabilité, une captation considérable de la richesse produite par la capital au détriment du travail, des services publics et des investissements productifs.
3. La volonté de transformer le monde en marchés, c'est à dire en objets spéculatifs, encourage l'exploitation des Femmes et des Hommes, comme de notre environnement et une accélération de sa destruction.
4. Déréglementations, désintermédiation, virtualisation de l'économie, transfert des profits vers la spéculation, désindustrialisation... sont mortifères pour l'emploi et le bien-être social.
5. La financiarisation de l'économie provoque une généralisation des normes de rentabilité des capitaux les plus puissants partout dans le monde, avec des conséquences majeures : hausse des revenus financiers, donc hausse de la part des riches dans le revenu national, conditionnement accru de la production des biens et services à l'exigence de rentabilité, abandon de pans entiers d'activités jugées insuffisamment rentables.
6. Il en résulte l'abandon d'une partie de la population et une hausse des inégalités. Celles-ci sont exacerbées par deux autres phénomènes : la désindustrialisation qui conduit à la baisse des normes sociales et accentue ces tendances, et la remise en cause des droits des travailleurs.
7. Ces phénomènes conduisent à des crises systémiques successives générées par l'éclatement de bulles spéculatives.
8. Le capitalisme financier s'attaque partout aux Services publics, remettant en cause leur statuts, leurs missions, leurs moyens dans le but de les « marchandiser ». Dans le même élan, il s'attaque aux droits sociaux, favorise une intensification de la précarité et une baisse de la fiscalité du capital.
9. Nous considérons que les transformations géopolitiques profondes en cours constituent une phase nouvelle et impérialiste. Les règles des échanges commerciaux mondiaux sont passées

d'une phase de libre-échange débridé (visant à étendre le pouvoir du capitalisme, casser les constructions nationales et attaquer les droits sociaux) à une phase autoritaire qui s'exonère des règles internationales et du multilatéralisme. Cette phase impérialiste amène le développement sans précédent d'épisodes guerriers ou de véritables guerres, très dangereuses pour le devenir de l'Humanité même et permettant au capitalisme d'imposer une économie de guerre.

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

11. -> sortir du capitalisme, bâtir une nouvelle civilisation fondée sur le partage et la solidarité, établir un nouveau mode de développement économique et social qui respecte les êtres humains et l'environnement.
12. -> porter nos valeurs pacifistes, de désarmement, de paix et de solidarité internationale, de respect du droit international et du besoin de coopérations économiques mutuellement avantageuses. Nous faisons le choix d'une économie de paix.
13. -> cela implique de changer la finalité et l'organisation de l'activité économique, notre façon de produire et de consommer pour respecter l'environnement et les droits des personnes qui produisent, qui sont la source de toute richesse, les travailleurs. Il faut produire pour répondre aux besoins réels non satisfaits des populations, alors même que d'énormes besoins demeurent insatisfaits. Cela nécessite une nouvelle conception des richesses, qui comprend une dimension immatérielle forte, et le besoin d'une certaine « bonne croissance ». Ces richesses doivent servir à améliorer la vie des travailleurs, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé, pour leur permettre de mieux vivre et de s'émanciper.
14. -> lever l'obstacle de la rentabilité suppose de respecter les travailleurs et de leur reconnaître des droits, notamment d'intervention sur les choix stratégiques des entreprises, lieu de la production de richesses. Cela implique plus largement de développer les pouvoirs d'intervention des citoyens dans la société.
15. -> envisager des mécanismes qui permettent de valoriser le travail et sa place dans les processus productifs, de développer les droits des travailleurs, de libérer la production de la contrainte financière et de résoudre le problème de financement des entreprises par des solutions qui échappent aux logiques capitalistes.
16. -> cela implique enfin un État stratège, régulateur et développeur. La puissance publique doit contribuer, via ses politiques dans divers domaines (emploi, recherche, industrie, énergie...), à orienter l'activité économique dans le sens de la satisfaction des besoins sociaux dans une visée de long terme.
17. -> cela implique par ailleurs le développement de mécanismes non-marchand, pour palier certes les défaillances du marché, mais surtout pour renforcer le potentiel productif du pays. Les Services publics retrouvent ici toute leur légitimité.

18. 2- le champ de la Fédération des Finances reste le bras armé et le cœur de cible de ces politiques

19. La Fédération des Finances CGT représente les Administrations économiques et financières constitutives de Bercy (DGFIP, DOUANES, DGCCRF, INSEE, Centrale notamment) et les institutions économiques publiques et semi-publiques (CDC, BPI France, Banque de France, AFD, CNP notamment). Ces divers secteurs sont centraux, comme acteurs économique, fiscal, environnemental et social au cœur du combat indispensable de la reprise de contrôle sur la Finances.
20. Cette marche forcée n'est pas inéluctable mais il y a **urgence à reprendre le contrôle de la Finance**.
21. ->> D'abord s'agissant des entreprises, où se jouent l'exploitation et la création/extorsion de la richesse produite, en reprenant le pouvoir sur la stratégie de production et de gestions, en faisant jouer au mieux la fiscalité et les outils de financements, et en redonnant du pouvoir d'agir aux travailleurs y compris sur les choix de gestions.
22. ->> Ensuite via la politique de crédit et la politique monétaire (contrôle du système bancaire, orientation, statut de la banque centrale, monnaie,...)
23. ->> Enfin, en développant la démocratie et les d'intervention partout, pour les travailleurs, en lien avec les élus, les citoyens.

24. 3- Pour répondre aux enjeux, la Fédération et ses syndicats portent toute une série de propositions et de revendications visant à faire des « Finances » de véritables outils au service de la construction d'un nouvel ordre public économique et social, en rupture avec les logiques de financiarisation.

25. Il s'agit :
26. ->> d'orienter et de réguler dans la direction souhaitée par les populations, mais aussi de contraindre, en affaiblissant le poids de la rente et de la spéculation sur l'économie.
27. ->> d'assurer la satisfaction des besoins sociaux, un travail pour toutes et tous, une véritable sécurité sociale professionnelle, un développement humain durable.
28. ->> de répondre à l'urgence des **enjeux environnementaux et sociaux par un Développement humain durable**, dans un monde soutenable. Cela implique de revoir le mode de production et de consommation, et la mise en place d'une stratégie de reconquête industrielle et des Services publics de manière parallèle.
29. ->> de faire de la question du Financement de l'économie un enjeu central de cette reprise de contrôle. D'abord en définissant une stratégie coordonnée d'investissement et de financement public de toutes institutions économiques et financières publiques réunies dans le cadre du pôle financier public revendiqué par toute la CGT. Nous devons faire vivre et confédéraliser cette proposition. Ensuite, en utilisant le levier de la fiscalité et des finances publiques, en portant une grande réforme fiscale basée sur la progressivité, la justice, l'égalité et le contrôle... pour plus de justice et d'efficacité. Cela renforcera le consentement à l'Impôt à l'impôt et donc un des

fondement de la démocratie. Enfin, en s'attaquant aux entreprises, leur financement, leurs impôts, leurs aides. Il s'agit via les outils de la puissance publique, les Services publics, d'orienter, de conditionner via des critères sociaux, environnementaux et d'égalité la fiscalité ou les aides publiques.

30. 4- La Fédération et ses syndicats portent toute une série de propositions et de revendications visant à redonner un sens au rôle de l'État, à la régulation, aux politiques publiques et aux Services publics, à la planification.

31. Il s'agit :
32. -> développer la question démocratique et le déploiement d'un État stratège, régulateur et développeur au service des citoyennes et des citoyens. La puissance publique doit contribuer, via ses politiques dans divers domaines (emploi, recherche, industrie, énergie...), à orienter l'activité économique dans le sens de la satisfaction des besoins sociaux dans une visée de long terme.
33. -> Cela implique par ailleurs le développement de mécanismes non-marchand, et notamment des Services publics relégitimés et renouvelés, avec une nouvelle organisation territoriale de l'État, l'implantation de services de proximité et de pleine compétence, à l'opposé des concentrations/suppressions de services et de leur éloignement des usagers, tant particuliers, qu'entreprises ou collectivités locales).
34. -> promouvoir une reconquête territoriale de nos missions de Service public, avec le maintien et la création d'implantations nouvelles de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire, l'opposition aux fermetures de services et tout dispositif « France Service », avec une cartographie adaptée aux besoins des usagers.
35. -> Ce projet peut se décliner au niveau fédéral par la mise en débat la création de « maisons communes des finances » qui permettraient de mettre en réseau les Administrations de Bercy et les établissements publics et semi-publics du champ fédéral en regroupant en un seul et même lieu l'accès à leurs services. Cet permettrait d'envisager d'y adosser d'autres services de pleine compétence.
36. -> Défendre le besoin d'une conception renouvelée de la planification et de l'évaluation des politiques publiques (évaluation démocratique, systémique, transparente, portant le besoin de réponse aux besoins sociaux et non pas d'obsessions libérales d'économie de moyens). Cela s'ajoute au besoin de statistiques publiques indépendantes, organisées et coordonnées à tous les niveaux de décision, garantissant les libertés publiques, ne pouvant pas être utilisés, de façon directe ou détournée, pour le contrôle, contre les droits des individus ou pour toute tentative de politique discriminatoire. Par ailleurs, cela nécessite une régulation de l'usage massif des données et l'utilisation de l'intelligence artificielle.
37. -> Défendre nos conception des missions de contrôle économique, fiscal et financier. Luttes contre les fraudes, l'évitement et l'évasion fiscale, les trafics d'armes, le blanchiment d'argent, la protection des consommateurs et consommatrices, des citoyennes et citoyens des risques sanitaires et environnementaux, de la dépense publique, des banques et des assurances: il s'agit de missions essentielles au fonctionnement de la société et à l'égalité, avec des enjeux financiers et démocratiques. Il y a besoin de renforcer les moyens humains, législatifs, matériels à l'opposé des réformes et réorganisations successives qui sapent ces missions.

PARTIE II

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

Fiches revendicatives associées n° 13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.

1. Redonner du pouvoir d'agir sur le travail, c'est transformer radicalement notre rapport au travail et au capital. C'est poser la question du sens, de la **démocratie, de la justice sociale**.
2. Pour la CGT Finances, cela passe par des revendications concrètes, combattre les attaques contre nos droits, en gagner de nouveaux pour toutes et tous, mais aussi par une ambition politique plus larges : celle d'une société où le travail libère, plutôt que de soumettre, où chaque agent.e est reconnu.e dans sa dignité, sa compétence, son utilité sociale.
3. C'est une ambition de transformation sociale vers un projet de société à construire collectivement, dans les luttes et dans les idées.

4. 1- Redonner du sens et de la finalité à notre travail à Bercy et dans les établissements du semi-public

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

6. Redonner du sens, c'est reconnecter les travailleurs au cœur de la finalité de leur mission, les sortir du pilotage par les chiffres et la productivité, pour leur permettre de retrouver la fierté de leur métier. C'est aussi combattre la perte de compétences liée à la dématérialisation à outrance, aux externalisations et à la logique de rentabilité.

7. *Le travail, ce n'est pas qu'un emploi : c'est une activité sociale qui a du sens et qui doit être rémunérée à sa juste valeur*

8. Depuis des décennies, les réformes libérales ont réduit le travail à une simple variable d'ajustement économique. Les agent.es des finances, comme l'ensemble des salarié.es, subissent une intensification du travail, des réorganisations permanentes, des injonctions contradictoires, une perte de sens et une montée des souffrances psychosociales. Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'exis-

ence et permettre l'épanouissement des travailleurs par l'élévation de leur niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences associées.

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

10. Réinterroger l'organisation du travail et ses finalités

11. La CGT dénonce les effets délétères des réformes et suppressions de postes. Mais nous ne nous en contentons pas, nous voulons repenser l'organisation du travail en partant des besoins réels du Service public, du sens de nos missions et de l'expertise des travailleurs.
12. Cela passe par une démocratie dans le travail, où les collectifs de travail ont leur mot à dire sur l'organisation, les outils, les objectifs. C'est un enjeu de santé au travail, mais aussi d'efficacité du Service public. Les employeurs et l'Administration doivent sortir de leur logique gestionnaire déshumanisante pour redevenir un acteur du bien commun.

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

14. Aujourd'hui, les droits des travailleurs s'arrêtent aux portes de l'organisation du travail. On peut contester la réalité d'un licenciement, mais il est plus difficile de dénoncer le fait d'être broyé par un mode de management pathogène. Il faut inverser cette logique qui exclut les travailleurs et travailleuses des choix.
15. Le droit à l'expression sur le travail, le droit à l'alerte sur les dysfonctionnements, le droit d'intervention sur l'organisation, doivent devenir des droits opposables. Il s'agit de permettre aux travailleurs, par leurs collectifs et via leurs représentant·es, d'agir sur les décisions qui les concernent.
16. En matière de santé des personnels, la CGT fait le choix de la prévention primaire, c'est-à-dire l'intervention en amont pour supprimer ou réduire les risques avant qu'ils ne se matérialisent en pathologies.

17.

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

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

19. Recréer du lien collectif face à l'atomisation du travail

20. La CGT s'oppose à la casse du collectif de travail et à l'individualisation croissante des carrières, des rémunérations et de la reconnaissance.
21. Des moments collectifs divers doivent permettre de lutter contre l'isolement, comme les assemblées syndicales, les inter-services, les fêtes ou cercles de discussion.
22. Il faut promouvoir la solidarité entre catégories de travailleurs, titulaires, contractuels, précaires, entre services, entre directions...
23. Enfin, créer une culture d'entraide et d'émancipation est possible en favorisant la réappropriation des savoirs professionnels, l'analyse partagée des difficultés, la critique collective des logiques managériales.

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

25. Nous luttons contre toutes les formes de discriminations : liées aux handicaps visibles et invisibles, au racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie, au sexe, aux LGBTQIA+phobies (l'homophobie, lesbophobie, transphobie), ainsi que les discriminations syndicales.
26. Le processus de reconnaissance des discriminations en France se fonde sur un dispositif juridique européen et national en constante évolution, législative et jurisprudentielle (traité d'Amsterdam en 1997, directives « RACE » et « EMPLOI » en 2000, loi du 16 novembre 2001 faisant de la discrimination un délit, loi du 27 mai 2008 précisant les définitions des discriminations, loi du 6 août 2012 rajoutant aux 18 critères de discrimination deux critères supplémentaires, le harcèlement sexuel et l'orientation ou identité sexuelle).
27. Malgré ce dispositif législatif important, les cas de discrimination ne cessent d'être transmis à la Fédération des finances CGT, soit par les syndicats, soit directement par les personnes concernées ou leurs représentants. Le handicap demeure la première cause de discrimination devant le critère de race (ou supposé d'une origine raciale) et d'appartenance syndicale.
28. Nous portons haut les valeurs de solidarité, d'égalité et de justice. Ces valeurs sont incompatibles avec toutes les formes de discriminations qui minent notre société et nos lieux de travail.
29. Nous sommes une organisation féministe, qui combat dans le même mouvement pour l'égalité

entre les femmes et les hommes (notamment l'égalité professionnelle) et contre toutes les violences et dominations, dont les Violences sexistes et sexuelles.

30. 2- Conquérir de nouveaux droits pour une nouvelle mise en sécurité sociale du travail et des carrières

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

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

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

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

35. La sécurité sociale professionnelle : sécuriser les parcours professionnels

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

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

38. Formation professionnelle : un levier d'émancipation

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

40. Pour la CGT, la formation doit devenir un outil d'émancipation, un droit effectif à construire son parcours, à monter en qualification, à se reconvertis choisir, et non subie. Cela suppose de sortir de la logique individuelle pour repenser la formation dans une approche collective, intégrée au

travail réel, articulée à la construction des politiques publiques.

41. 3- Favoriser l'expression et l'intervention des travailleurs et travailleuses

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

43. Favoriser l'expression des travailleurs, leur redonner la parole.

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

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

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

47. Enfin, il est nécessaire que l'organisation syndicale s'empare mieux des outils de communication modernes : intranet, listes de diffusion, réseaux sociaux internes) pour relayer les expressions collectives et briser l'isolement des agents.

48. Un syndicalisme de proximité et de terrain

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

50. Les revendications doivent s'ancrer à partir des remontées des syndiqués : pas de discours hors-sol, mais un syndicalisme qui part du vécu des travailleurs.

51. Le développement des tournées de services est indispensable comme outil d'écoute et d'intervention. Il ne s'agit pas seulement de distribuer un tract, mais de prendre le temps d'échanger, de dialoguer et de construire collectivement des revendications.

52. Le soutien aux dynamiques collectives locales permet de faire émerger et accompagner des luttes locales sur des sujets comme les effectifs, les conditions de travail, l'organisation du travail.

53. Réhabiliter la confrontation des idées et le débat collectif

54. Face à un management de plus en plus vertical et autoritaire, la CGT milite pour un retour à une culture du débat contradictoire, pour des travailleurs-citoyens.
55. Le rôle du syndicat est essentiel comme facilitateur du débat entre travailleurs, permettant de confronter les expériences, les analyses et les solutions.
56. Nous revendiquons du temps de travail banalisé pour les débats collectifs, à l'opposé d'une logique du « tout individuel » qui isole, culpabilise et empêche toute construction collective.
57. Le développement de formations syndicales ouvertes, favorisant la prise de parole, l'analyse critique et la réappropriation des enjeux professionnels est essentielle.

58. Garantir les droits de mobilisation et d'action syndicale

59. La CGT revendique le respect et le renforcement des droits syndicaux et de grève, souvent remis en cause par les employeurs et l'Administration.
60. Le droit de grève doit être défendu et étendu, contre toutes les formes de remise en cause (assignations abusives, pressions hiérarchiques, 1/30ème indivisible et « amendement Lamassoure » dans la Fonction publique, ...).
61. Le droit aux tournées/visites syndicales dans tous les lieux de travail doit être pleinement reconnu, y compris ceux dits « sensibles », avec moyens matériels et protection syndicale.
62. Nous revendiquons l'élargissement du temps syndical pour les militants, y compris pour préparer les interventions, organiser les luttes et accompagner les collègues.

63. 4- Vers une véritable démocratie sur le lieu de travail

64. La CGT s'inscrit dans une vision engagée pour faire vivre une véritable démocratie sociale du quotidien sur les lieux de travail, qui ne soit pas un simple vernis de « consultation » ou un mécanisme d'accompagnement des réformes décidées ailleurs. Il s'agit d'une logique de conquête et de transformation sociale, pas de gestion de la résignation.
65. Elle propose la mise en place de nouvelles instances représentatives des personnels puissantes, proches, élues, formées et soutenues pour un nouveau pouvoir collectif sur le travail. Pour la CGT, redonner du pouvoir d'agir sur le travail, du pouvoir réel pour les travailleurs, ce n'est pas seulement être consulté, c'est participer aux choix !
66. Ces nouvelles instances devront être construites et caractérisées par les personnels eux-mêmes. L'expression des travailleurs est nécessaire à tous les niveaux, y compris par des formes alterna-

tives (heures d'informations syndicales, enquêtes militantes, initiatives collectives...). L'unité des travailleurs reste un fondement de l'action, contre les logiques managériales de division (statuts, fonctions, services...).

67. L'organisation syndicale à un rôle majeur, avec le mandat de représentation des travailleurs. Cela nécessite une autonomie forte, pour ne pas être institutionnalisée, mais rester un outil de lutte et d'émancipation. En leur sein, les représentants des personnels pourront agir sur l'organisation du travail, les moyens attribués aux services, les priorités de mission et les conditions de travail et d'emploi. Ils doivent s'accompagner de droits nouveaux pour les organisations syndicales représentatives des personnels. Cela implique de commencer par leur redonner des moyens (temps, accès aux documents, droit de visite, formation, liberté d'expression sans censure) et de renforcer la protection de tous les militants contre la répression syndicale et les représailles hiérarchiques.
68. Ces espaces doivent avoir un pouvoir réel de négociations, de codécision, permettant d'agir sur le réel, avec des droits d'alerte, de veto, de contre-proposition, sous le contrôle des travailleurs. Nous souhaitons la construction d'un cadre national et local de négociation, avec des interlocuteurs ayant un pouvoir de décision réel, des comptes rendus publics et des engagements écrits.
69. La CGT refuse ainsi la mascarade actuelle d'un « dialogue social » alibi, une coquille vide réduit à de la communication descendante, où les décisions sont déjà prises ailleurs et où les organisations syndicales sont instrumentalisées, via une prétendue cogestion, pour valider des politiques austéritaires et libérales.
70. Par ailleurs, au-delà de la conquête de nouveaux droits, la Fédération des Finances CGT revendique le rétablissement de ceux supprimés dans le contexte de réformes régressives. Nous revendiquons le retour des CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, structures indispensables pour une prévention efficace, avec des moyens, des expertises indépendantes et un pouvoir d'alerte), le retour des droits d'intervention des représentants des personnels en lien avec le retour des garanties collectives des travailleurs, le retour plein et entier au droit de grève.

71. 5- *Promouvoir et garantir de nouveaux droits au-delà du travail*

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

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

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

75. Vacances : le temps libre comme condition de l'émancipation. Dans notre société, partir en vacances reste un privilège : coûts, temps, organisation. La CGT revendique le droit au départ en vacances pour tous et toutes, y compris les plus précaires. Découvrir d'autres régions, d'autres cultures, c'est élargir ses horizons et ses aspirations. Le recul, par la rupture avec le travail, permet de prendre du champ sur sa condition, de renforcer la capacité à lutter.

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

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

78. Petite enfance : émanciper dès le plus jeune âge. L'accès à un accueil de qualité (crèches, halte-garderies, assistantes maternelles) n'est pas universel. Or, la socialisation et l'éducation précoce sont déterminantes pour l'égalité des chances. Des parents libérés de la seule charge de la garde peuvent participer davantage aux instances syndicales, culturelles, politiques. La Fédération des Finances CGT revendique un quota de places en crèche pour les enfants de salariée·s, le soutien et le financement de micro-crèches par l'employeur.

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

PARTIE III

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

1. **La CGT Finances défend une vision du syndicalisme ancrée dans la réalité quotidienne, en rupture avec le syndicalisme d'accompagnement.** Elle milite pour la reconquête de l'expression collective, des droits syndicaux, du débat démocratique dans les services, et elle entend faire de chaque travailleur un acteur, de chaque travailleuse une actrice de son travail et de son avenir professionnel.
2. **Le renouveau de notre démarche syndicale, la construction de nos stratégies revendicatives et de luttes sont des sujets déterminants pour le monde du travail,** un sujet de préoccupation, pour construire un projet syndical, des revendications toujours plus utiles pour éléver le rapport de force, défendre les travailleurs et gagner de nouveaux droits. Ils sont souvent débattus entre nous, mais trouvent peu de réponses ou solutions concrètes.
3. **Malgré un regain de confiance notamment depuis le conflit des retraites, la CGT reste confrontées à des difficultés, tant en terme de popularité, de visibilité, d'efficacité.** Les actions au quotidien mêlant luttes, constructions revendicatives et représentation des travailleurs ne se traduisent pas suffisamment, ni en adhésions ou en progrès électoral, ni en conquêtes sociales majeures. Cette faiblesse structurelle fragilise notre capacité à peser durablement dans le rapport de force.
4. -> Améliorer notre démarche syndicale et nos stratégies revendicatives implique divers aspects :
5. -> **la bataille idéologique est essentielle.** Mener le débat et gagner la conviction que d'autres choix sont possibles et qu'on peut gagner nécessite le soucis permanent de la proximité.
6. -> **le développement de la démocratie dans toutes nos pratiques et actions est central.** Les syndiqués doivent être réellement les acteurs et décideurs de leur organisation. Les revendications, via les cahiers revendicatifs, et les luttes, dont les grèves, doivent être construites avec les syndiqués et les travailleuses et travailleurs.
7. -> mieux faire vivre et valoriser toutes les luttes, les moindres batailles qui sont développées, notamment en territoire. Nous mobilisons quotidiennement les travailleurs sur nos lieux de travail, parfois même les travailleurs eux-mêmes sont à l'initiative. Nous avons du mal à valoriser ces multiples actions qui participent plus qu'on ne le croit au développement du rapport de force local et national. Dans notre champ syndical, ou parfois de manière plus interprofessionnelles, ces luttes, qu'on a tendance à considérer comme mineures quand elles sont locales et très centrées, sont pourtant souvent gagnantes, même sur quelques points du cahier revendicatif. La Fédération, avec ses syndicats, s'organisera mieux en territoire, notamment via les référents en territoire de sa Direction fédérale, pour lister, populariser, valoriser ces luttes. Elle orientera son activité en structurant mieux l'action de nos bases, afin de gagner en cohérence et en efficacité pour notamment reconstruire un syndicalisme de proximité, au plus près des besoins des travailleurs.
8. **Les outils de notre syndicalisme de lutte de classes doivent être réinterrogé et renouvelés si nécessaire :** grève, mobilisations, cahiers revendicatifs, droits et moyens syndicaux. La question de la cen-

tralité de la grève pour développer le rapport de force, construire les convergences et créer le « tous ensemble » et la conscience de notre force est primordiale. Mais on oublie parfois qu'elle se construit progressivement, avec d'autres outils et que la convergence des luttes implique en premier lieu l'existence de luttes.

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

10. La question de la construction du rapport de force implique de porter en grand la question de la force de l'unité et du « tous ensemble ». C'est une dimension consubstantielle du syndicalisme, à appréhender sous toutes ses dimensions :

11. -> **en interne CGT, il faut encore améliorer nos liens revendicatifs** avec la Confédération, les Fédérations professionnelles et notamment « Banques et Assurance », « Activité postale et de télécommunication », « Services publics » sur le champs de la fonction publique territoriale ou « Santé » sur le champ de la Fonction publique hospitalière, ou encore les organisations transversales comme l'UFSE (sur le champ de la Fonction publique d'État), ou l'UGICT.

12. -> **avec le syndicalisme en général, la Fédération œuvre, tel que prévu dans ses statuts, « pour l'unité et la promotion d'un syndicalisme uniifié ».** Travailler à ce rassemblement du syndicalisme, d'abord sur les revendications, pour les faire aboutir est permanent. Mais l'union est toujours un combat !. Le syndicalisme rassemblé ou uniifié implique une démarche permanente de propositions de travail, de mise en commun, voire de campagnes revendicatives communes. La condition, c'est toujours le contrôle des travailleurs sur l'objet de l'unité, les revendications qu'ils portent et le contrôle de la Direction fédérale. La Fédération des Finances s'engage à porter cette conception quotidiennement, à créer les conditions de cette unité pour aboutir à la satisfaction des revendications.

13. -> **l'activité de la Fédération doit s'inscrire dans une démarche de relation avec d'autres organisations du mouvement social, associatif et citoyen (ONG, associations), voire de renforcer les coopérations avec certaines dans tous les champs de la Fédération.** Cela se fait dans un rapport étroit avec les syndicats qui la composent. Ces liens peuvent être poursuivis de manière pérenne pour certaines, dès lors que l'activité le justifie. La Fédération amplifiera son travail et ses relations, ou les créera, avec des associations et collectifs qui travaillent sur les questions féministe ou de défense des droits des femmes, de la paix, sur la lutte contre l'extrême-droite, sur la défenses des usagers des Services publics, de luttes contre les discriminations, de défenses des LGBTQIA+

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

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

16. FOCUS : l'enjeu majeur des élections professionnelles

17. Que ce soit dans le champ de la Fédération ou au niveau interprofessionnel, plusieurs scrutins électoraux ont pointé un recul d'audience pour la CGT.
18. Au delà de résultats décevants, c'est le taux de participation aux élections professionnelles qui ne cesse de baisser. Bien sûr, le développement d'un vote électronique, souvent complexe, opaque et peu fiable ne favorise pas la participation. Mais il faut s'interroger sur les attentes des salarié.es par rapport aux instances de « dialogue social » et aux représentant.es du personnel.
19. Les élections représentent un enjeu considérable pour la détermination de **la représentativité** (permettant en particulier de participer aux négociations) et entraînent des conséquences en termes de **droits et moyens syndicaux**.
20. En 2022, à Bercy, la perte d'un siège au CSA ministériel, pour 150 voix, a entraîné une diminution drastiques des droits syndicaux et moyens financiers.
21. Au delà, de mauvais résultats emportent **des conséquences négatives pour la construction du rapport de force et des luttes offensives**.
22. Tout comme la syndicalisation, le renforcement électoral doit être une priorité pour notre organisation.
23. La Fédération doit **se fixer l'objectif de redevenir le 1ère organisation syndicale dans le champs finances**, comme la CGT l'est au niveau de la fonction publique (trois versants).
24. Pour cela, **les élections 2026 dans la Fonction publique, et donc à Bercy, au ministère seront une étape déterminante**. La Fédération établira un plan d'actions ambitieux, en lien avec le travail confédéral sur l'ensemble du scrutin Fonction publique. Cela débutera avec un bilan complet du cycle précédent, notamment analyser par exemple notre incapacité à proposer au ministère une liste de cadres supérieurs, les différences de votes entre le niveau local, de réseau et ministériel...
25. Puis **une campagne électorale travaillée collectivement** avec les syndicats pour gagner en efficacité et mutualiser à chaque fois que c'est possible. Une campagne de terrain ancrée dans le quotidien des collègues, répondant aux enjeux actuels du travail.
26. Enfin, le **travail commun engagé au niveau confédéral avec la FSU** nous invite à engager une réflexion au niveau Finances pour les prochain scrutins (états des lieux, travail commun, liste commune).

PARTIE IV

La Fédération des finances, forte et conquérante au service des agents des Finances

1. La réalité fédérale est singulière et hétérogène. C'est le rôle de la Fédération de faire converger. Cela nécessite de nous interroger toujours sur notre fonctionnement et la qualité de notre vie syndicale pour gagner une nouvelle efficacité de l'organisation. En partant du constat de nos difficultés et faiblesses, identifié comme un frein à l'amplification de nos mobilisations, mais aussi des réussites, cette question est un axe central de nombreux congrès de structures de la CGT et notamment du prochain congrès confédéral.

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

3. Le champ fédéral répond aux **liens organiques entre les divers secteurs de notre champ « Finances »** (d'une part les Administrations économiques et financières constitutives de Bercy : DGFIP, DOUANES, DGCCRF, INSEE, Centrale notamment et, d'autre part, les institutions économiques publiques et semi-publiques, comme la CDC, BPI France, la Banque de France, l'AFD ou CNP). Mais le champ fédéral répond aussi à notre projet syndical fédéral qui vise à porter une autre conception de la société actuelle, à notre volonté de la transformer en profondeur par la mise en œuvre de nos orientations.
4. Il est de la responsabilité de la Fédération de faire prendre conscience aux travailleurs de nos secteurs qu'ils subissent les mêmes politiques répondant aux mêmes logiques et appelant donc une réponse commune. Cela implique de construire un projet revendicatif fédéral cohérent.
5. Pour se faire, l'activité de la Fédération doit s'inscrire dans une démarche de relation avec d'autres organisations. Cette construction passe en premier lieu par un rapport étroit avec les syndicats qui la composent. Puis au sein de la CGT, la Fédération doit engager ou poursuivre un travail avec les autres organisations ou structures dès lors que l'activité le justifie, voire de manière pérenne pour certaines.
6. À l'échelle nationale, elle doit aussi œuvrer à construire l'unité syndicale, à renforcer les alliances avec les organisations du mouvement social, tout en définissant clairement les contours de ses rapports avec les partis politiques. Sur le plan international, il est essentiel d'engager une réflexion sérieuse sur les coopérations à établir avec des organisations syndicales partageant des problématiques professionnelles similaires.

7. *Le rapport aux syndicats, aux militants et aux syndiqués*

8. La Fédération des Finances est une organisation de la confédération CGT. Elle a pour vocation de fédérer les syndicats qui la composent, d'un point de vue revendicatif et organisationnel, et de les représenter au sein de la Confédération.
9. Fédérer est une construction continue qui doit être entretenue par tous et toutes, avec force de conviction par un travail et des relations permanentes. Il est crucial dans la période actuelle de « faire

Fédération » dans l'intérêt des syndiqués et plus largement des travailleurs de notre champ.

10. Ce travail étroit, priorité du mandat à venir, se fera de plusieurs manières. En premier lieu en relançant le Bureau fédéral, lieu de coordination de l'activité de la Fédération, entre les syndicats et le Secrétariat fédéral. Sa réunion mensuelle permettra de mieux se coordonner sans se substituer à la Direction fédérale. Ensuite, les collectifs de travail de la Fédération, sous l'impulsion de la Direction fédérale en lien avec le Secrétariat fédéral, doivent s'organiser dans le cadre d'une meilleure interaction avec les syndicats.
11. La Fédération valorisera les luttes, actions et propositions menées par les syndicats afin de les développer et les faire converger autant que possible.
12. La Direction fédérale, le Secrétariat fédéral et les syndicats agiront pour développer les coopérations et les constructions locales. Sans passer nécessairement par la construction de collectifs Finances, ils créeront les conditions de réunions régulières des militants des Finances dans tous les territoires.
13. Enfin, la Fédération est aussi un outil à la disposition des syndicats qui la composent, quelque soit leur taille, pour mutualiser les moyens.

14. *Lien avec les autres organisations et structures de la CGT*

15. Les missions couvertes par la Fédération des Finances, du fait de son champ professionnel économique et financier public et semi-public, jouent un rôle particulier dans le développement de notre pays. Au sein de la CGT, cela passe par une implication dans toutes les dimensions de notre organisation.
16. La Fédération agira ainsi au développement des analyses et propositions en matière économique et financière dans toute la CGT. Une attention particulière doit être portée sur la participation de la Fédération aux travaux de la Confédération (notamment les collectifs thématiques et les pôles en charges de ces thématiques) et de l'UFSE (participation aux structures, Branche d'activités revendicatives notamment).
17. Au regard du projet revendicatif fédéral que nous portons, nous devons consolider les liens spécifiques que nous avons tissé avec d'autres Fédérations de la CGT, comme la Fédération des Banques et Assurances et la FAPT.
18. Enfin, en s'appuyant sur les implantations locales des syndicats et en lien avec les membres de la Direction fédérale identifiées pour assurer le rôle de référent en territoire (« pilier 2 »), les relations avec les structures territoriales interprofessionnelles de la CGT seront développés, notamment afin de mutualiser et favoriser.

19. *La démarche syndicale unitaire*

20. La Fédération doit, tel que prévu dans ses statuts, œuvrer pour l'unité et la promotion d'un syndicalisme uni. Le Secrétariat fédéral agira de manière à créer les conditions de cette unité tout en rendant compte très régulièrement à la Direction fédérale et lors des réunions du Bureau fédéral. La Fédération proposera aux autres organisations syndicales de conduire, avec les syndiqués et les salariés, des luttes sur des bases revendicatives partagées.

21. *La relation aux partis politiques*

22. La situation politique particulière au niveau national tout comme au niveau international, doit amener la Fédération à redéfinir son rapport au monde politique. Le débat et l'action en lien avec les partis, comme avec les élus, sont indispensables et doivent se faire dans le strict respect de l'indépendance syndicale. La Fédération s'inscrira dans les débats citoyens avec des forces politiques progressistes partageant nos valeurs où elle portera ses analyses et propositions.

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

24. La situation sociale avec des attaques toujours plus fortes contre le monde du travail plaide pour la construction d'une dynamique unitaire ne s'arrêtant pas aux seules organisations syndicales. La Fédération amplifiera son travail et ses relations avec les associations et collectifs du mouvement social, environnemental, comme ceux promouvant la paix et combattant les idées d'extrême-droite. Par exemple, ONG, associations, Fondations politiques et Think Tank, Mouvement de la Paix, VISA contre l'extrême-droite... La Fédération prend toute sa place dans l'association ATTAC dont elle est cofondatrice.
25. La Fédération s'ouvrira davantage aux associations d'usagers des Services publics et répondre aux attentes des citoyens confrontés aux difficultés d'accessibilité en raison de leur isolement dû à la suppression des services de proximité et/ou à leur situation de handicap. Ainsi, la Fédération devra développer sa coopération avec INDECOSA, Association CGT de défense des consommateurs, qui regroupe tous les syndiqués de la CGT et comporte également des adhérents à titre individuel.
26. La Fédération travaillera avec les associations nationales de luttes contre les discriminations, et favorisera le lien entre les personnels et celles-ci. Le travail avec les associations de défense des intérêts des personnes porteuses d'un handicap spécifique permettra d'élaborer des revendications en concertation avec les personnes concernées et de s'acheminer vers une société réellement inclusive. Enfin, dans le même sens, le travail avec les associations de défense des droits des personnes LGBTQIA+ sera poursuivi, en commençant par les associations professionnelles existantes, dont COMIN-G (l'association des personnels LGBTQIA+ de Bercy).

27. Coopérations internationales

28. L'activité de la Fédération doit également porter au-delà du cadre strictement national. Une véritable activité européenne et internationale de la Fédération sera remise en place, permettant de construire un travail avec des syndicats européens et internationaux, dans le but de porter des analyses et propositions communes visant à mettre l'économie et la finance au service des peuples.
29. Pour cela, la Fédération, en lien étroit avec les syndicats tout comme avec l'UFSE et la Confédération, développera ces relations, notamment s'agissant des instances syndicales européennes et internationales (FSESP et UNI). Elle pourra développer des relations bilatérales qui permettraient un travail en profondeur des dossiers revendicatifs aujourd'hui incontournables. Elle participera aux travaux du secteur international de la CGT pour échanger et construire des luttes solidaires avec les autres structures. Cela nous conduira aussi à être mieux présents dans les initiatives internationales que met en place la CGT.
30. Enfin, pour faire connaître cette activité auprès des syndiqués et des personnels la lettre d'information mensuelle Europe/Inter sera rééditée sous forme dématérialisée et envoyée aux militants.

31. Ancrer notre travail en territoire, les référents de la Fédération

32. L'enjeu de l'implantation territoriale est majeur et est réalisé au plus près des travailleurs par nos syndicats et leurs implantations locales. Mais nous avons pointé le besoin d'une meilleur coordination tant du point de vue revendicatif que pour favoriser le développement et la convergence des luttes. Aussi, la Fédération désignera des camarades de la Direction Fédérale comme référents en territoires (« pilier 2 ») qui seront à disposition de tous nos syndicats présents dans les territoires et des structures interprofessionnelles territoriales.
33. En fonction des besoins et des demandes, ils pourront articuler ou faciliter l'activité en territoire, gérer et aiguiller les sollicitations diverses en étant un point de contact entre nos différents syndicats en territoire, entre les structures interprofessionnelles, la Fédération et ses syndicats, faire le lien avec le

national et l'interprofessionnel, aider à la convergence des luttes Finances sur le terrain.

34. 2- Démocratie syndicale et pratiques démocratiques : mieux faire collectif

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

36. Pour cela, les membres élus ou de droit doivent-être mis en situation de pouvoir diriger. D'abord, par une information la plus complète et régulière possible, ce qui nécessite d'être en capacité de l'absorber. Ensuite, par des réunions de la Direction fédérale qui sont régulières et plénier, mais qui peuvent être thématiques comme pour préparer en amont chaque CCN (comité confédéral national, direction confédérale de la CGT entre deux congrès) ou si besoin sur des points particuliers.
37. Les camarades « élus » le sont en leur nom propre et ne doivent pas porter obligatoirement le mandat de leur syndicat, les membres « de droit » de la Direction fédérale (les « pilier 1 », les secrétaires généraux des syndicats ou leur représentant) sont là pour jouer ce rôle, représenter leur syndicat et son mandat, pour garantir une meilleure interaction entre les syndicats et la Direction fédérale. A leur coté, les membres élus en congrès sont identifiées pour assurer le rôle de référent en territoire (« pilier 2 ») ou sont en charges de dossiers revendicatifs (« pilier 3 »).
38. Le débat ne sert pas à chacun à exposer une position « fermée », mais à construire ensemble par la confrontation des idées une analyse et une position commune fédérale. Les discussions se tiennent dans une ambiance de respect fraternel et sororal, afin de permettre à chacun d'y prendre sa place.
39. Les débats de fond, parfois sur des sujets techniques, sont indispensables pour que l'ont puisse construire des alternatives crédibles aux politiques menées. La technicité des débats ne justifie ni un poids prépondérant des « sachants » ni un désintérêt de la part des camarades qui ne maîtrisent pas forcément le sujet et dont l'apport est indispensable. Être dirigeant de la Fédération, c'est diriger tout le champ fédéral (public, semi-public, Bercy, hors Bercy) sans avoir besoin d'être expert en tout.
40. Parce que «faire collectif » ne se limite pas à des décisions prises ensemble mais aussi à la participation à leur mise en œuvre, les membres de la Direction fédérale font vivre les collectifs fédéraux et les différentes initiatives organisées.

41. Les liens des organes de direction, d'organisation ou de travail

42. En lien avec la Direction fédérale et de la Commission financière de contrôle, le rôle du Secrétariat fédéral est de mettre en œuvre au quotidien les décisions de la Direction fédérale, à animer la Fédération et à rendre compte de son mandat.
43. Une meilleur articulation entre les organes de direction, les collectifs fédéraux et les syndicats sera la priorité du mandat à venir et permettra de mieux « faire Fédération ». C'est la responsabilité de la Direction fédérale et du Secrétariat fédéral de coordonner, favoriser les mutualisations nécessaires et développer les coopérations et les constructions locales. Il est aidé par le Bureau fédéral et les syndicats dans cette tâche.

44. La politique des cadres, le rôle de dirigeant

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

46. Accompagnement et suivi des élus et mandatés

47. Les camarades élus et mandaté pour siéger au nom de la Fédération ou de la Confédération ne sont pas livrés à eux-mêmes. Liste non exhaustive des mandats : internes (directions ou collectifs de la confédération ou d'autres structures...) et institutionnels (Csa, Cse, FS HS, Ceser-Cese ...).
48. Le lien continu entre les élus et mandatés qui s'expriment au nom de la Fédération et la Direction fédéral est indispensable. Les camarades de la Direction fédérale non éligibles aux instances dans lesquelles la Fédération est représentée assument également leur rôle de dirigeant vis à vis des délégations. Il en va de la qualité de nos positionnement et des bonnes conditions dans lesquelles sont mis les camarades chargés de porter nos analyses et propositions.
49. Un accompagnement et un suivi des élus et mandatés par la Fédération que ce soit en interne CGT, en externe ou dans l'institutionnel est mis en place et peut se traduire par l'organisation de rencontres afin d'échanger sur le fond mais aussi sur les difficultés rencontrées dans l'exercice du mandat.
- 50. ->> Culture du débat, fraternité, sororité.** Règles de vie, chartes, modalités de règlement des conflits et des violences.
51. Notre conception CGT, ce sont des valeurs de fraternité, de sororité, de débat dans le respect des opinions contradictoires exprimées, et de décisions collectives à l'issue des débats, que nous devons, dans un second temps, mettre en œuvre. C'est le sens de la notion de mandat, qui permet de se conformer aux décisions prises collectivement. Il est essentiel que chacune et chacun puisse faire valoir pleinement sa voix sans crainte, dans un environnement approprié.
52. Nous devons débattre librement et faire valoir nos avis contradictoires, dans le respect de chacune et chacun. Les critiques et propos dégradant nuisent à cette volonté et aussi à l'efficacité de nos combats. Dans quelque cadre que ce soit, il n'est pas tolérable de porter préjudice par des propos dégradants à nos structures et à nos militants.
53. Ce n'est pas forcément évident, tant la violence, et notamment la violence sociale, dans le monde, dans notre société sont présentes, sans oublier les agressions permanentes contre notre organisation et le militantisme en général. Et cette violence ne doivent pas traverser et influencer négativement nos modes de vies à l'intérieur de la CGT. Nous avons besoin d'une organisation rassemblée et respectueuse pour être efficace dans nos combats et nos luttes.
54. Le monde du travail attend beaucoup de la CGT, cela nous impose une grande responsabilité quant à nos comportements et l'attention que nous devons porter sans relâche à préserver notre organisation, en gardant à l'esprit les liens de camaraderie qui nous unissent et qui doivent prévaloir sur nos divergences.

55. 3- La reconquête de nos forces organisées est une condition de notre efficacité

56. Améliorer notre travail commun d'organisation

57. Cela passe d'abord par un état des lieux précis, une meilleure connaissance, plus affinée, de l'état de notre organisation, de nos syndiqués, de notre réseau militant, du national au local. La Fédération mènera ce travail en lien avec nos syndicats.
58. Ce travail permettra d'aider la Fédération, en lien avec les syndicats, à pointer nos forces et nos points d'amélioration, à mutualiser et échanger les bonnes pratiques des syndicats. La réunion régulière des Responsables à la Vie Syndicale, d'autres types de réunion ou les contacts réguliers permettront ces échanges et cette mutualisation.

59. La syndicalisation, une préoccupation permanente.

60. Dans un contexte de baisse du nombre d'adhérent.es dans le champ de la Fédération, comme dans l'ensemble de la CGT, mais aussi dans l'ensemble des organisations syndicales françaises, cette question de la syndicalisation est vitale : vitale pour nos organisations car il en va à la fois de l'existence de certains de nos syndicats et de leurs sections à court ou moyen terme, vitale pour nos ressources et de notre indépendance financière et mais aussi pour notre capacité à mener des batailles revendicatives.
61. Les statuts, le travail, les administrations ont évolué ; les contrats précaires se sont multipliés , les collectifs de moins en moins présents. Le profil des salariés change avec de plus en plus de cadres et des pratiques militantes nouvelles. Nous devons également évoluer pour pourvoir accueillir de manière durable des nouveaux camarades.
62. En matière de syndicalisation, pas de défaitisme ! La mobilisation de 2023 sur les retraites a permis d'enregistrer plus 60 000 nouvelles adhésions à la CGT. De même, l'implication de la CGT dans la bataille contre l'extrême-droite au moment des législatives anticipées 2024, a généré une progression des adhésions.
63. En 2024, la Fédération a mis en place un véritable plan de travail en matière de syndicalisation : débats en direction fédérale, plan général de syndicalisation, ciblage. Force est de constater des difficultés de prise en charge avec des mises en œuvre incomplètes.
64. Par exemple, difficile de mener un travail pertinent lorsque seulement deux syndicats connaissent avec précision, le nombre d'adhésions qu'il réalise. Il n'existe pas d'outil (dans COGITIEL) pour le suivi des nouvelles adhésions. Pour un travail objectif, la Fédération proposera de travailler avec chaque syndicat à un recensement précis tous les ans du nombre d'adhésions enregistrées.
65. En tout état de cause, si l'impulsion peut être donnée au niveau de la Fédération ou des syndicats, c'est aussi au plus proche du terrain, au cœur des luttes, qu'une campagne de syndicalisation doit se matérialiser.
66. La formation sur la syndicalisation proposée par la Fédération est indispensable et de nature à engager de véritables campagnes. La Fédération continuera à aider les syndicats qui le souhaitent dans leur campagne de syndicalisation (production de matériels, aide logistique.).
67. Elle engagera également un travail spécifique sur les déserts syndicaux, sur les démissions (ou non renouvellement d'adhésion), sur les cadres et sur la continuité syndicale

68. Lutte pour les droits syndicaux, en gagner de nouveau

69. La question des droits syndicaux est depuis plusieurs années un axe fort d'attaque de la part des gouvernements et impacte fortement notre démarche syndicale. La réduction des droits est un leit-motiv aussi dans la sphère ministérielle, soit indirectement dans le cadre de la mise en place des CSE (Banque de France, Caisse des dépôts) et de la nouvelle cartographie électorale pour les CAP/CSA, soit directement par suppressions de droits dérogatoires ou de droits liés aux organismes consultatifs (administrations de Bercy).
70. En 2023, la Cour des comptes a produit un rapport spécifique sur le dialogue social dans les ministères économiques et financiers recommandant à nouveau une suppression de droits.
71. La Fonction publique et le ministère poursuivent un objectif de professionnalisation des militantes et militants syndicaux pour les couper du terrain, mieux les contrôler, voire les museler.
72. C'est dans ce but que se développe la pratique des « assimilé-e-s permanent-e-s ». A l'inverse, de nombreux freins sont constatés pour mener une activité syndicale de terrain.

73. Dans ce contexte contraint, la Fédération a créé un collectif qui a mené un travail sur le répartition et l'utilisation des droits syndicaux. Elle a mené une bataille constante depuis sur la sauvegarde de nos droits et sur la volonté d'en gagner de nouveau. Elle continuera à le faire avec ses syndicats à tous les niveaux.
74. La Fédération a décidé de travailler pour l'amélioration des parcours militants, du droit syndical. Elle a multiplié les échanges en direction fédérale, avec la confédération, avec les militants via un questionnaire en ligne. Elle a décidé d'être à l'offensive, pour gagner de nouveaux droits et améliorer la qualité de vie syndicale.
75. Aujourd'hui, les constats sont clairs sur les difficultés de l'engagement syndical et les conséquences en matière de déroulement de carrière. De nombreuses situations pourraient relever de faits de discriminations syndicales.
76. La Fédération poursuivra le travail engagé sur le cahier revendicatif concernant les parcours militants et s'engagera pour faire aboutir les revendications en la matière.

77. Une formation syndicale, vecteur d'émancipation, de militantisme et de prise de responsabilité

78. La liberté commence ou l'ignorance finit
79. La formation syndicale est un pilier fondamental de l'activité militante CGT particulièrement au sein de la Fédération des Finances. Elle est conçue comme un outil d'émancipation, d'éducation populaire et de la conscience de classe. Tous les syndiqués doivent être acteurs et actrices, décideur et décideuse au syndicat et au travail. Cela concerne aussi leur formation syndicale, pour une meilleure appropriation.
- 80. Outiller au mandat.** Les réformes successives, nous conduisent à nous adapter. La Fédération continuera d'impulser les formations nécessaires aux syndicats. Ainsi les formations CSA, FS, action sociale, notamment devront être déployées.
- 81. Outiller à la responsabilité.** La Fédération a pour objectif de recenser les besoins des syndicats et de les aider dans l'élaboration des modules de formation. Elle doit mettre à disposition un vivier de formateurs et formatrices en accord avec les différents syndicats et apporter son aide pour toutes les questions logistiques et matérielles.
82. Il est essentiel de pérenniser les formations et/ou journée de sensibilisation notamment contre les violences sexistes et sexuelles au travail ainsi que la lutte contre les idées d'extrême droite.
- 83. Mutualiser les formations et les ressources.** La composition des syndicats est très hétérogène avec des moyens humains et matériels inégaux. Nous devrons travailler pour plus de mutualisation, d'une part entre les syndicats et d'autre part avec les différentes composantes de la CGT y compris créée des convergence avec les structures interprofessionnelles.
84. Pour atteindre cet objectif, la Fédération décide :
85. -> de proposer chaque année un plan de formation en partant des besoins des syndicats
86. -> de poursuivre ses formations en lien avec les syndicats
87. -> d'organiser au moins une fois par an une réunion avec les responsables à la formation (RFS) des syndicats (ou un ou une camarade dûment mandaté), en lien avec l'UFSE et la Confédération
88. -> de réunir le collectif de formation fédéral au moins 2 fois par an
89. -> de former la nouvelle Direction fédérale, avec un recensement de formation généraliste ou spécifique proposé

90. Lutter contre toutes les discriminations syndicales et les atteintes aux droits de mobilisation et d'intervention

91. La Fédération des finances CGT est engagée dans la lutte et le combat contre toutes les formes de discriminations, liées au handicap, visible ou invisible, racisme et les discriminations d'origine, sexisme et misogynie, LGBTQIA+phobies... qui n'ont pas leur place ni dans la société, ni dans nos lieux de travail, ni dans nos organisations.
92. Dans ce cadre, les discriminations syndicales, et plus largement les attaques contre les mobilisations sociales, qui visent à faire taire les militantes et militants, à briser les engagements collectifs et à entraver les libertés fondamentales sont un frein à la syndicalisation, au militantisme et à la prise de responsabilité. L'appartenance syndicale demeure une des premières causes de discrimination.
93. La Fédération sera attentive à lever ces obstacles à la liberté et aux droits de ses militants et de l'ensemble des travailleurs.

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

95. Nous avons été amenés avec les syndicats à traiter de nombreuses demandes individuelles. L'individualisation des règles de gestion alliée à l'affaiblissement, voire la disparition, des voies de défenses collectives risque d'accentuer ce phénomène. Nous ne pouvons pas donner l'illusion aux syndiqués, ni aux salariés que nous pourrions totalement assumer techniquement ou financièrement leur défense individuelle.
96. Les conventions juridiques avec des avocats actuellement en cours ne couvrent pas l'action juridique, mais uniquement des analyses de dossiers. Ce dispositif ne répond pas aux attentes des camarades qui souhaitent être accompagnés jusqu'au bout de leur recours. En outre il est extrêmement coûteux alors qu'il peut s'apparenter à une analyse de l'opportunité de poursuivre ou pas, prestation rendue parfois gracieusement par les avocats hors toute convention. S'agissant d'un secteur libéral à but lucratif, nous ne devons pas nous lier contractuellement pour un temps indéterminé à tel ou tel cabinet.
97. Il est donc nécessaire de structurer l'activité juridique par la création d'un collectif pour penser l'activité juridique comme une démarche syndicale à part entière. Le juridique ne doit pas et ne peut pas remplacer la lutte, il doit faire partie de l'éventail des moyens d'actions en terme d'action juridique et non de seul accompagnement individuel. Nous devons penser l'action juridique en termes de campagnes revendicatives, décidées par la Direction fédérale, appuyées par un budget voté par la Direction fédérale. Le collectif suivra l'actualité et proposera à la Direction fédérale un plan d'actions juridiques lié à l'actualité revendicative et dont l'objectif est d'être un point d'appui des luttes.
98. L'échec de l'action de groupe contre le « 1/30ème indivisible »/ « amendements Lamassoure » qui discrimine l'action de grève dans la Fonction publique montre que notre action collective pour s'emparer de ce genre de sujet est encore à construire avec les travailleurs. En conséquence, les campagnes que nous mènerons dès lors, sur ce sujet ou d'autres thèmes transverses avec le semi-public, feront office « d'action de groupe », pouvant passer par la multiplication d'actions individuelles coordonnées politiquement par la Fédération. Dans ce cadre, la Fédération proposera une aide financière, dans la limite de l'enveloppe votée en Direction fédérale, à quelques militants prêts à s'engager. Remboursable en cas de victoire cette aide permettra de démultiplier les démarches en cas de jurisprudences victorieuses.
99. La sélection des dossiers par un collectif juridique est complexe et correspond rarement à l'urgence de certaines saisines au vue des délais de recours. Le collectif juridique ne pouvant gérer toutes les demandes il faudra que l'aide ponctuelle à un syndiqué, aide qui existera toujours, soit une discrimination flagrante, ait un intérêt politique majeur ou s'inscrive dans le combat syndical.
100. Le collectif devra aussi mettre en œuvre une veille particulière, et mutualiser les éléments des recours financés ou accompagnés par la Fédération et les syndicats afin d'aider les élus, les mandatés, les militants à analyser des dossiers avant de solliciter un avocat.

101. En outre, le collectif juridique sera chargé d'identifier le non-respect des dispositions législatives et réglementaires par les employeurs et Administrations financières et recenser les décisions individuelles et collectives faisant l'objet de ces manquements, notamment les personnes subissant des discriminations pénalement réprimées par la Loi.
102. Le collectif devra disposer de temps, de budget, de propositions de formation pour ses membres. Il tiendra à disposition des syndicats et des militants une liste d'avocats avec lesquels nous avons déjà eu des expériences positives.
103. La Fédération des Finances mettra en place un collectif fédéral qui aura pour rôle entre autres :
104. d'élaborer des campagnes annuelles d'actions juridiques,
105. d'assurer le suivi des dossiers,
106. de décider en lien avec le syndicat au cas par cas d'accompagner tel ou tel camarade qui nous sollicite,
107. d'alimenter une base documentaire par une veille de jurisprudence ainsi que par le recensement des décisions des actions engagées avec l'appui de la Fédération et de ses syndicats,
108. une ligne budgétaire sera validée chaque année pour mener la campagne d'actions juridiques avec différents cabinets d'avocats.
- 109.

110. 4- Aux oppressions « spécifiques » doivent répondre des activités militantes spécifiques

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

112. Le Féminisme comme boussole

113. Dans son champs d'intervention et dans la la CGT, la Fédération des Finances combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels, qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes, cela dans une perspective d'émancipation et de progrès social.
114. Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion des femmes au travail, dans la société et dans l'histoire. La Fédération des Finances CGT est féministe.
115. Partout dans le monde, l'oppression de femmes est une arme et un enjeu de pouvoir. Par le viol, la privation d'accès à l'éducation, aux soins de santé, par l'excision, l'enfermement, les mariages forcés, les violences sexuelles et les féminicides, les droits des femmes reculent chaque fois que la société recule sous l'effet des crises économiques et des guerres.
116. Mais plus près de nous, les inégalités salariales demeurent, le sexisme ne cesse de progresser et les violences faites aux femmes explosent, notamment au travail.
117. La situation est contradictoire. Les droits des femmes, et leur légitimité, progressent mais le « backlash » s'organise à tous les niveau, avec de plus en plus de privation de droits pour les femmes, les « résistances » du masculinisme ou la remise en cause des « conquis ».
118. Enfin, au sein même de nos organisations, la libération de la parole met en lumière certains comportements patriarcaux pouvant rendre le militantisme insécurisé pour les femmes.
119. Pour cela la Fédération de Finances CGT développera une politique à la vie syndicale favorisant l'inclusivité et la parité, fera des « questions femmes » un point systématique dans ses expressions et

soutiendra le développement du féminisme dans la société et dans la CGT, en travaillant en particulier à la sécurisation de l'environnement militant.

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

121. La situation des jeunes est très diverse et de plus en plus précaire dans la société. Ils sont souvent jetés en pâture à la violence et à la répression de la société capitaliste de plus en plus tôt et doivent faire face aux inégalités sociales. Mais quelle que soit leur situation, ils ont une aspiration commune, l'autonomie et sont souvent engagés dans des luttes sociales ou environnementales. La CGT a présenté son plan confédéral pour la jeunesse car il s'agit d'une préoccupation confédérale et de société.
122. Dans notre champs Finances, la présence de jeunes travailleurs ou jeunes syndiqués est forte, notamment à l'occasion des départs massifs en retraite. C'est la relève ! La syndicalisation des jeunes et leur prise de responsabilité est donc un enjeu majeur. Cela passe par une activité spécifique leur permettant de connaître leurs droits, un accueil systématique des nouveaux et nouvelles embauchés, une attention à leur prise de responsabilité.
123. Cette activité revendicative est principalement reprise de l'activité confédérale, mais des initiatives spécifiques existent dans les syndicats, parfois de longue date, comme dans les Écoles de formations des fonctionnaires du ministère (accueil, guide, structuration)
124. La Fédération mettra en place une mutualisation des expériences et bonnes pratiques des syndicats afin de développer l'activité.

125. Cadres. Réaffirmer notre UFICT

126. Nous avons décidé collectivement lors de notre 28ème congrès en 2017 de « construire une activité cadre ». Cela s'est traduit notamment au Congrès suivant par la création d'une Union Fédérale des Ingénieurs/ingénieresses, cadres et Techniciens/techniciennes (UFICT).
127. Même si la création d'une structure syndicale n'est forcément synonyme de mise en œuvre d'une activité concrète, elle a permis d'engager la Fédération sur un travail spécifique indispensable.
128. L'activité spécifique envers les cadres est un enjeu revendicatif d'actualité qu'il s'agisse de la défense de leur droits et garanties, mais aussi d'enjeux de syndicalisation et de gagner le vote CGT aux élections professionnelles.
129. Les cadres constituent un enjeu stratégique des transformations du travail, du management, des rapports sociaux dans nos établissements et administrations, parce que leur travail impacte de façon significative la situation des autres catégories et celle des usagers.
130. Face à une stratégie des employeurs de renforcement de l'individualisation (rémunération, carrière...) pour mieux diviser, la CGT se bat pour unifier le salariat autour d'intérêts et de revendications communes, sans nier les spécificités des missions dévolues aux cadres.
131. La Fédération est le lieu de mise en réseau des cadres militants « Finances » pour leur permettre la construction d'un corpus revendicatif spécifique tout en travaillant la convergence d'intérêts et de luttes avec les autres catégories de salariés.
132. L'activité de l'UFICT s'appuie naturellement sur les informations, les formations, les repères revendicatifs mis à notre disposition par l'Union générale des cadres et techniciens UGICT CGT. Elle a aussi engagé un travail plus centré sur la réalité des missions, droits et garanties, carrière des cadres dans le champ de la Fédération, notamment avec l'élaboration et la diffusion du guide « Cadres aux Finances » et du matériel de syndicalisation spécifique.
133. Pour autant, il convient de renforcer, notamment dans le cadre des prochaines élections profes-

sionnelles, l'activité et la structuration de l'UFICT. Des échanges plus réguliers avec les syndicats et sections syndicales seront organisés, la proposition de l'instauration du timbre UGICT automatique pour les nouvelles adhésions de cadres sera mise en débat, une liste de diffusion pour les cadres adhérents sera organisée, afin de mettre en place une Lettre d'informations spécifiques mensuelle. Enfin, l'UFICT continuera à relayer largement les formations syndicales et initiatives de l'UGICT.

134. *Retraités et continuité syndicale. Développer notre Union Fédérale des Retraités*

135. Aux Finances, dans un contexte de départ massif à la retraite, la continuité syndicale constitue un enjeu pour le syndicalisme CGT tant du point de vue du rapport de force que de son apport au financement, à l'animation des luttes et de son fonctionnement
136. Gagner la bataille du syndicalisme retraité exige un double engagement :
137. -> celui des actifs et actives. Le maintien du syndiqué actif dans la CGT, après son départ à la retraite, se prépare et s'élaboré bien en amont de son départ. La connaissance des adhérents susceptibles de prendre leur retraite est cruciale afin de les contacter au préalable.
138. -> celui de l'Union Fédérale des Retraités, pour accueillir les nouveaux retraités et faire vivre la continuité syndicale.
139. -> C'est la garantie du renforcement de l'organisation. Chaque syndicat de la Fédération en lien avec l'UFR est un des acteurs du suivi des adhérents au départ à la retraite, sans oublier le lien essentiel à maintenir dans la vie syndicale de sa section.
140. Les revendications des retraités sont à la fois le prolongement de celles des actifs (rapport déroulement de carrière, salaires/pensions /cotisations, protection sociale, santé au travail), mais elles ont aussi de grandes spécificités comme les enjeux de mobilités, d'accès aux soins, aux logements aménagés, à la perte d'autonomie...
141. Pour y répondre et développer l'UFR, il y a besoin d'un suivi national et d'une organisation décentralisée au plus près des retraités dans les territoires.
142. L'organisation et le rayonnement de l'UFR doit être plus claire et compréhensible : la zone géographique la plus pertinente en proximité est le département.
143. Une organisation décentralisée avec des collectifs qui fonctionnent avec des animatrices et animateurs et qui se réunissent régulièrement. Cette organisation décentralisée est impulsée par l'UFR en lien avec les membres identifiés de la Direction Fédérale (pilier 2) renforçant le lien étroit avec les actifs.
144. Ainsi pour une UFR Finances forte et conquérante il faut, en lien avec la Fédération, un cahier revendicatif consolidé, une organisation adaptée, une formation renouvelée et une communication renforcée.

145. *Les luttes diverses des précaires à accompagner*

146. Au sein même de nos lieux de travail, des personnel précaires participent à la mise en œuvre de nos missions, souvent via des prestataires titulaires des marchés de nettoyages, restauration, livraisons... Il est de notre responsabilité de veiller à ce que le droit soit respecté vis-à-vis de toutes les personnes travaillant dans nos locaux, et d'aider les revendications. Particulièrement pour des travailleurs qui sont privés souvent de tout droit, et notamment du droit syndical.
147. La précarité est un de ses leviers pour développer et accroître la concurrence entre les travailleurs, afin de faire pression sur les salaires, les conquis sociaux et les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.
148. En conséquence, l'ensemble de nos organisations prend en compte les revendications de ces tra-

vailleurs et participent avec la Confédération à la construction de luttes interprofessionnelles autour de ces enjeux afin de revendiquer le droit à un emploi stable et correctement rémunéré, ainsi qu'une protection efficace contre le chômage, dans la visée du Nouveau Statut du Travail Salarié. La CGT est le seul syndicat à mettre l'organisation des travailleurs précaires au premier plan. Pour franchir une étape dans le rapport de force, il faut travailler à plus de transversalité, de mutualisation et d'efficacité.

149. Des luttes avec les personnels de restauration ou de nettoyages sont déjà menées par nos syndicats en territoires, permettant aux travailleurs un « tous ensemble », le combat contre l'isolement quotidien et l'élaboration de cahier de revendications. Cela peut se traduire par des soutien à des manifestations, distributions de tracts ...

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

151. *5- Une communication fédérale au service de l'activité militante et de nos propositions revendicatives*

152. La communication est un outil essentiel de l'activité de la Fédération pour faire connaître les propositions et la démarche CGT, et pour porter les revendications et préoccupations des collègues. Au cœur de nombreux débats, chaque militant ou salarié a souvent une opinion tranchée sur ce sujet. Souvent mise en avant en cas de difficultés de mobilisation ou d'incompréhension sur des propositions portées, il est important d'aborder l'ensemble des enjeux autour de la communication

153. *Une communication fédérale largement connue et reconnue*

154. De nombreux outils ont d'ores et déjà été développés : site, boutique, journal aux syndiqués, matériel syndical...

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

156. **Le journal « Plus forts Ensemble »**, trimestriel adressé à l'ensemble des adhérents de la Fédération, apporte également un éclairage sur les enjeux de notre champ fédéral, avec des articles systématiques sur les missions, les droits et garanties, l'action sociale ou la santé au travail.

157. Le format, toujours plus attractif et accessible, a été modernisé en 2024 et l'envoi du magazine de l'UFR « Vie nouvelle Finances » a été groupé pour les camarades retraités.

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

159. **La boutique en ligne** est devenue un outil reconnu et utile à la gestion d'une grande partie du matériel syndical (publications, affiches, « goodies »...). Sur le mandat, ce sont plus de 80 produits mis en boutique, 1 000 commandes et 250 000 produits expédiés.

160. Elle permet de faire connaître les productions, de moduler les tirages en fonction des pré-commandes (des syndicats et sections syndicales) et de mettre en avant certaines campagnes revendicatives. Son développement et son alimentation régulière doivent être poursuivis.

161. **Les brochures et publications thématique** ont été largement développées ces dernières années. Il s'agit d'un travail de vulgarisation et de réflexions sur des thématiques relevant de notre champ professionnel (Action sociale, PSC, Handicap, Fiscalité, cadres, Économie et migrations...).
162. Très appréciés par les syndiqués et collègues, ce sont d'excellents supports, utiles à toute la CGT, mais aussi pour nos relations extérieures (relations presse, élus...).
163. La poursuite et les mises à jour devront être réalisées pour toujours mieux faire connaître nos travaux et revendications. Pour ce faire, la Fédération se rapprochera des syndicats concernés pour des mises à jour efficaces.

164. *Diversifier les possibilités de communication*

165. Les formes et outils de communication sont nombreux et évoluent très vite. Il ne s'agit pas d'utiliser à tout prix tous les outils existants, mais il faut identifier les plus adaptés et s'en emparer pleinement.
166. Le développement massif du télétravail est un élément récent à prendre en considération dans la communication et démarche syndicale.
167. La Fédération s'est engagée dans la production et diffusion de webinaires, de vidéos. Elle utilise plusieurs listes de diffusion permettant des envois de mails de masse ou plus ciblés. Sur ce point, il est important de les maintenir à jour pour une utilisation pertinente.
168. La Fédération adresse une fois par mois, le dernier mardi du mois, une lettre d'infos « tout agent/agente de Bercy ».

169. *Développer notre communication extérieure (réseaux sociaux, médias)*

170. Même si des relations avec des journalistes ont pu être nouées ces dernières années, notre présence médiatique reste trop confidentielle. Cet enjeu est extrêmement important pour la diffusion de nos propositions et gagner la bataille des idées. La Fédération développera, en lien avec ses syndicats, sa politique de communication extérieure, en produisant plus régulièrement des communiqués, dossiers, conférences et petits déjeuners de presse.
171. Elle pourra aussi initier des formes d'actions innovantes, plus facilement reprises par les médias.
172. Pour gagner en réactivité sur certains sujet d'actualité et répondre plus facilement aux sollicitations médiatiques, la Fédération mettra en place un porte-parolat.
173. Les réseaux sociaux pourront également être pertinents pour notre communication extérieure. Même s'ils sont largement répandus dans la société et s'ils constituent un vecteur d'informations indéniable, la présence sur l'ensemble des réseaux sociaux n'est pas une fin en soi. Elle doit répondre à des objectifs clairs. La Fédération devra donc mener une réflexion pour améliorer sa présence sur ce type de média.

174. *Mettre en place la lettre d'information militante*

175. Afin de donner aux militants des informations complémentaires concernant l'activité de la Fédération (au-delà du journal et des articles du site), une lettre d'information fédérale mensuelle sera mise en place. Elle traitera notamment des questions internationales, de la formation syndicale, de l'action sociale, de la santé au travail, de l'agenda social ministériel, des décisions prises par la Direction fédérale, des campagnes revendicatives...
176. L'envoi se fera en lien avec les syndicats afin d'éviter les doublons.

177. *Mutualiser dans la fédération et dans la CGT*

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

180. *6- Une politique financière au service de nos ambitions revendicatives*

181. Les préoccupations de politiques syndicales et financières sont étroitement liées. La dimension financière au regard des engagements de nos choix revendicatifs doit rester une des préoccupations essentielles de la Direction fédérale avec la participation de la Commission financière de contrôle.
- 182. *Des ressources en baisse mais des budgets équilibrés sur le mandat***
183. Les effectifs cotisants sont en baisse constante dans nos syndicats. Même si cette question est d'abord du ressort de la vie syndicale, elle doit aussi être traitée du point de vue financier.
184. Les raisons sont multiples : suppressions massives d'emplois, départs à la retraite non remplacés, continuité syndicale prise en charge insuffisamment ou avec difficultés, conditions de travail intenables, discriminations syndicales ou attaques sur nos droits d'intervention,... Pour autant cette baisse du nombre de nos syndiqués n'est pas inéluctable.
185. Certains syndicats progressent ou se maintiennent. A l'intérieur des syndicats, les bases locales ont aussi des résultats hétérogènes en matière de cotisations et d'adhésions.
186. La Direction fédérale engagera un vaste plan de syndicalisation dans nos champs de syndicalisation et une action spécifique pour la continuité syndicale pour les futurs et futures retraités. Les résultats des campagne mise en place précédemment n'ont pas été à la hauteur de nos objectifs, nous devrons donc nous interroger sur le contenu de ces plans..

187. Nos budgets sont directement liés à cette situation, le fonctionnement de la Fédération et de ses syndicats en dépend. Mettre l'accent sur la syndicalisation est un élément incontournable qui doit nous permettre de sauvegarder notre indépendance financière.
188. Contribuer à la mise en application du « 1% » conformément aux orientations confédérales doit être un objectif.

189. *Conforter notre indépendance financière*

190. Devant la baisse constatée de rentrée des cotisations, la DF et la CFC élaboreront des pistes d'évolution, après mise en débat collectives. La part de la subvention ministérielle représente en moyenne sur le mandat environ 25% de nos ressources. Nous devons continuer à travailler (outre le renforcement) à la recherche de ressources nouvelles (partenariat, publicité, initiatives financières...). Cela concerne l'ensemble de notre activité, mais pourrait concerner plus spécifiquement notre communication et notre congrès.

191. *Améliorer la saisie des données dans Cogiciel, améliorer les rentrées de cotisation pour Cogétise*

192. Au-delà du nécessaire renforcement, la Fédération travaillera, en lien avec les syndicats, à une

organisation plus rapide des reversements à Cogétise (et donc à toutes les structures, dont la Fédération).

193. Malgré de nombreuses discussions dans les réunions de trésoriers, il reste beaucoup à faire pour que les cotisations « rentrent » dans Cogétise plus rapidement et irriguent aux mieux les structures de la CGT. La Direction fédérale sensibilisera les syndicats à l'usage de la future version 2 du Cogitel qui servira désormais à tous les syndicats de porte d'entrée pour le versement à Cogétise.

LES 28 FICHES REVENDICATIVES

FICHE 1

Pour le désarmement et la paix

1. La CGT Finances propose

2. La CGT propose de faire échec à la résolution par la guerre de la crise systémique du capitalisme en agissant en faveur du désarmement, de la paix et de la solidarité internationale entre les peuples et leur rapprochement.
3. Pour cela, la CGT, fidèle au principe fondateur de l'Organisation internationale du travail (OIT, créée en 1919) selon lequel « Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la justice sociale. », participe à toutes les actions sincères en faveur de la paix et du désarmement, dénonce tout financement en faveur de la guerre et de l'OTAN ainsi que toutes tentatives et interventions impérialistes de déstabilisation de nations souveraines....

4. Ce qui existe aujourd'hui

5. A la faveur de l'agression russe contre l'Ukraine, les dirigeants occidentaux accélèrent la transition de l'appareil productif vers l'économie de guerre. Les profits générés par l'industrie de l'armement proviennent de commandes étatiques, ceci au détriment des besoins de la population en matière de salaires et de services publics.
6. La France, deuxième exportatrice mondiale d'armement et détentrice de la force de frappe nucléaire, fait valoir sa position au sein du bloc impérialiste euro-atlantique en contestant le leadership américain sur l'OTAN. Cette position jusqu'au-boutiste et guerrière est lourde de menaces pour les travailleurs....
7. Cette situation est utilisée par les dirigeants français pour promouvoir la construction d'une « Europe de la défense ». Il faut au contraire de développer les coopérations pour une culture de paix qui favorise le vivant : les capacités humaines, l'emploi et l'écologie, qui soit un pont avec les peuples du Sud global, au lieu des pratiques néocoloniales et sous-impérialistes actuelles.

8. Les moyens pour y parvenir

9. ->> Refuser toute coupe dans les services publics ou la protection sociale pour accroître le budget des armées.
10. ->> Faire le choix d'une économie de paix. Intégrer les industries d'armement au sein d'un pôle public national de défense et agir pour un strict contrôle démocratique des activités exportatrices de ce secteur.

11. ->> Réaffirmer la mission essentielle de défense des frontières nationales par l'armée française. Transformer les dépenses militaires en des dépenses de véritable défense et non de projection à l'extérieur, pour permettre une véritable sécurité collective. Les interventions de l'armée française hors de France ne doivent avoir lieu que dans le strict respect du droit international (opérations de maintien de la paix de l'ONU,...) et après consultation du parlement.
12. ->> Promouvoir les politiques de coopération économique mutuellement avantageuses entre les nations, augmenter massivement et sans contrepartie politique l'aide aux développements pour les pays les moins avancés.
13. ->> Agir pour le respect du droit international, la résolution pacifique des conflits sur le fondement de la charte des Nations-Unies et du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes. La France doit faire face à ses obligations internationales dans ses territoires d'Outre Mer, particulièrement à Mayotte et en Kanaky.
14. ->> Mobiliser les travailleurs en faveur du désarmement nucléaire. La France doit participer aux protocoles de révision du traité de non prolifération (TNP) et ratifier le traité d'interdiction des armes nucléaires (TIAN).
15. ->> Lutter contre les alliances militaires impérialistes : demander la dissolution de l'OTAN, dénoncer leurre d'une « Europe de la défense » et œuvrer à un nouvel ordre économique (et politique) international.

FICHE 2

Mettre la finance au service de l'intérêt général en France, en Europe et dans le monde

1. *Les déviiances de la Finance*

2. Depuis le début des années 80, la mondialisation des échanges mais plus encore celles des capitaux a conduit à l'intégration de l'économie planétaire et s'est accompagnée d'une financiarisation croissante aboutissant à une captation considérable de la richesse produite par les revenus financiers au détriment de la rémunération du travail, des Services publics et des investissements productifs. Une étude de Mac KINSEY de 2025 donne le vertige en indiquant que depuis 2000, le stock mondial de richesse virtuelle (prix spéculatif de tous les actifs financiers) a augmenté de quelques 160 000 milliards de dollars ! Soit beaucoup plus que l'évolution du PIB mondial. Pire encore, à eux seuls, 3000 milliardaires de la planète se sont accaparés près de 10 % de la richesse mondiale (16 000 milliards de dollars).
3. Le capitalisme financiarisé et mondialisé, en mettant en concurrence les salariés à l'échelle mondiale a non seulement entraîné une baisse universelle et structurelle de la part de la richesse produite consacrée à la rémunération du travail salarié et creusé les inégalités, mais elle a généré la délocalisation des unités de production et la désindustrialisation d'une partie de l'Europe et notamment de la France en même temps qu'elle avivait la surexploitation et l'asservissement des travailleurs et les tensions entre les peuples dans le monde entier.
4. Ainsi la globalisation financiarisée de l'économie planétaire constitue manifestement un échelon supérieur de l'accumulation capitaliste au profit de quelques-uns et une accélération brutale de l'impérialisme, sous toutes ses formes. Dans les faits, la financiarisation s'est faite au profit d'une concentration des capitaux entre les mains de groupes toujours plus grands et toujours plus capables d'influencer les pouvoirs politiques en faveur de leurs intérêts. De ce point de vue, les premières décisions qui ont suivi le retour de Trump au pouvoir, entouré de son aréopage de milliardaires, en sont une illustration flagrante.
5. La volonté de transformer le monde en objets spéculatifs (terre, eau, ressources naturelles, biodiversité...) encourage l'exploitation extrême de notre environnement et une accélération de sa destruction. L'accaparement des ressources naturelles par quelques-uns est l'un des ressorts de l'impérialisme capitaliste.
6. Cette captation de la richesse produite par les revenus financiers est foncièrement inégalitaire et avive les tensions militaires et commerciales entre les peuples au point de multiplier les guerres et de détériorer la condition humaine. C'est aussi une source d'instabilité chronique qui conduit à des crises financières successives générées par l'éclatement de bulles spéculatives pouvant régulièrement aboutir à des crises généralisées des secteurs bancaire, alimentaire, énergétique, social ...Cette situation entraîne des dépenses considéra-

bles pour les Etats, générant des dettes publiques énormes dont le financement vient encore alimenter les revenus financiers, dans le cadre d'un cycle infernal.

7. La mondialisation financière a été rendue possible par la déréglementation, le décloisonnement des marchés financiers nationaux et la désintermédiation grâce à laquelle tout type d'investisseur institutionnel peut effectuer des opérations de prêts auparavant réservées aux banques. Ainsi fonds de pensions, fonds d'investissements, compagnies d'assurance, banques d'affaire détiennent la plus grande part des actifs financiers. Ces institutions financières spécialisées se nourrissent de profits industriels non réinvestis et de revenus non consommés issus de l'économie réelle qu'elles orientent vers des placements en actifs financiers : devises, obligations, actions en se tenant hors de la production de biens et de services.
8. Les schémas spéculatifs et financiers sont de plus en plus complexes. Ils conduisent à une virtualisation de l'économie mortifère pour l'emploi et le bien-être social. Multinationales, holdings... ne servent qu'à transférer le plus efficacement possible les profits vers les acteurs de la spéculation et de la rente. L'application automatisée de ratios de mathématiques financières calée sur la recherche de profits de court terme maximisés, couplée avec la généralisation de l'intelligence artificielle, accélère ce phénomène de virtualisation de l'économie (blockchain, Cryptomonnaies, metavers ...). Cela amène à démunir de plus en plus les populations, les travailleurs et leurs organisations de la possibilité d'agir collectivement pour défendre leurs intérêts de classe et peser sur les décisions qui les concernent.
9. Mais cette course folle ne s'arrête pas là. Dans le but d'accroître toujours davantage les frontières des marchés, le capitalisme financier s'attaque partout aux Services publics, remettant en cause leur statuts, leurs missions, leurs moyens dans le but de les « marchandiser ». Dans le même élan, la finance fait pression sur les droits sociaux, cassant les principes de mutualisation, et d'égalité d'accès aux droits fondamentaux au profit de logiques marchandes individualisées, plus risquées et plus coûteuses pour les bénéficiaires (l'exemple du système de santé aux États-Unis en est la parfaite illustration).
10. En France même, ces logiques attaquent les droits issus du Conseil National de la Résistance (Sécurité sociale, retraite par répartition, droit syndical, principe de participation des travailleurs...) en vue de les substituer notamment par des couvertures assurantielles privées et des fonds de pension.
11. Cette marche forcée n'est pas inéluctable mais il y a urgence à reprendre le contrôle de la Finance. Il ne s'agit pas seulement de l'orienter et la réguler dans la direction souhaitée par les populations mais aussi de la contraindre, en affaiblissant le poids de la rente et de la spéculation sur l'économie.

12. L'urgence à reprendre le contrôle de la Finance !

13. A l'échelle de la France, les administrations économiques et financières (Administrations du Ministère de l'Économie et des Finances, DGFIP, DOUANES, DGCCRF, INSEE) tout comme les institutions économiques publiques et semi-publiques de notre champ fédéral (CDC, BPI France, Banque de France, AFD, CNP par exemple)s ont aux premières loges de l'indispensable combat contre l'avancée de la mondialisation financière.
14. L'enjeu premier afin de reprendre le contrôle de la finance est de limiter la place qu'elle a

prise dans le système économique national et international. Cela appelle une prise de contrôle collectif de la finance au moyen de 4 leviers d'action :

15. -> la détermination démocratique et transparente de normes et de règlements dont le respect doit être garanti par les autorités publiques de contrôle économique et financier,
16. -> l'utilisation de la fiscalité à laquelle la finance échappe grandement,
17. -> la définition d'une stratégie coordonnée d'investissement et de financement public de toutes institutions économiques et financières publiques réunies dans le cadre du pôle financier public revendiqué par toute la CGT,
18. -> le renforcement des droits d'intervention des travailleurs des secteurs économiques et financiers publics et privés,
- 19. L'évolution des normes et règlements** que nous revendiquons doit aboutir à la modération voir à l'interdiction de certaines pratiques spéculatives et montages financiers alambiqués (titrisation, fonds de fonds, capital venture, vente à découvert, dérivations multiples, LBO...). Mais il doit aussi aboutir à la révision des règles de constitution de société et groupes de sociétés, très opaques aujourd'hui (sociétés mère, SAS, holdings en cascades, filialisation multiples..) pour aller dans le sens d'une logique de réponse au besoins de l'économie réelle et non à des objectifs d'optimisation fiscale. De même, les normes et règlements régissant les opérations financières doivent davantage permettre l'intégration des objectifs de RSE et veiller à éviter le « green washing ».

20. Sur la fiscalité

21. Au niveau international, il nous apparaît indispensable de réviser les conventions fiscales internationales qui aujourd'hui sont de véritables outils de financiarisation entre les mains des multinationales (dans un premier temps en adoptant les conventions modèle « ONU »).
22. Les fiscalités locale, nationale et internationale doivent d'abord soutenir l'investissement et l'emploi. La spéculation et la rente doivent être soumises à un niveau de prélèvement fiscale supérieur aux revenus du travail.
23. Le patrimoine financier doit, a minima, être imposé de manière équivalente au patrimoine immobilier. De plus la richesse produite par les salariés doit leur revenir, c'est aussi comme cela que nous réduirons le poids de la Finance sur nos vies. En effet, l'augmentation des salaires et des pensions, la baisse du temps de travail, la Sécurité sociale à 100 %, le développement des Services publics privent la Finance de son pouvoir d'accaparement sur une masse considérable de richesses.

24. Mettre en place un Pôle financier public

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

26. Aujourd'hui la CDC - Banque des territoires, BPI France, La Poste ou la Banque de France mettent en œuvre des doctrines d'intervention (en financement comme en investissement) qui relève davantage d'un objectif d'appui aux logiques libérales de financiarisation, plutôt que d'une logique de réponse aux besoins sociaux et aux intérêt publics.
27. Il en va ainsi par exemple en matière de politique industrielle. BPI, la CDC, l'APE refusent systématiquement les demandes de nationalisations temporaires pour soutenir l'emploi industriel en territoire, tout en soutenant (au travers de fonds) des opérations financières les plus spéculatives (par exemple des « start up » au prétexte d'innovation). Autre exemple, les mêmes refus de réponses aux besoins sociaux sont mises en avant lorsqu'il s'agit de soutenir le maintien ou la création de Services publics de proximité (implantation de services déconcentrés de l'État, Services publics, Poste, maternités ...)
28. Pour faire face à cette situation, pour renforcer les synergies entre les différents outils publics afin d'améliorer leur efficacité économique, sociale et environnementale, la CGT propose la création d'un véritable Pôle financier public qui mettrait en réseau les établissements et institutions financières publics et semi-publics existants. Les établissements et institutions qui le composeraient conserveraient leur autonomie, mais inscriraient leur action dans un cadre global. Seul un tel outil, placé sous le contrôle étroit, transparent et démocratique du Parlement, des élus locaux et des organisations de travailleurs, pourrait permettre de peser sur les stratégies financières en cours dans une logique d'appui aux besoins économiques, sociaux et environnementaux des territoires et des populations. Il pourrait par ailleurs prendre appui sur l'ancrage territorial de ses composantes, jouant un rôle déterminant en faveur du développement solidaire des territoires.
29. Enfin, nous revendiquons la mise en place d'un vrai droit d'intervention et de participation des travailleurs sur l'exercice de leurs missions dans le secteur économique et financier, tant dans le champ ministériel que dans celui des institutions du secteur public et semi-public. Les instances sociales existantes sont tout à fait insuffisantes pour exercer ce droit. Nous revendiquons l'ouverture d'un débat national et démocratique avec les fonctionnaires et les salariés sur l'ensemble du champ fédéral pour obtenir des droits nouveaux dans ce domaine.

30. L'Union européenne et le monde du travail

31. Le système capitaliste est mondial, les capitalistes présents sur la quasi totalité du globe utilisent les frontières à leur profit, de plus, notre société est imbriquée au système capitaliste mondialisé. L'institution la plus puissante aujourd'hui au sein de laquelle nous sommes imbriquée est l'Union européenne. Cette institution a été créée et s'est développée dans l'intérêt du capital, cependant en sortir ne signifierait pas sortir du système capitaliste international.
32. Il faut la poser dans une perspective internationaliste, les réponses désordonnées à la pandémie, les égoïsmes nationaux compatibles avec le libre échange capitaliste ont eu des conséquences mortifères. Les intérêts du capital ne disparaîtront pas avec la disparition de l'Union européenne. De plus, la dimension internationale que ce soit de la Finance ou des défis environnementaux, obligent à une réponse internationaliste. Les travailleurs et travailleuses subissent partout les mêmes logiques, défendant les mêmes intérêts.

FICHE 3

Lutter contre l'Extrême-droite

1. La CGT propose

2. Notre objectif est la construction d'une société :
3. débarrassée des idées, des politiques, des pratiques, des partis, des mouvements, des associations, des activistes, des médias d'extrême droite.
4. 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 en France, en Europe, et dans le monde. Ainsi, cette société serait débarrassé du racisme, de l'antisémitisme, de la xénophobie, du sexism, du validisme, des LGBTQIA+phobies, de l'âgisme ...

5. Ce qui existe aujourd'hui

6. L'extrême droite est un vieux courant politique, qui existe sous différentes formes, de manière plus ou moins explicite : la priorité nationale et le patriotisme économique, la critique, qui s'est répandue depuis, du « système », le racisme, la xénophobie, la LGBTQIA+phobie, l'antisémitisme, l'islamophobie, une vision conspirationniste du monde, le refus de la diversité et de l'égalité... C'est la peur et la haine qui dominent ces idéologies, l'affrontement identitaire, l'obsession de la décadence et du complot. L'extrême-droite, de Trump à Meloni, en passant par Orban ou Marine Le Pen n'est pas une "dérive du système", mais bien une solution pour une frange de plus en plus large des représentants du Capital. Une solution consistant à toujours plus de divisions au sein des travailleurs, toujours moins de droits sociaux et de services publics, afin de détourner des véritables responsables de la situation sociale tout en entrant dans une nouvelle ère autoritaire. Sous un discours aux apparences sociales, l'extrême droite porte les intérêts des puissants, au détriment du monde du travail.
7. La violence et la guerre sont de plus en plus présentes dans un monde de plus en plus militariste, autoritariste, dans lequel les discriminations et les agressions racistes, sexistes, homophobes se banalisent.
8. Aidées par des galaxies médiatiques entre les mains de milliardaires réactionnaires, les idées d'extrême droite occupent une place centrale dans le débat public, sans que cela corresponde forcément à leurs poids au sein du monde du travail. Les partis politiques « officiels » d'extrême droite se multiplient (RN, les patriotes, Debout la France, UPR, Reconquête...) sans compter les groupuscules et associations. Par ailleurs, les idées d'extrême droite infusent de plus en plus dans l'échiquier politique.
9. Au niveau international l'extrême-droite et les parti réactionnaires prennent le pouvoir dans de plus en plus de pays et en dirige certains depuis des décennies.
10. A l'occasion des élections législatives anticipées de 2024 en France, le RN a réaffirmé ses

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

11. Si la Fédération des Finances CGT combat la Finance, ce n'est pas parce qu'elle serait cosmopolite, mais parce que les activités spéculatives et rentières qui la caractérisent ne peuvent exister que par la spoliation de la richesse créée par les travailleurs. Aujourd'hui, 92% des avoirs sont détenus par la moitié des ménages.
12. La montée progressive des idées d'extrême-droite et de son accession au pouvoir relève de nombreux éléments déclencheurs. Outre les fondements premiers, racistes et réactionnaires, la question sociale, avec notamment la casse sociale organisée en toute conscience par les différents gouvernements depuis plus de 30 ans, est centrale : paupérisation des travailleurs, sentiments de relégation et de déclassement, abandons de populations entières, Services publics attaqués et supprimés dans les territoires, ... Aussi, les batailles revendicatives engagées par la CGT pour, par exemple, les augmentations de salaires, l'égalité salariale femme-homme, la défense du système solidaire de retraites sont une main levée contre l'extrême-droite. D'autant que les 89 députés RN élus en 2024 sont les premiers à n'avoir voté aucune mesure de progrès social comme l'augmentation du SMIC ou celle des minima sociaux. C'est un combat de classe déterminant pour contrer le mirage social de l'extrême droite et ses relais.

13. *Les moyens pour y parvenir*

14. Interdire les partis, mouvements, associations prônant la xénophobie, le racisme, l'antisémitisme, la misogynie, les LGBTQUIA+phobies, les discriminations dues aux handicaps, l'âgisme...
15. -> Exiger de nos employeurs des politiques de prévention contre les discriminations au travail incluant la protection des victimes et la sanction des auteurs.
16. -> Construire des propositions contre la discrimination raciale à l'embauche, en particulier dans la Fonction publique (en s'appuyant par exemple sur les travaux de Yannick L'Horty).
17. -> Refuser collectivement le détournement de nos missions pour des visées racistes et xénophobes.
18. -> Développer notre travail avec l'association VISA (« vigilance syndicale antifasciste ») et toutes les organisations anti-fascistes.

19. -> S'inscrire dans les campagnes unitaires contre l'extrême-droite.
20. -> Rappeler en permanence les positions anti sociales de l'extrême-droite, en particulier dans nos publications et liminaires dans toutes les instances, critiquant les politiques gouvernementales, pour ne pas laisser croire que l'extrême-droite serait la solution.
21. -> Construire une démarche syndicale de terrain sur tous les territoires, par la participation des militants du champ fédéral dans les actions d'information et de propagande mis en place par les organisations interprofessionnelles de la CGT.
22. -> Développer un discours compréhensif au plus proche des agents, pour déconstruire les postures et incantations non chiffrées de l'extrême-droite.
23. -> Développer des collectifs Finances pour des campagnes de sensibilisation aux idées de l'extrême-droite et nos solutions dans tous les services (tournées syndicales communes, Heures d'information syndicale, etc.).**La Fédération portera auprès des travailleurs et travailleuses de son champ professionnel les orientations et propositions de notre confédération :**
24. -> En organisant sur les lieux de travail des débats pour dénoncer l'imposture sociale du RN qui se présente comme l'allié des travailleurs et travailleuses alors qu'avec leur politique ultra libérale, ils ne font que servir les intérêts des plus riches et du patronat et se servir au passage.
25. -> Proposera et popularisera un argumentaire en termes de justice fiscale et financement des politiques publiques opposable aux idées d'extrême-droite portées par les candidats et candidates aux prochaines élections municipales, législatives et à l'élection présidentielle.

FICHE 4

Se mobiliser en faveur des migrantes et migrants

1. La CGT propose

2. Il nous faut repenser notre modèle de développement essentiellement basé aujourd'hui sur la croissance effrénée et la compétition libre et non faussée pour faire rimer production et croissance soutenable avec développement humain, amélioration des conditions de vie, accès aux soins, à l'éducation, au logement, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la culture et à la préservation de la planète.
3. Ce modèle de développement ne peut être celui du « capitalisme vert » défendu par les défenseurs du libre marché et de la libre entreprise.
4. Il s'agit donc de construire une véritable solidarité nationale et internationale pour que les pays ou régions les plus pauvres, dont les habitants sont poussés à l'exil et à la migration, ne se plient plus au bon vouloir des investisseurs publics ou privés mais trouvent en leur sein les voies et les moyens d'un développement respectueux des Hommes et de leurs l'environnement.
5. Comme l'ancien Défenseur des droits (DDD) nous estimons que le respect des droits des étrangers est un marqueur essentiel du degré de protection et d'effectivité des droits pour tous.

6. Ce qui existe

7. Le capitalisme a toujours été synonyme de flux migratoires, parfois souhaités, le plus souvent contraints. La division internationale du travail impulsée par les capitalistes a généré un enrichissement des économies occidentales et un appauvrissement relatif des pays du Sud. Le capitalisme étant un donc rapport social international, 70% des échanges internationaux mobilisent des chaînes de valeurs mondiales (OCDE), ces différents niveaux se combinent les uns aux autres en renforçant les rapports de dépendance locaux et globaux ainsi que les contradictions économiques et sociales.
8. Les pays les plus pauvres peuvent être riches en ressources naturelles comme le pétrole, les minéraux, le gaz ou les ressources forestières, mais ces ressources sont surexploitées et commercialisées par les transnationales aidées par des États corrompus voire des réseaux criminels. A cela s'ajoute toute une stratégie d'évasion, de fraudes et/ou d'optimisation fiscale bien connues des grands groupes pour déplacer la richesse qu'elles créent vers des territoires peu ou pas taxés (1000 milliards uniquement pour l'UE).
9. La planète vit désormais au rythme d'un nouveau moment d'accélération des mouvements migratoires. Celui-ci a pour toile de fond une globalisation marchande et financière qui entretient, voire aggrave selon les régions, les inégalités de développement entre pays du Sud

et du Nord, les guerres et les conflits qui ravagent nombre de régions et conduisent à la multiplication des persécutions de toute nature, la prolifération de dictatures ou de régimes ultra-autoritaires qui jettent leurs opposants sur le chemin de l'exil, les dérèglements climatiques qui rendent invivables des zones entières du monde.

10. À la fin du XX^e siècle, selon les Nations unies, les migrations internationales concernaient 120 millions d'êtres humains. En 2023, elles étaient estimées à 284 millions de personnes, un chiffre ne représentant toutefois que 3,6% de la population mondiale, laquelle a aujourd'hui dépassé les huit milliards. Ces phénomènes ne débouchent donc nullement sur la « submersion migratoire » que décrivent à l'envi, au mépris des chiffres, les extrêmes droites et les forces réactionnaires cherchant par leurs campagnes discriminatoires à attiser les haines et à creuser les divisions, au sein des nations comme entre elles.
11. En Europe, depuis 2019, un nouveau règlement européen, établi un plan de recrutement massif de garde-frontières pour atteindre un effectif de 10.000 à l'horizon 2027. Il est annoncé que Frontex analysera d'ici 2027, des plans de prises en main de la gestion des frontières extérieures de l'UE avec ses propres moyens navals et aéronavals. L'agence coordonne les opérations aux frontières maritimes, terrestres et aéroportuaires avec l'appui des autorités de police, des garde-frontières et des douanes des États tiers. Dans les grands aéroports européens, Frontex contrôle les migrants selon leur provenance et leur nationalité. Notamment ceux considérés par l'agence comme étant un « risque migratoire » potentiel. Frontex a le droit d'enregistrer des données personnelles sur les personnes interceptées. Il s'agit d'une véritable arme au service de la politique migratoire d'une Europe forteresse qui agit comme une milice privée.

12. *Les moyens pour y parvenir*

13. Rappelons que la migration est un droit fondamental garanti par la déclaration universelle des droits humains qu'il importe de défendre : article 13 : "Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays." Ce droit fondamental à la libre circulation tant au sein qu'à l'extérieur des pays est trop rarement respecté. Les pays doivent s'organiser pour accueillir dignement les personnes qui par choix ou par obligation y compris de survie migrent. Migrer ne doit pas se faire au péril de sa vie.
14. Dans notre champ CGT Finances :
15. -> Les administrations économiques et financières françaises doivent retrouver leur pleine souveraineté et exercer les seules missions que le parlement leur donne sur le sauvetage en mer, la sauvegarde du littoral, la lutte contre la fraude et la surveillance des côtes françaises. Dans le cas du sauvetage en mer de personnes en danger dans les eaux territoriales par un pavillon de l'État, une « débarquation » dans un port national doit être prévue pour la gestion sanitaire et l'étude des demandes d'asile des personnes embarquées.
16. -> Le service public doit être fondé sur les principes d'égalité de traitement quelle que soit la nationalité, de responsabilité et d'indépendance, respectueuse du droit international. Le respect des droits des personnes étrangères, des migrantes, au sein de l'Union européenne. Des frontières extérieures qui ne soient pas des zones de non-droit et d'irresponsabilité mais que les droits internationaux et européens y soient respectés. L'imposition d'un contrôle

démocratique et transparent des missions que chaque état effectue pour le compte de Frontex

17. -> L'abrogation de la loi immigration et le maintien du droit du sol. La régularisation des travailleurs dits "sans papiers" sur simple preuve de leur relation au travail.
18. -> Il est nécessaire de gagner une taxation unitaire des multinationales, qui permettrait d'imposer leurs activités, y compris numériques, dans les pays où elles réalisent réellement leurs activités et leurs profits.
19. -> La dette des pays les plus pauvres doit être renégociée voire annulée si illégitime. En effet on peut considérer qu'une dette est illégitime quand elle a été contractée en défaveur de l'intérêt général de la population avec par exemple des taux d'intérêt extravagants comme beaucoup de pays en développement.
20. -> Il est nécessaire de redéfinir les objectifs de l'aide publique au développement en mettant en place de mesures en faveur de l'emploi, avec une attention particulière pour les jeunes et les femmes, afin de réduire la pauvreté et d'améliorer les conditions de vie et de travail. En soutenant le développement économique et social des régions rurales et urbaines d'où sont originaires les migrants. En encourageant les politiques de protection des écosystèmes.
21. -> Il s'agirait aussi et peut être surtout qu'au-delà de « l'aide financière » la collaboration entre pays soit construite autour de la culture, de la jeunesse, de l'accès aux services publics de première nécessité, d'accès aux soins afin d'éradiquer les inégalités et la pauvreté facteurs d'émigration. Il est indispensable de sanctuariser l'indépendance de la statistiques publiques en refusant que le recensement de la population devienne un outil de statistiques ethniques.
22. -> Incrire dans notre constitution le droit à être logé dignement qui à ce jour n'est un droit à « valeur constitutionnelle ». Il doit garantir à tout individu le droit d'avoir un toit. Il y a donc urgence à la mise en place d'un service public du logement chargé de coordonner les différentes entités (État, collectivités locales, bailleurs sociaux, financeurs publics...) pour la mise en œuvre d'une politique globale du logement. Son financement devra être assuré, en autre, par le recentralisation à 100% du livret A et du LDD à la caisse des dépôts.
23. -> S'engager dans les luttes pour dépasser la mondialisation capitaliste et continuer à créer les convergences de luttes avec tous les travailleurs dans le monde. Cette union des forces progressistes, adossée à l'exigence du combat pour la paix et le désarmement, peut et doit être facteur de transformation sociale quel que soit le pays.

FICHE 5

Agir face aux urgences environnementales

1. La CGT propose

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

10. Ce qui existe aujourd'hui

11. Réchauffement climatique, dégradation accélérée des écosystèmes, pollutions de l'air, des eaux et des sols, sont intimement liés et ont la même cause, l'exploitation capitaliste.
12. Le plan cible de l'Union européenne en matière de climat à l'horizon 2030 vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030 par rapport aux niveaux de 1990, ainsi qu'à mettre la biodiversité sur la voie du rétablissement d'ici à 2030.
13. L'enjeu environnemental exige la mise en place d'une vraie planification environnementale et sociale des infrastructures décidée démocratiquement à tous les niveaux, européen, français et régional.

14. Sur la fiscalité

15. Les plus riches ont un mode de vie extrêmement polluant. Selon un étude d'Oxfam, l'empreinte carbone des 10% les plus riches de France est au moins 7 fois supérieure à celle des 10% les plus pauvres. Et ces inégalités se creusent encore quand on regarde du côté des ultra riches. Si l'on se concentre seulement sur ses jets, ses yachts, et son patrimoine immobilier, l'empreinte carbone de Bernard Arnault, c'est 8129 tonnes de CO2 par an, soit plus de 1270 fois plus que la moyenne des Français·es !
16. Mais encore plus que leur consommation, c'est le patrimoine financier des plus riches qui pollue le plus, via leurs investissements dans des entreprises polluantes :
17. ->> En France, le patrimoine de 63 milliardaires émet autant de gaz à effets de serre que 50% de la population.
->> À elle seule, la famille Mulliez (propriétaire du groupe Auchan) émet autant que 11 % des ménages français, soit plus que tous les habitants de Nouvelle-Aquitaine.

18. Sur le renforcement des fonds d'investissements.

19. Que ce soit au niveau national ou européens, plusieurs dispositifs financiers en soutien de projets innovants, privés ou publics, dans les domaines de l'environnement et du climat (LIFE, fonds de transition juste au niveau européen..) ont été mis en place. Pourtant, ils restent sous-dotés et sont souvent victimes de coupes budgétaires.
20. En France, la première Stratégie Pluriannuelle des Financements de la Transition Ecologique et de la politique énergétique nationale (SPAFTE) a été publiée en octobre 2024 recensant les financements publics et privés au service de ces objectifs, se contentant de lister les dispositifs existants, sans en proposer de nouveaux.
21. En 2025, l'Allemagne a prévu un fonds de 100 milliards d'euros pour l'action climatique et la transition énergétique, marquant un tournant dans sa stratégie financière, assouplissant ses règles d'endettement.

22. Sur une autre politique monétaire

23. La politique monétaire est un puissant moyen d'action. Il y a urgence à reprendre la maîtrise du pouvoir monétaire, ce qui suppose de remettre sous contrôle social les acteurs qui le détiennent, à savoir les banques commerciales et les banques centrales. Nos économies ont besoin d'une tout autre politique du crédit pénalisant ceux qui alimentent les opérations financières, les suppressions d'emplois, les délocalisations destructrices pour le tissu productif comme pour l'environnement, dictées par l'obsession de la rentabilité maximale. Ces politiques ne peuvent être pleinement efficaces que si elles s'appuient sur une intervention citoyenne dans les entreprises, et les territoires où elles sont implantées, notamment par un renforcement du pouvoir des représentants des travailleurs sur les choix d'investissement et de financement des entreprises.
24. L'argent de la Banque Centrale Européenne doit financer en priorité les investissements

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

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

26. Sur l'importance des normes et des moyens pour les faire respecter

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

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

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

30. Sur l'importance d'internaliser les coûts environnementaux

31. Internaliser les coûts environnementaux relève de deux dimensions :

32. ->> Territoriale, en évitant de délocaliser ailleurs les pollutions industrielles.

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

34. L'enjeu est considérable, car malgré une baisse des émissions de gaz à effet de serre ces dernières années en France jusqu'en 2023, l'année 2024 marque un arrêt avec une progression des émissions. Le transport, qui reste le secteur le plus polluant en France n'a pas diminué ses rejets de CO₂. Au contraire, les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté de 1,1 % .

35. Les délocalisations transfèrent la pollution vers les pays émergents et permettent avec une production « low cost » de s'exonérer des normes environnementales. La volonté d'amplifier

davantage le commerce mondial avec la négociation de grands traités internationaux (CETA, TAFTA...) vise à étendre davantage le pouvoir des firmes internationales. C'est en total contradiction avec les préoccupations environnementales.

36. Le développement de circuits courts est une priorité environnementale et sociale, pour rapprocher le lieu de production du lieu de consommation, relocaliser et réinternaliser les activités. Il est nécessaire de développer l'économie circulaire et l'éco-conception (combattre l'obsolescence programmée, structurer de réelles filières de réparation et de reconditionnement...).
37. Un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (MACF) a été adopté en 2023 par l'Union européenne (UE), imposant une surtaxe aux entreprises qui importent des produits fortement carbonés. Mais, il ne s'applique qu'aux industries soumises au marché carbone, soit les secteurs de l'électricité, du ciment, de l'aluminium, du fer, de l'acier, et de l'engrais. Il doit évoluer pour devenir un outil efficace pour lutter contre le dumping social et écologique.
38. Internaliser les coûts c'est aussi mettre en place un mécanisme qui fasse payer les véritables profiteurs des pollutions.
39. En effet, l'idée de faire payer les particuliers a fait son chemin. Une nouvelle fois, on s'attaque à un problème réel sans affronter les responsables et en faisant payer les plus modestes.
40. La nécessité d'un contrôle, d'un pilotage par l'État est posée. En effet, il est nécessaire de s'attaquer au problème à la source, c'est-à-dire au mode de production et de commercialisation.
41. La Taxe Générale sur les Activités Polluantes a le mérite de traiter la question des pollutions et nuisances en amont et de réduire l'impact négatif sur l'environnement des processus de fabrication. Pourtant le rendement de cette taxe pèse bien peu dans le paysage de la fiscalité; son efficacité est amoindrie par la complexité des dispositifs et les nombreuses dérogations.
42. Il est important de conditionner rigoureusement les exonérations ou réductions à l'adaptation de l'outil industriel. Il est temps de passer du principe de pollueur-payeur à celui de profiteur-payeur.
43. A cette fin, il convient de sortir la composante carbone des taxes sur la consommation finale.

44. Sur les besoins de financement

45. La CGT exige des investissements massifs dans les mesures d'adaptation au réchauffement climatique, sans lâcher pour autant la lutte pour des mesures d'atténuation efficaces, afin de pouvoir garantir des conditions de vie durables pour toutes et tous. Ce que nous ne mettons pas en place aujourd'hui sous prétexte de déficit public, de libre-concurrence, de respect du marché ou de non-contribution des plus riches, l'ensemble de la population en pâtira au centuple dans quelques années.
46. L'atteinte des objectifs climatiques de la France nécessite une réorientation massive des flux d'investissements vers les postes de décarbonation. De nombreuses estimations du supplément d'investissements bas-carbone varient entre + 55 à + 130 Milliards d'euros par an d'ici 2030, soit entre +2 et +5 points de PIB par an.

47. En 2024, l'institut économique pour le Climat I4CE chiffre les besoins de l'adaptation au minimum à 6 Milliards d'euros par an, mais cela pourrait aller jusqu'à plusieurs dizaines de milliards par an, notamment pour traiter les problématiques liées aux bâtiments, aux transports et à l'agriculture.
48. L'ADEME a également démontré que si l'augmentation de la température sur Terre devait être de 3,5 degrés d'ici à la fin du siècle, les dommages des changements climatiques devraient atteindre 10 points de produit intérieur brut (PIB) par an, soit 260 milliards d'euros si on se réfère à la valeur du PIB français de 2022, en comparaison avec un scénario fictif où les températures n'augmenteraient pas.
49. Des études sur la prise en compte, par les intermédiaires financiers, des dimensions environnementales dans leur activité de financement de l'économie doivent être développées.
50. Une politique monétaire sélective prenant en compte des critères environnementaux et la prise en compte de ces critères dans la réglementation « prudentielle » doivent être mises en place. Les projets ayant des impacts environnementaux négatifs doivent amener les créances à être considérées comme douteuses, afin de dissuader les banques de les financer.
51. Pour ne plus exonérer les entreprises de leurs responsabilités, il conviendrait de mettre en place une modulation du taux de crédit aux entreprises en fonction de critères environnementaux.
52. En France, environ 7 millions et demi de logements sont qualifiés de passoires thermiques, soit un logement sur cinq. Le logement représente 28% de la consommation d'énergie finale nationale.
53. Le financement de l'amélioration et de l'efficacité énergétique des bâtiments doit se faire par le biais d'un système reposant sur la Caisse des Dépôts et Consignations.
54. Les aides à l'accession sociale dans le logement ancien doivent être conditionnées à la réalisation de travaux d'efficacité énergétique, par l'intermédiaire de prêts bonifiés distribués notamment par un organisme public de Crédit foncier.
55. Pour assurer le développement humain durable, lutter contre le chômage, reconquérir notre industrie, développer des infrastructures etc...Il est urgent de créer un authentique pôle financier public en opposition à celui constitué par le rapprochement par le gouvernement entre le Groupe La Poste et la Caisse des dépôts. Ce pôle financier public, serait un vrai levier à la fois financier, économique mais aussi politique. Sa vocation serait de permettre aux travailleurs d'exercer des pouvoirs effectifs sur le crédit et sur le financement de l'économie.

56. *Les moyens pour y parvenir*

57. ->> Une taxe environnementale incitative ne peut pas avoir d'objectif budgétaire, puisque si elle produit des effets, sa base se réduit, et donc son rendement baisse.
58. ->> Réorientation des aides aux activités carbonées, notamment impliquant les énergies fossiles, vers des activités non-polluantes.

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

FICHE 6

Place et rôle de l'État - Réponses aux besoins sociaux, reconquête des Services publics et de l'industrie, égalité et proximité, démocratie

1. La CGT propose

2. L'État doit agir dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses, il doit répondre aux besoins sociaux, et ne pas se limiter aux secteurs « régaliens » qui sont une fiction. C'est un enjeu démocratique fondamental au moment où les tentatives liberticides et d'accaparement des outils de la puissance publique par le capital se développent.
3. La Fédération des finances CGT porte un projet syndical cohérent :
4. -> Réorienter l'action économique et financière des services de l'État et des établissement publics et semi-publics économiques et financiers vers la satisfaction prioritaire des besoins d'utilité publiques et sociales des citoyens et des citoyennes : travail, emplois, revenus, protection sociale, logement, ...
5. -> Garantir l'égalité d'accès des usagers à nos services et établissements dans une logique de continuité du Service public économique et financier, sur tout le territoire, en métropole comme en outre-mer, et lutter contre toute disposition de mise en concurrence des territoires.
6. -> Lutter contre toute tentation de substituer les services physique de proximité par le développement de services numérisés (e-administration, plate-formes numériques ...) et réguler le développement de l'Intelligence artificielle.
7. -> Promouvoir une reconquête territoriale de nos missions de Service public, avec le maintien et la création d'implantations nouvelles de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire.
8. -> Porter dans le débat la création de « maisons communes des finances » qui permettraient de mettre en réseau les Administrations de Bercy et les établissements publics et semi-publics du champ fédéral.
9. -> Engager l'ensemble des moyens, ressources et service de l'État et des établissements publics économiques et financiers, dans une véritable politique de reconquête de l'emploi industriel, transparente et placée sous les contrôles démocratiques des représentants des travailleurs, des élus locaux et des associations. Cela passe notamment par notre revendication d'un Pôle financier public

Ce qui existe aujourd'hui

10. Dans un **contexte mondialisé d'économie capitaliste financiarisée**, il est attendu des services de l'État par les forces du capital, un rôle premier de régulation, de prévention et in fine de répression de tout risque de déstabilisation par les travailleurs du système d'accumulation du capital au profit de quelques-uns.
11. **L'action économique et financière de l'État et des Établissements publics économiques et financiers n'échappent pas à cette pression constante.** Face à celle-ci, le mouvement ouvrier a historiquement, par la lutte et la mobilisation, imposé une autre conception : celle d'un État dont l'action serait prioritairement tournée vers l'objectif de satisfaction des besoins sociaux. Le programme du CNR (Conseil national de la Résistance) à la Libération en est une des plus grandes illustrations. Mais sans cesse le capital ramène dans la bataille idéologique l'idée d'un État recentré sur ses fonctions dites régaliennes. Ce terme issu de l'adjectif « royal » est un concept purement idéologique, sans bases juridiques administrative et constitutionnelle, qui est censé regrouper les fonctions de l'État (police, d'armée, de justice...) au détriment de toutes les autres fonctions d'intérêt public qui seraient livrées au marché et à la concurrence libre et non faussée.
12. Les Services publics économiques et financiers de l'État se trouvent ainsi constamment sous cette pression.
13. **La réponse aux besoins relève de la responsabilité de l'État qui doit garantir l'égalité d'accès à tous et toutes et la qualité des services dans le cadre d'une politique favorisant l'implantation de Services publics de pleine compétence sur tout le territoire.** Il doit assurer le développement du Service public indépendamment des pressions du capital. A ce titre, le statut des fonctionnaires, issus de la Libération et des lois du début des années 1980, était porteur de cette garantie d'indépendance des travailleurs de la Fonction publique, avec le concept de « fonctionnaire citoyen ». Ce statut, comme tous les autres, est attaqué de toute part avec acharnement, il doit être consolidé et développé pour retrouver son rôle d'outil au service des Politiques publiques.
14. **Nous assistons, depuis plusieurs décennies, à un phénomène de centralisation, de reprise en main par les préfets, et dans le même mouvement, à une tendance à la fragmentation du territoire** (droit à la « différentiation », soutien au phénomène de métropolisation dans la compétition internationale, abandon des territoires en difficulté, désinvestissement de l'État sur les collectivités). Cela s'accompagne de la volonté de baisser la dépense publique, avec une tentative de déterritorialiser la fiscalité locale, de supprimer les solidarités et péréquations et d'en finir avec l'autonomie fiscale des Collectivités locales. Mais d'un point de vue idéologique, il s'agit fondamentalement de créer les conditions d'une concurrence économique et sociale acharnée entre les territoires en interdisant toute politique publique nationale coordonnée et alternative au libéralisme.
15. Différentes lois ont attaqué la structuration politique des compétences État/Territoires, d'abord la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques en 2007), puis la RéATE (Réforme de l'Administration Territoriale de l'État) et en 2022 la loi 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration, simplification de l'action publique locale). La transformation de l'État en territoire concentre des compétences et des moyens au niveau régional, programme la

restriction de l'intervention publique au niveau communal et départemental, au détriment des principes d'égalité, et de proximité du Service public. Cette transformation par ailleurs réduit l'autonomie des collectivités locales au profit du pouvoir déconcentré de l'État, le Préfet, régional ou départemental.

16. Le gouvernement veut aller plus loin avec des Services publics « différenciés », sur la base d'organisations et de règles différentes selon les territoires, actant ainsi la rupture d'égalité. Ce projet se combine parfaitement avec la mobilité et l'affaiblissement du rôle des instances de gestion des mutations locales des fonctionnaires (suppression des compétences locales en matière de mutation des CAP).
17. **Or, une politique nationale d'aménagement du territoire est indispensable.** L'État doit être le garant de l'égalité d'accès aux droits, logement, éducation, santé, justice... sur tout le territoire.
18. On assiste au gré des nombreuses réformes austéritaires, à une raréfaction des implantations de proximité qui aggrave le rapport des citoyens au Service public. Cette situation est aggravé par un aménagement des territoires qui éloignent de plus en plus les travailleurs des zones péri urbaines à cause du coûts immobilier. Depuis les années 1980-1990, les classes populaires sont plus nombreuses dans les villages et les bourgs que dans les banlieues et métropoles (alors que l'inverse était vrai historiquement). Un sentiment d'abandon est né face aux à la baisse de l'offre de Services publics et à la concurrence commerciale internationale et son corollaire, la désindustrialisation. Ce phénomène social très angoissant pour ces populations, nourris l'extrême-droite depuis de nombreuses années.

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

20. **Les « réformes » territoriales opérées depuis des décennies impactent directement le maillage des administrations et établissements et leur fonctionnement.** Avec le démantèlement des pôles 3E des DIRECCTES (DREETS), la création des SGC (Secrétariats Généraux Communs), ce sont de nouvelles atteintes portées à l'encontre du périmètre ministériel et de l'organisation de ces services dans les territoires.

21. **La place des Administrations et établissements sur le territoire se matérialise par leur réseau respectif.** La mise en place des établissement France Services, sans les compétences métiers nécessaires et sans moyen, ne palliera pas la destruction des réseaux et mettra en difficulté travailleurs sous-formés et usagers sous-administrés. Ce ne sera qu'un palliatif pour les usagers et usagères incapables de basculer vers l'e-administration (généralisée en 2022). ces usagers et usagères qui représentent une grande partie de la population, et pas forcément la plus âgée, mais la plus en difficulté sociale quel que soit son âge. L'accessibilité au numérique doit être reconnue comme un droit fondamental. Elle doit être assurée par un Service public gratuit notamment par des services d'accueils permettant aux personnes en situation de handicap face aux nouvelles technologies d'avoir une égalité de traitement au niveau des activités économiques, sociales et culturelles.

22. **L'importance d'Administrations centrales à réseaux déconcentrés sur l'ensemble du territoire doit être réaffirmée face à la destruction systématique des réseaux,** que ce soit en faisant disparaître les implantations, où en détruisant le caractère «central» par une in-

ter-ministérialité.

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

24. Place de l'État dans l'indispensable redéveloppement de la politique industrielle

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

26. La Fédération des Finances considère qu'il ne peut y avoir de politique industrielle sans contrôle démocratique, transparence de l'utilisation des fonds publics et surtout concertation et dialogue avec les élus locaux dans les territoires et représentants des salariés.

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

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

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

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

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

32. *Les moyens pour y parvenir*

33. La Fédération de Finances portera les propositions suivantes :

34. -> promouvoir une reconquête territoriale de nos missions de Service public, avec le maintien et la création d'implantations nouvelles de services de pleine compétence sur l'ensemble du territoire, l'opposition aux fermetures de services et à tout dispositif « France Service » et une cartographie adaptée aux besoins des usagers,

35. -> porter dans le débat la création de « maisons communes des finances » qui permettraient de mettre en réseau les Administrations de Bercy et les établissements publics et semi-publics du champ fédéral en regroupant en un seul et même lieu l'accès à leurs services,

36. -> lutter contre toute tentation de substituer les services physique de proximité par le développement de services numérisés et réguler le développement de l'Intelligence artificielle,

37. -> réclamer la création de services d'accueil à proximité des usagers, notamment ceux en situation de handicap (déficients visuels ou autres) pour assurer l'accessibilité au numérique,

38. -> promouvoir la nécessité d'une politique industrielle dont l'objectif doit être le développement humain durable et l'implantation de sites de production pour répondre aux besoins,

39. -> promouvoir des outils de financement et d'investissement en lien avec les citoyens, les élus, les syndicats et les associations dans un soucis de transparence et contrôle démocratique,

40. -> lutter pour la mise en place d'une véritable politique de reconquête de l'emploi industriel

dont l'objectif serait la mobilisation des moyens publics au service de la relance territorialisée des outils de production industrielle dans le cadre de stratégies de reconstruction des filières industrielles,

41. ->> lutter pour la mise en place d'un véritable pôle financier public au service de la politique de reconquête industrielle. Celui-ci, placés sous le contrôle direct des travailleurs et des citoyens, permettrait de promouvoir et imposer les financements économiquement efficaces, pour contrer l'orthodoxie économique dominante de la rentabilité capitaliste,
42. ->> le retour à une centralisation intégrale des ressources d'épargne populaire à la CDC et de son emploi exclusif dans des financement de l'intérêt général : logement social, transition écologique et énergétique, financement des infrastructure à travers ses actions dans les territoires.

FICHE 7

Le crédit orienté vers le progrès social

1. La CGT propose

2. La CGT propose que la valeur ajoutée créée soit mieux redistribuée.
3. Les prélèvements sur cette valeur ajoutée, des salaires, des profits, des impôts et des cotisations sociales doit être revue. En cela, l'action de nos administrations sur la façon dont l'économie est alimentée en crédit a ainsi des effets puissants sur les choix des entreprises, sur l'industrie, l'agriculture, le logement, les services publics, sur l'emploi, sur les salaires.
4. Nos économies ont ainsi besoin d'une autre politique du crédit.
5. Il faut pour cela pénaliser les crédits qui alimentent les opérations financières, les suppressions d'emplois, les délocalisations dictées par l'obsession de la rentabilité.
6. À l'inverse, les crédits répondant à des critères précis en matière économique (création de valeur ajoutée dans les territoires), sociale (emploi, salaires, formation) et écologique (économies d'énergie et de ressources naturelles) doivent bénéficier de conditions favorables.
7. La politique monétaire est un puissant moyen d'action dans ce sens, mais elle ne peut être pleinement efficace que si elle s'appuie sur une intervention citoyenne dès les entreprises et les territoires où elles sont implantées.

8. Ce qui existe aujourd'hui

9. Le crédit est indispensable à la vie économique. La monnaie créée par les banques à l'occasion de leurs prêts aux entreprises, aux collectivités publiques et aux ménages anticipe la création de valeur par le travail des hommes et des femmes.
10. Aujourd'hui, le crédit est très abondant, mais il est très inefficacement utilisé. En 1998, pour cent milliards de dette des agents non financiers (entreprises, ménages et administrations publiques), on avait 51,2 milliards de PIB. En 2019, on n'en avait plus que 31,7 milliards. C'était déjà le résultat d'un régime de croissance où le crédit bancaire et les politiques monétaires servaient à gonfler les prix des actifs financiers et immobiliers au lieu de financer l'emploi et la création de richesses. Cette inflation financière fait peser la menace d'un krach pire que celui de 2008 dont nous avons eu un avant-goût en mars 2020.
11. La Banque centrale européenne contribue activement à l'hypertrophie des marchés financiers par ses achats de titres. Ces achats ne sont pas neutres. En plus des risques encourus formant les prémisses d'une crise financière, elle contribue à l'augmentation des inégalités et à la paupérisation de toute une partie du pays.

12. De plus, les risques de guerre engendrent encore un gonflement des actifs liés à l'armement, et cela sans contrepartie économique, sociale ou économique pour les citoyens.

13. *Les moyens pour y parvenir*

14. -> Une diffusion beaucoup plus détaillée des statistiques de dépôts et crédits collectées par la Banque de France, à l'image du « Community Reinvestment Act » (loi sur le réinvestissement dans la collectivité) qui, outre-Atlantique, a permis, depuis 1976, aux citoyens et aux élus locaux d'exiger et d'obtenir plusieurs dizaines de milliards de dollars de crédits pour les entreprises des quartiers défavorisés des États-Unis puisque cette loi vise à encourager l'accès au crédit dans certaines zones déterminées.
15. -> Un renforcement du pouvoir des représentants des salariés sur les choix d'investissement et de financement des entreprises. Nous revendiquons que des élus des CSE participent aux prestations GODE (gestion opérationnelle et dynamique des entreprises), prestation de service destinée à faire partager un diagnostic approfondi ainsi que des simulations prévisionnelles sur l'entreprise. Aujourd'hui ces prestations sont réduites à un tête-à-tête entre représentants de la Banque de France et chefs d'entreprises.
16. -> Un droit au crédit pour les entreprises développant des projets économiquement efficaces et favorables à l'emploi, à la qualification des travailleurs et à l'écologie : dans le prolongement de sa mission de médiation du crédit, la Banque de France aurait le pouvoir de désigner une ou plusieurs banques chargées de financer ces projets.
17. -> Des garanties d'emprunts afférentes au droit au crédit (tel que défini ci-dessus) et de bonifications d'intérêts accordées par des fonds régionaux et par un fonds national pour le développement solidaire des territoires.
18. -> Constituer un pôle financier public pour promouvoir et imposer les financements économiquement efficaces, pour contrer l'orthodoxie financière dominante qui soumet le crédit bancaire aux critères de la rentabilité capitaliste.
19. -> Une politique de crédit particulièrement orientée vers les PME-TPE. Déjà en 2017, des préconisations du CESE dans un de ses avis se fondaient sur les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité.
20. -> Garantir les citoyens contre les abus du système bancaire : surendettement, frais et commissions exorbitants, taux et pénalités usuraires pour les petits comptes en découvert. En effet, la base des crédits distribués par les banques n'est autre que la masse des dépôts de tous les citoyens. La mission de service. La mission de service public est de les protéger contre ces abus.

FICHE 8

Pour une nouvelle politique monétaire

1.1- POLITIQUE MONÉTAIRE : METTRE LA CRÉATION MONÉTAIRE AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

2. La CGT propose

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

4. Ce qui existe aujourd'hui

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

6. Les moyens pour y parvenir

7. Plusieurs mesures peuvent néanmoins être prises à court terme, qui permettraient de reprendre la main sur la création monétaire et de préparer une future socialisation :
8. -> conforter et élargir le secteur bancaire public en constituant un véritable pôle financier public au service de l'intérêt général et sous réel contrôle social,
9. -> séparer strictement les activités de détail des banques (dépôts, crédits, gestion des moyens de paiement), indispensables au fonctionnement de l'économie, de leurs activités de marchés qui cannibalisent et fragilisent le financement de l'économie réelle. Ces dernières, qui doivent en outre être davantage réglementées, voire interdites pour certaines, seront ainsi totalement déconnectées de la création monétaire et s'exerceront aux risques et périls de leurs seuls actionnaires,

10. -> encadrer l'activité de crédit des banques de détail (obligation de détenir un minimum de titres publics, interdiction de financer les industries fossiles...) et ouvrir leurs conseils d'administration aux représentants des travailleurs et des usagers afin d'y faire prévaloir l'intérêt général,
11. -> revenir sur le statut et le rôle de la Banque centrale, ainsi que son indépendance. Cela permettra de se réapproprier la création monétaire. Cela permettra ainsi de rompre le lien incestueux qui s'est créé avec les marchés financiers et de remettre la banque centrale au service de toute la société. Les autorités politiques élues retrouveront ainsi la maîtrise de la politique monétaire qu'elles pourront dès lors coordonner avec les autres outils de politique économique et notamment avec la politique budgétaire,
12. -> promouvoir un vrai débat public qui légitime le rôle nouveau de la banque Centrale. Un changement de politique de la Banque Centrale n'a de sens que si l'on conçoit la politique monétaire autrement, tant au niveau de ses objectifs que de ses méthodes. Sans exclure la stabilité des prix, ses objectifs doivent viser un financement durable d'une activité économique à même de répondre aux besoins des populations, de créer des emplois et de faire face aux défis environnementaux. L'essentiel est toutefois que ces objectifs et leur priorisation soient issus d'un véritable débat public qui les légitime,
13. -> utiliser le pouvoir de la Banque Centrale pour orienter directement le financement de l'économie. Pour ce faire, elle doit refinancer les banques de façon sélective en modulant les taux d'intérêt qu'elle leur impose en fonction de l'utilisation qu'elles font des prêts ainsi obtenus. Les crédits affectés aux investissements socialement utiles, à la promotion de l'emploi, au développement harmonieux des territoires, aux services publics ou aux politiques environnementales pourront ainsi bénéficier de taux faibles, voire nuls, tandis que ceux destinés à financer des projets inutiles, des opérations purement financières ou la spéculation seront pénalisés par des taux élevés, voire prohibitifs,
14. d-> différencier les taux des réserves obligatoires imposées aux banques doivent être différenciés selon le type de dépôts que celles-ci collectent ou de crédits qu'elles accordent,
15. -> permettre à la banque centrale de prêter directement aux collectivités publiques à des taux modérés, mettant ainsi directement la création monétaire au service du financement de projets d'intérêt général.

16. 2- *LA MONNAIE N'EST PAS UNE MARCHANDISE : GRATUITÉ, ACCESSIBILITÉ...*

17. *La CGT propose*

18. La CGT propose de mettre en place un service bancaire de base universel et gratuit, permettant à toute personne de disposer sans frais d'un ensemble de prestations bancaires correspondant aux besoins courants d'un usager moyen. Le financement de ce service sera assuré de façon mutualisée par les banques via un Fonds de solidarité interbancaire géré par la Banque de France.
19. En effet, ne pas pouvoir accéder aux moyens de paiement indispensables pour vivre normale-

ment est un facteur d'exclusion. Une exclusion financière qui se surajoute et aggrave souvent une exclusion sociale.

20. Ce qui existe aujourd'hui

21. La monnaie n'est pas seulement un objet, aussi important soit-il pour notre vie quotidienne. C'est un élément structurant de la société. Elle est un facteur de la cohésion sociale mais elle peut aussi être un vecteur d'exclusion.
22. L'accès de tous aux moyens de paiement est donc un élément essentiel de la confiance qui fonde la légitimité de la monnaie. Or cette condition n'est plus véritablement remplie aujourd'hui en raison notamment du coût croissant de cet accès. La privatisation du bien public qu'est la monnaie aboutit ainsi à sa marchandisation et justifie que son utilisation soit de plus en plus souvent payante. La question peut être abordée sous plusieurs angles.

23. LES CRYPTOMONNAIES : LE POUVOIR MONÉTAIRE, ENJEU DES MONNAIES NUMÉRIQUES

24. Les Cryptomonnaies du type bitcoin ne sont pas des monnaies mais des actifs hautement spéculatifs. Les évolutions très erratiques de leurs cours et les incidents auxquels ils ont donné lieu ont sapé leur prétention à constituer une alternative à la monnaie légale.
25. Une nouvelle génération de projets est apparue depuis, dont le plus connu est la « libra » portée par Facebook. Utilisant la même technologie blockchain (technologie de stockage et de transmission d'informations), ces «stable coins» (Cryptomonnaies conçues pour minimiser la volatilité du prix du stablecoin, par rapport à un actif ou un panier d'actifs «stable») sont assortis de mécanismes stabilisant leur valeur et ambitionnent de devenir ainsi de véritables monnaies alternatives privées.
26. Au-delà des forts risques liés à l'accaparement de données personnelles par de puissantes firmes privées, au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme dans une moindre mesure, ces projets portent clairement atteinte à la souveraineté monétaire des États. On retrouve là un phénomène qui parcourt l'histoire de la monnaie : l'utilisation de nouvelles technologies par la sphère privée pour se réapproprier le pouvoir monétaire détenu par la sphère publique, même si celle-ci a déjà aujourd'hui largement perdu de ses prérogatives.
27. Les autorités monétaires ont réagi en rappelant que de tels projets ne pouvaient voir le jour sans une réglementation adaptée et hors du contrôle des instances de surveillance publiques. Mais afin de relever le défi qu'ils constituent, elles ont également appelé à la création de monnaies digitales publiques.
28. Mais il ne faut pas que cette nouvelle forme de monnaie se substitue aux autres, et notamment à la monnaie fiduciaire au risque d'aggraver l'exclusion financière par l'exclusion numérique. Les populations pour lesquelles les espèces constituent le principal, voire le seul, moyen de paiement sont en effet souvent les mêmes qui n'ont pas accès au numérique. La société sans cash n'est pas pour demain et le billet de banque restera encore longtemps indispensable.

29. MONNAIES LOCALES ET COMPLÉMENTAIRES (MLC) : RENOUER LE LIEN ENTRE CITOYENS ET MONNAIE

30. Les MLC, qui se développent un peu partout en France et ailleurs, ne sont pas véritablement des monnaies mais de simples moyens de paiement alternatifs. Elles n'en sont pas moins intéressantes en ce qu'elles questionnent le lien entre les citoyens et la monnaie.
31. Elles reposent en effet sur des démarches locales visant à se réapproprier l'outil monétaire en remettant en cause la toute puissance des banques et en promouvant l'économie locale sur la base d'exigences sociales et environnementales dans le cadre d'une citoyenneté en action.
32. De par leur existence, ces monnaies retirent également du circuit financier une part de la masse monétaire, luttant ainsi contre la spéculation, même si c'est à une faible échelle.

33. LA MONNAIE FIDUCIAIRE : POINT DE RENCONTRE ENTRE LA MONNAIE CENTRALE ET LA MONNAIE SECONDAIRE

34. La Banque Centrale est la seule institution à même d'émettre la monnaie : elle en a le privilège ainsi que le contrôle par la politique monétaire qu'elle met en place. La monnaie dite « centrale » est injectée dans le circuit financier et ce sont les banques commerciales qui mettent à disposition du public la monnaie émise. Cette dernière est appelée alors monnaie « secondaire ».
35. Par le truchement de tous les instruments de paiements, cette monnaie secondaire est utilisée par le public pour dénouer toutes ses opérations commerciales, lors de ses achats.
36. Les instruments utilisés (chèques, cartes bancaires, virements...) permettent de mobiliser cette monnaie scripturale, qui représente près de 95 % de la monnaie en circulation et qui est émise par les banques. Or, ils sont pour la plupart payants, soit directement, soit via des frais de tenue de compte ou la vente de services groupés.
37. La monnaie fiduciaire (billets et pièces), émise directement par la banque centrale est une forme d'exception dans ce dispositif. Elle est considérée comme une fuite de la monnaie centrale dans l'économie. Elle présente de nombreux avantages.
38. En premier lieu, ce moyen de paiement échappe aux banques commerciales. Il est ainsi le dernier moyen de paiement qui échappe au contrôle des banques commerciales.
39. La monnaie fiduciaire est ainsi le dernier moyen de paiement totalement gratuit qui existe.
40. Ce moyen de paiement ne pose aucun problème de stockage de données personnelles. Une fois possédée, il ne nécessite aucun besoin d'infrastructure pour en disposer et la rendre fonctionnelle. A ce titre, elle est un moyen de paiement privilégié comme bon de secours et permettre des dépenses d'urgences en cas de catastrophes naturelles (inondations, incendies...).
41. Insensible aux cyberattaques comme aux pannes informatiques, la monnaie fiduciaire permet également un dénouement des opérations qui est immédiat.
42. La monnaie fiduciaire est ainsi un moyen à sauvegarder et qui permet de lutter contre l'exclusion des plus fragiles, tout comme les personnes en situation de fragilité.
43. Ces atouts sont bien compris et analysés par des pouvoirs économiques qui veulent pro-

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

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

45. *Les moyens pour y parvenir*

46. -> permettre l'accès de la monnaie fiduciaire à toute la population par des DAB répartis dans le territoire. Le principe de gratuité du service doit systématiquement mis en avant,

47. -> lutter contre la privatisation de la monnaie en permettant au cash de continuer d'exister sur tout le territoire par un maillage de guichets qui doivent être encouragés, soit par les banques commerciales, soit directement par la Banque de France,

48. -> rendre tout son pouvoir régalien à la monnaie fiduciaire : garder auprès de la Banque de France la totalité du contrôle de la monnaie fiduciaire : fabrication, émission, entretien, voire diffusion et transport,

49. -> assurer dans tous les cas la gratuité de la monnaie fiduciaire, en en faisant supporter les coûts par les principaux acteurs financiers : banques commerciales (DAB, transports...) ou banque centrale (fabrication, émission, entretien...),

50. -> lutter contre la spéculation permise par les cryptomonnaies en organisant leur contrôle par une fiscalité dissuasive à l'achat comme la vente,

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

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

FICHE 9

Pour la justice fiscale

1. La CGT propose

2. -> **Revoir l'ensemble du système fiscal** pour permettre le financement de politiques utiles à toutes et tous et pour rendre la contribution de chacun plus juste : Payer des impôts, c'est financer le bien commun !
 3. -> **Une fiscalité des particuliers et des entreprises plus progressive.**
 4. Les impôts contribuent à compenser les inégalités de revenus. Les personnes aux revenus plus élevés doivent payer une part plus importante, ce qui permet de financer des aides et des services pour les personnes les plus vulnérables.
 5. Il est urgent de revoir l'impôt sur les sociétés en incitant les entreprises à investir dans des choses concrètes comme la création d'emplois, la formation professionnelle, les augmentations de salaires, la transition écologique ou encore la recherche, plutôt que d'encourager la distribution de dividendes.
 6. Il faut par ailleurs mettre fin à toutes les dispositions fiscales favorisant la financiarisation de l'économie.
 7. **Une taxation du patrimoine et du capital renforcée**
 8. Il est nécessaire d'augmenter la taxation du capital et la rendre plus importante que celle du travail. Un impôt sur la fortune doit être instauré pour réduire les inégalités.
 9. **Une fiscalité locale juste** et rétablissant l'autonomie budgétaire des collectivités.
 10. Le financement des collectivités sont au cœur des enjeux de société de progrès humain, de justice fiscale et sociale car elles ont pour mission de mettre en œuvre les politiques publiques répondant aux besoins des populations en créant et assurant le fonctionnement des services publics locaux.
 11. Elles doivent disposer d'une autonomie financière qui ne doit pas s'obtenir par une autonomie fiscale, car elle déclencherait une concurrence fatale.
 12. La Fédération se prononce pour le retour de marges de manœuvres fiscales pour les collectivités.
 13. Elles doivent s'exercer à l'intérieur d'un cadrage et de limites fixés nationalement, à la fois sur les bases imposables et sur les taux.
- 14. Une fiscalité internationale harmonisée, transparente et mettant à mal l'évasion fiscale.**

15. Ce qui existe aujourd'hui

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

17. Pire, il accentue les inégalités. Il est trop complexe, privant le citoyen des moyens de compréhension ce qui constitue un obstacle au consentement à l'impôt.
18. Face à la crise systémique, il faut engager des réformes sur le long terme et cohérentes entre-elles.
19. En 2024, la taxe sur la valeur ajoutée (impôt proportionnel et particulièrement injuste car même taux de TVA, peu importe ses revenus) représente désormais 37,8 % des recettes fiscales brutes et devient d'années en années la principale source de financement de l'Etat avant l'impôt sur le revenu des personnes physiques 24,3% et l'impôt sur les sociétés 18%.
20. Il convient de rééquilibrer le système fiscal au profit des impôts progressifs.
21. Depuis 2017, les réductions d'impôts se sont multipliées. le manque à gagner annuel s'élève à 62 milliards d'euros, selon la Cour des comptes. Les entreprises, au nom de la compétitivité, ont été particulièrement bien servies.
22. Au-delà de la suppression de la redevance audiovisuelle et de la taxe d'habitation, ce sont les ménages les plus aisés qui ont bénéficié le plus de la générosité du chef de l'Etat. Le niveau de vie des 0,1 % de Français-es les plus riches a augmenté de 2,1 % du fait de la suppression de l'ISF et de 3,8 % du fait de l'instauration de la flat tax.
23. L'allégement en milieu de barème de l'impôt sur le revenu a également permis une hausse du revenu disponible des 50 % des ménages les plus aisés.
24. Selon plusieurs recherches, les milliardaires du monde entier ont des taux d'imposition personnels effectifs très faibles, compris entre 0 et 0,5 % de leur patrimoine. Exprimés en tant que pourcentage du revenu et en tenant compte de tous les impôts payés à tous les niveaux de gouvernement, les taux d'imposition effectifs des milliardaires sont nettement plus bas que ceux de tous les autres groupes de la population.

25. Sur les niches fiscales

26. La France compte 467 « niches fiscales » pour un coût évalué à 81,3 milliards en 2023.
27. Celles-ci doivent être conditionnées à leur efficacité économique et contrôlées. Par exemple, le Crédit d'impôt recherche coûte 7 milliards d'euros par an. 28 groupes bénéficient d'un tiers des créances. 5 % des bénéficiaires sont contrôlés chaque année.
28. Les aides publiques représentent environ 200 milliards d'euros, soit le tiers du budget de l'Etat. Interroger leur efficacité est une question déterminante afin de réorienter les recettes budgétaires au service de la justice sociale et environnementale.

29. Sur la taxation du patrimoine et du capital

30. Aujourd'hui, la plupart des revenus du travail sont soumis à l'impôt, alors que 80 % des revenus du capital (actions, obligations...) y échappent en grande partie. Ce décalage a creusé les inégalités et fragilisé nos finances publiques.
31. Les inégalités s'accroissent à une vitesse folle, entre les milliardaires et le reste de la population. En France, les quatre milliardaires français les plus riches et leurs familles (famille Arnault, famille Bettencourt-Meyers, Gérard et Alain Wertheimer) ont vu leur fortune augmenter de 87 % depuis 2020. Dans le même temps, la richesse cumulée de 90% des Français

a baissé. Sur cette même période, les 42 milliardaires français ont gagné 230 milliards d'euros, autant que pour faire un chèque de 3 400 euros pour chaque Français-e. Les 1 % les plus riches détiennent 36 % du patrimoine financier total en France alors que plus de 80% des Français ne déclarent posséder ni assurance-vie, ni actions directement.

32. Sur la fiscalité locale

33. Les cadeaux fiscaux étranglent les collectivités locales Le financement direct des collectivités locales représente environ 60 à 70 milliards d'euros par an. Cela correspond à 15 % du budget total de l'État. Les évolutions budgétaires et fiscales ont conduit à une centralisation accrue des ressources fiscales et à une dégradation du consentement à l'impôt des citoyen·nes.
34. La suppression de plusieurs impôts locaux, telles la taxe d'habitation et une partie de la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), a entraîné une réduction de 53 milliards d'euros des recettes pour les collectivités locales, partiellement compensées par l'État mais de manière insuffisante. Cette centralisation a affaibli l'autonomie financière des collectivités locales et a alimenté le déficit de l'État, tout en augmentant la dette publique.
35. En 2023, les impôts locaux des ménages avaient diminué de 18,4 % par rapport à 2017, ce qui a non seulement réduit les capacités d'action des collectivités et dégradé les services publics, mais aussi contribué à l'augmentation du déficit de l'État (selon l'Association des maires de France).
36. Une fiscalité locale juste, c'est une contribution équilibrée entre les impôts locaux des entreprises et des ménages. Ainsi, la contribution des entreprises représente environ 25% des contributions locales alors qu'au milieu des années 2000 elle en représentait 44% .

37. Sur la fiscalité internationale

38. Concernant les multinationales : malgré la mise en place de dispositifs nouveaux ces dernières années (travaux de l'OCDE, taxation aux États-Unis...), une quantité persistante de bénéfices continue à être délocalisée vers les paradis fiscaux, atteignant 1 000 milliards de dollars en 2022. Cela équivaut à 35 % de l'ensemble des bénéfices enregistrés par les entreprises multinationales en dehors de leur pays d'origine.
39. En 2021, plus de 140 pays et territoires ont convenu de mettre en œuvre un impôt minimum de 15 % sur les bénéfices des multinationales. Même si le fait de convenir d'un taux minimum mondial est une avancée historique, la mise en œuvre pratique a fait apparaître plusieurs types d'exonérations réduisant le taux d'imposition et poursuivant le dumping fiscal. Alors que la taxation minimale à 15 % aurait pu rapporter l'équivalent d'un peu plus de 9 % des recettes mondiales d'impôt sur les sociétés, toutes ces mesures restrictives à son application font tomber les recettes à 4,8 % du total, la moitié.
40. Concernant les recettes douanières collecté sur les marchandises importées, de nombreuses décisions politiques nationales, européennes voir internationale (OMD) ont particulièrement fait baisser les rentrées de droits de douanes et taxes dans le budget national et européen. Sur les droits de douanes, la multiplication des accords de libre échange au niveau mondial a fortement contribué à leur diminution. Les attaques des différents gouvernements contre les effectifs de la DGDDI à de plus fortement fait baisser le taux de contrôle des marchandises, aggravant de faites les fraudes à la perception. Enfin le manque de volonté de la commission européenne de se doter d'outils de protection des frontières pour les marchandises ne respectant pas les normes sociales et environnementales participent à la concurrence libre et non faussé économique.

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

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

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

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

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

46. Les moyens pour y parvenir

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

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

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

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

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

52. ->> Réduire la TVA sur les produits de première nécessité.
53. ->> un impôt sur les sociétés modulé en fonction des politiques menées par les entreprises en matière d'emplois, de salaires/rémunérations, d'égalité, de discriminations, d'environnement.
54. ->> Créer une taxe sur les transactions financières. La construction d'une fiscalité internationale redistributive et juste est indispensable. Ce dispositif viserait l'ensemble des transactions à des taux suffisamment élevés pour permettre un renforcement des moyens de financement public.
55. ->> Mettre en place un protectionnisme social et solidaire pour les produits ne respectant pas les normes de l'Organisation Internationale du travail et celles issues du protocole de Kyoto.
56. ->> Renforcer les barrières douanières par des effectifs dans tous les états membres.
57. ->> Revoir la perception des TVA et taxes dues à l'entrée de marchandise sur le territoire national.
58. ->> Renforcer et élargir la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) en conditionnant rigoureusement les réductions ou exonérations à l'adaptation de l'outil industriel. La TGAP vise à inciter les industriels à modifier leur processus de production.
59. ->> Construire le financement des collectivités locales autour d'un panier d'impôts : instaurer un impôt local sur les entreprises prenant en compte la valeur locative foncière et la valeur locative des équipements et biens mobiliers, instaurer une taxation des actifs financiers des entreprises, réformer le calcul de l'impôt foncier en fonction du coefficient d'occupation des sols et de leur nature (terres agricoles, friches, espace naturel, urbanisation antérieure...).
60. ->> Renégocier les conventions fiscales internationales pour appliquer le modèle « ONU » plutôt que le modèle « OCDE » actuel.
61. ->> Mettre en place une taxation unitaire des multinationales, en les considérant comme une entité unique puis en répartissant le bénéfice dans les pays où l'entreprise réalise réellement son activité.
62. ->> Créer une taxe sur les transactions financières et sur les rachats d'actions.
63. ->> Mettre en place d'une surtaxation des opérations en lien avec les paradis fiscaux (flux financiers, biens, services...) dont la liste est élaborée sur des bases concrètes et objectives.
64. ->> Amplifier la lutte contre la fraude fiscale : renforcer les moyens et les effectifs permettrait de dégager 5 milliards d'euros la première année, puis 10 milliards l'année suivante pour atteindre 15 milliards d'euros à terme.
65. ->> Participer à toutes les initiatives communes pour une fiscalité juste, portées par le mouvement social, des associations, des universitaires...
66. ->> Relancer et alimenter régulièrement le site de la Fédération : justicefiscale.fr

FICHE 10

Pour des missions de contrôle économique, fiscal et financier renouvelées et renforcées

1. La CGT propose

2. Dans un contexte géopolitique international, européen et national changeant, et compte-tenu des évolutions commerciales, des schémas d'organisation des opérateurs économiques, des vecteurs de fraude, la place du contrôle économique et financier doit être réaffirmée, renforcée et renouvelée.
3. La CGT propose de redonner aux missions de nos champs publics et semi-publics de contrôle toute leur pertinence et leur force pour protéger les consommateurs, citoyens, système bancaire et entreprises des risques sanitaires, environnementaux, économiques et financiers.
4. Il s'agit de renforcer la lutte contre la fraude fiscale, bancaire, contre les trafics de toutes les marchandises prohibées et les réseaux criminels, les fraudes sur les produits, contrats et prestations assurant une sécurité sanitaire et économique, contre le blanchiment d'argent, garder le contrôle des fonds publics, afin de faire face aux enjeux économiques, financiers et fiscaux.
5. Il s'agit de renforcer les missions essentielles au fonctionnement de la société et à l'égalité.
6. La CGT revendique une doctrine de contrôle de qualité, permettant d'assurer l'égalité des citoyens, des collectivités et des entreprises.

7. Ce qui existe aujourd'hui

8. Alors que le contrôle des humains se renforce et que les atteintes aux libertés publiques se multiplient, le contrôle du capital et des marchandises est de plus en plus attaqué car présenté comme une entrave à la bonne marche de l'économie.
9. Sous couvert de « dette publique », de « mondialisation », de « modernisation », de « centralisation », de « réorganisation », de « transferts de missions fiscales », d'« externalisation », etc, l'État a orchestré l'abandon de ses missions de contrôle par divers leviers :
10. -> baisse des effectifs des administrations de Bercy (Par exemple, - 50 000 aux Finances publiques, - 6 000 aux Douanes, - 1000 à la CCRF en 15 ans et - 300 au SCL).
11. -> mise sous contrôle préfectoral des missions de contrôle et privatisation des contrôles sanitaires,
12. -> mise en place d'un code des douanes de l'Union sous le seul angle du libre échange,
13. -> affaiblissement du système bancaire d'État,
14. -> constats affligeants d'année en année de la Cour des Comptes, qui ont malheureusement souvent pour conséquences de saborder des services déjà fortement dégradés,
15. -> fermeture de trésoreries,

- 16. ->> dérégulation des marchés,
- 17. ->> abandon des missions de contrôle en matière environnementale,
- 18. ->> fraude fiscale exponentielle,
- 19. ->> l'explosion du e-commerce ne permettant pas de contrôler les marchandises et leur flux
- 20. ->> menace de fermeture des services communs des laboratoires,
- 21. ->> mise en place du contrôle unique,
- 22. ->> orientation abandonnant le contrôle au profit de l'accompagnement des entreprises,
- 23. réduction drastique des moyens en matière de contrôle des marchés publics.

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

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

26. Les moyens pour y parvenir

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

- 28. Il faut mettre en place un maillage efficace de services de contrôle avec une organisation nationale permettant une mise en œuvre identique sur l'ensemble du territoire. Il est indispensable de réarmer toute la chaîne du contrôle.

- 29. Il est urgent de donner les moyens humains, juridiques, de formation, matériels, informatiques et immobiliers...suffisants pour lutter contre la fraude économique, fiscale, environnementale, financière, les trafics illicites sous toutes leurs formes, les atteintes portées à la loyauté des transactions commerciales (qui favorisent les délocalisations) et aux droits des consommateurs.

- 30. Pour cela, il faut :
- 31. ->> une évaluation des politiques publiques de contrôle,
- 32. ->> l'exercice exclusif du contrôle économique, fiscal et financier par la puissance publique
- 33. ->> la transparence et contrôle des banques par le service public,
- 34. ->> la création massive d'emplois. Une évaluation des besoins de créations d'emplois dans nos divers secteurs doit être menée, avec les travailleurs concernés. Cela commencerait par le besoin de 6 000 douaniers, de 1 400 agents de la CCRF et de 400 dans les SCL, etc...
- 35. ->> l'inscription des missions de contrôle dans toutes les formations initiales et continues,
- 36. ->> l'élargissement le champ de la réglementation à l'ensemble des acteurs financiers pour maîtriser toute la chaîne de la finance,
- 37. ->> le pilotage exclusif par indicateur de performance doit être remis en cause, les agents doivent garder la maîtrise de l'organisation de leur travail et l'initiative des contrôles,
- 38. ->> le réinvestissement des contrôles en matière de marché public

FICHE 11

La statistique publique

1. La CGT propose

2. Le pilotage de la statistique publique doit être organisé et coordonné à tous les niveaux de décision : européen, national et local. Pour l'échelon national, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) est l'instance de concertation de référence, dans laquelle la CGT, et en particulier la Fédération des finances, est un des acteurs importants. Au niveau local, ce sont les structures de type CRIES (Conseil régional pour l'information économique et sociale) qui doivent être consolidées ou mises en place dans chaque région. Ces structures doivent être ouvertes à tous les acteurs de la société civile.
3. Les outils statistiques, notamment les enquêtes ou le recensement de la population, ne doivent pas être utilisés, de façon directe ou détournée, pour le contrôle ou contre les droits des individus présents sur le territoire. Toute tentative de politique discriminatoire, toute instrumentalisation ou dérive liberticide, fondée sur le travail statistique, sera dénoncée et combattue.
4. L'indépendance de l'ensemble des acteurs de la statistique publique doit être garantie.
5. L'usage massif des données et l'utilisation de l'intelligence artificielle doit être organisé dans un cadre réglementaire respectueux des libertés individuelles, avec une transparence sur les méthodes utilisées.
6. Que les effectifs dédiés à la statistique publique soient renforcés et les missions diversifiées, que ce soit au niveau national ou local, avec une présence territoriale à renforcer.

7. Ce qui existe aujourd'hui

8. Le système statistique public (SSP), composé de l'Insee et des services statistiques ministériels (SSM). Ces organismes disposent d'une indépendance professionnelle, garantie notamment par l'autorité de la statistique publique (ASP) et par les institutions européennes. Cette organisation n'est toutefois pas suffisante pour garantir le maintien de cet indépendance. L'arrivée d'un gouvernement liberticide remettrait en effet en question toute cette organisation. C'est en ce sens qu'il est dès à présent nécessaire de veiller à ce que permet de produire la statistique, et notamment la statistique publique.
9. Deux exemples récents : la mobilisation de plusieurs acteurs, dont la CGT, contre l'introduction dans le recensement de la population d'une question sur le pays de naissance des parents ; la réflexion menée sur le projet de répertoire des individus et des logements, projet qui d'après la CNIL peut comporter des dangers éventuels pour les individus.
10. La CGT est présente au sein du CNIS, avec notamment un membre participant au bureau de l'instance. Depuis près de 15 ans, un collectif informel a été constitué pour aider les représentants mandatés dans cette instance. Il est aujourd'hui en cours de formalisation, avec un pilotage confédéral. Étant donné le champ d'action de la Fédération, que ce soit dans

la sphère publique ou semi-publique, cette dernière doit jouer un rôle majeur au sein de ce collectif et dans sa participation aux instances du CNIS.

11. La réflexion sur l'usage massif des données et les risques inhérents semble encore assez peu avancée, alors que cela concerne tous les champs de la Fédération. La production de données est souvent vu comme un moyen d'améliorer les connaissances, sans prise en compte de l'enjeu démocratique ou l'impact pour les libertés individuelles. Le recours à l'intelligence artificielle, qui se développe dans toutes les institutions, doit également être l'occasion de traiter ce sujet. La connaissance est une chose, l'utilisation politique qui en est ou peut en être faite en est une autre.
12. La statistique publique est aujourd'hui présente dans les territoires, avec un site de l'Insee dans chaque ancienne région et la présence de SSM. Ces sites ont pour certains perdu les compétences en terme d'études et diffusion. Certains établissements atteignent toutefois une taille critique rendant difficile les parcours professionnels. Une diminution du nombre de sites est une possibilité qu'il ne faut pas écarter, mais qui serait dangereuse pour la connaissance des territoires.

13. *Les moyens pour y parvenir*

14. Souvent, la question de la statistique est, dans le cadre du travail fédéral, délégué au syndicat de l'Insee. Pourtant, au vu des travaux et missions exercées dans de nombreux établissements, ce sujet doit faire l'objet d'un regard plus large. On peut penser notamment à Centrale (Direction du Trésor, prévisions économiques) ou à la Banque de France. Par ailleurs, chaque organisme est producteur de données et contribue ainsi, indirectement ou directement, à la production statistique. Il est donc nécessaire d'élargir le champ de travail fédéral sur ce sujet, y compris sur le travail du CNIS.
15. Le travail mis en place au niveau confédéral avec d'autres organisations syndicales ou associations (comme la LDH ou le MRAP) doit se décliner au niveau fédéral. Ce travail de liaison avec les représentants associatifs permet en effet de consolider les positions de la CGT, comme cela a été le cas avec la mobilisation sur le recensement de la population. Ces échanges donnent également la possibilité d'avancer collectivement sur des sujets sensibles, comme celui des statistiques ethniques. Ce sujet peut en effet redevenir un point de discussion majeur dans le débat public, et la position de la CGT sera importante sur ce sujet. Ce travail peut également être conduit avec des spécialistes des sujets numériques pour ce qui concerne l'utilisation massive des données.

FICHE 12

Pour une évaluation des Politiques publiques démocratisée au service du progrès social

1. La CGT propose et ce qui existe aujourd'hui

2. Pour une évaluation démocratique, systématique et transparente

3. La place des citoyens et citoyennes, dont les travailleurs et travailleuses et leur représentants, dans les processus de prise de décision et de mise en place des politiques publiques est **un enjeu de société et démocratique fondamental**. Cela détermine nos conditions de vie et de travail. C'est donc un enjeu revendicatif pour développer des alternatives aux politiques publiques actuelles.
4. Notre soutien inconditionnel des services publics ne nous empêche pas d'être exigeant. Au contraire, la défense des services publics et le souhait de leur développement invitent aux plus grandes exigences à leur endroit.
5. Généralement, le mot «évaluation» provoque résistance, voire opposition des défenseurs des services publics, cela est compréhensible car les libéraux ont fait de l'évaluation un instrument contre les services publics et le statut des fonctionnaires.
6. Cependant, l'évaluation consiste à anticiper et mesurer les effets directs et indirects d'une politique publique. Elle est une appréciation et un outil pour améliorer les choses, ainsi que pour rendre compte aux citoyens. Réalisée en respectant certains principes, elle peut être un puissant moyen de l'intervention citoyenne sur les choix publics, un outil pour repousser les politiques libérales et faire barrage aux discours démagogiques.

7. Ne pas laisser l'évaluation aux libéraux

8. La question de la place des citoyens dans la vie de la Cité ne peut pas être limitée à la seule dimension de l'élection des délégués à différents échelons. De telles délégations sont indispensables en tant que moment du processus démocratique. Néanmoins, l'évaluation des politiques publiques pourrait constituer l'un de ces moments.
9. La thématique d'évaluation apparaît historiquement dans le « tournant » libéral aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les principes Les principes de base de la «nouvelle gestion publique» (New Public Management) sont pratiqués partout, y compris en France, depuis presque 40 ans, avec le mot d'ordre de «modernisation». Selon cette école, l'évaluation signifie « économies de moyens », « faire plus avec moins ». Par conséquent, l'évaluation se transforme en «réforme de l'État» et alimente la «culture de chiffres». La pratique d'évaluation des politiques publiques glisse alors vers celle individuelle des agents eux-mêmes.
10. Tout cela se fait dans un contexte de montée du mécontentement populaire qui s'exprime par l'abstention et/ou par des actions de protestations. Dans les deux cas, on peut dire qu'il s'agit d'une sorte d'évaluation réalisée instinctivement par des citoyens et citoyennes.

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

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

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

14. Des indicateurs indispensables mais à construire démocratiquement

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

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

17. La « culture de chiffres » (qui guide de plus en plus la gestion des services publics) conduit à ce que les agents soient jugés en fonction du nombre de transactions réalisées et rarement sur la qualité de celles-ci, ni sur le degré de satisfaction des usagers et usagères.

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

19. Les moyens pour y parvenir

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

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

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

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

24. L'évaluation doit être objective et impartiale, et ses conclusions doivent être traduites dans les décisions politiques dans l'intérêt général.

25. Il faut tirer des enseignements réels des évaluations, contrairement à la réalité vécue où les responsables politiques, ou décideurs en général, refusent de tirer tous les enseignements, notamment quand ils ne corroborent pas les logiques régressives mises en place.

26. Il faut accroître la crédibilité et la légitimité de l'évaluation et réaliser des évaluations de qualité dans l'intérêt général et particulièrement des travailleurs et travailleuses.

27. Les éléments indispensables pour une évaluation de qualité :

28. -> L'enjeu fondamental de l'association des parties prenante (décideurs politiques, bénéficiaires, agents exécutants).
29. -> Favoriser la pluralité des points de vue.
30. -> Diffuser une information impartiale et fidèles et organiser des débats autour des conclusions.
31. -> Assurer un suivi systématique du sort réservé aux conclusions.
32. -> Conditionner la reconduction des politiques publiques à leur évaluation préalable.
33. -> Prévoir, dès le départ, le temps et les moyens humains et financiers nécessaires.
34. -> Renforcer la dimension collective, par exemple en formant toutes les parties prenantes. L'évaluation doit faire partie des programmes de formation, particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur.
35. -> Respecter la déontologie professionnelle et éviter les « conflits d'intérêt ». Le statut des fonctionnaires, comme d'autres statuts, est un gage pour que les évaluations soient de qualité.
- 36. L'enjeu central de la mise en œuvre d'une « démocratie de proximité » :**
37. -> Le degré de l'association des parties prenantes conditionne l'ampleur du dispositif et sa qualité.
38. -> Il y a parfois besoin de mettre en œuvre une sorte de représentation, quand il s'agit d'évaluer un dispositif sur un grand territoire par exemple.
39. -> Une réponse possible est de passer par le tirage au sort.
40. -> Une autre réponse est de passer par des « entités représentatives non institutionnelles » (syndicats, associations...).
41. -> Il y a des institutions composées de telles entités. Il s'agit notamment du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) et des instances similaires au niveau des régions (CESER). Ces instances pourraient assurer, au moins partiellement, la présence des parties prenantes au processus d'évaluation des dispositifs d'envergure régionale et nationale.
42. -> La CGT Finances soutient la proposition contenue dans l'avis de 2015 du CESE sur l'évaluation, d'organiser des « conférences prospectives et d'évaluation » rassemblant le législateur, l'exécutif et la société civile organisée pour définir les grands traits souhaitables de l'évolution de notre société et évaluer les avancées des années écoulées. Cela permettrait d'éviter l'écart entre les objectifs affichés et la réalité, et serait de nature à faciliter la cohérence des politiques publiques sur le long terme. Et cela permettrait enfin d'intégrer les demandes et attentes des citoyens régulièrement, au-delà des échéances électorales.
43. -> En ce sens, la CGT Finances propose d'ouvrir un débat sur l'idée de création de comités national, régionaux, départementaux de défense et d'évaluation du secteur public économique et financier ouverts aux représentants de la population, syndicats, associations, élus...

FICHE 13

Transformer le travail pour transformer la société

1. La CGT propose

2. Redonner du pouvoir d'agir sur le travail

3. Notre démarche revendicative propose de partir du travail réel et du nécessaire débat sur l'organisation du travail, de son impact sur la santé : fonder l'action syndicale sur le vécu quotidien du travail – sur ce qui fait souffrir, mais aussi sur l'aspiration à bien faire son travail, sur les conditions du travail et son organisation, sa finalité – cela doit permettre de retrouver des capacités d'action pour transformer le travail lui-même.
4. Ni recette magique, ni reproduction d'expérimentations, il s'agit de favoriser sur tous les lieux de travail :
5. ->> L'expression des agents sur leur travail : redonner la parole, les écouter, aider à la confrontation des idées, recréer du lien collectif, c'est une façon concrète de combattre la délégation de pouvoir et de se réapproprier notre travail.
6. ->> L'élaboration de mesures de prévention primaire en amont de toutes organisations et modifications.
7. ->> La mise en œuvre de cette démarche dans tous les syndicats.
8. La réappropriation de notre travail constitue un point d'appui, un levier pour l'action syndicale autant qu'un objectif en soi. Au travers du « sens du travail bien fait », de la « conscience professionnelle », du « sens du service public » et de “l'intérêt général”, c'est le contenu du travail autant que ses objectifs, ce qu'il permet de construire chez les individus comme dans la société, que nous voulons mettre en avant.
9. Il s'agit de réinvestir en grand le débat sur le travail, l'organisation du travail, les méthodes de management, de redonner du sens et de l'efficacité sociale à nos missions de service public.
10. En tant qu'agent de l'État, des établissements semi-publics et en tant que citoyen, cela nous appartient !

11. Donner une priorité à la prévention primaire

12. Pour supprimer tous ces gâchis et faire des économies efficaces, il faut agir sur le travail lui-même, le transformer afin de lancer une dynamique de santé pour toutes et tous. Ce progrès social passe par :
13. ->> L'intervention des travailleurs sur l'organisation du travail ;
14. ->> Le droit d'expression sur la qualité du travail ;
15. ->> Le droit de négociation sur la qualité du travail et non pas sur la qualité de vie au travail *
16. ->> Le retour à des CHSCT de pleine compétence avec des droits nouveaux
17. ->> La mise à disposition de moyens humains et financiers aux acteurs de prévention, inspecteurs santé et sécurité, équipes pluridisciplinaires et médecins de prévention dans tous les départements.
18. La qualité de vie au travail nécessite de ne pas imposer des suppressions de postes et d'implantations ainsi que la dégradation du service public qui enlève du sens au travail. Elle est aussi liée à une évolution positive de la rémunération et à de véritables perspectives de carrière aidées par un accès

à des formations de qualité. La qualité de vie au travail nécessite aussi de faciliter le travail en équipe et l'absence de mise en concurrence entre les agents contrairement aux procédures d'avancement et de rémunération appliquées à la Banque de France.

19. Ce qui existe aujourd'hui

20. La mise en œuvre au 1er janvier 2023 de la Loi de transformation et de la Fonction publique a acté la suppression des CHSCT et la création des Comités Sociaux d'Administration, Comités Sociaux d'Entreprise, Comités Uniques et Formations Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail, Commissions Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail au ministère, dans les établissements publics et semi-publics*.
21. Alors que les restructurations se multiplient et que des milliers d'agents subissent le recul de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans, cette réforme entraîne une régression importante pour les droits des travailleurs.
22. [*Accord d'entreprise relatif au fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de la Banque de France en application au 31/03/2023 jusqu'au 31/03/2027.CSE centrale et locaux avec leurs commissions SSCT, Représentants de proximité.
23. *Décret n° 2022-1148 du 11 aout relatif aux instances de concertation propres à la Caisse des dépôts et consignations (comité unique de l'établissement public - CUEP et sa formation spécialisée SSCT, comités locaux uniques et leurs formations locales spécialisées SSCT, délégation des personnels privés -DPP) applicable après les élections de 2022.]

24. Les moyens pour y parvenir

25. Le collectif fédéral « Travail-santé » impulsera la démarche revendicative et syndicale sur le travail dans les territoires en lien avec les unions départementales et les comités régionaux, il répondra aux situations individuelles et aidera les syndicats et les sections syndicales en lien avec l'activité des instances.
26. Il organisera et restituera en cours de mandat un échange des expériences de transformation du travail en cours.
27. La fédération des finances impulsera et développera la formation syndicale dédiée : formation sur la démarche revendicative à partir du travail et formations pour les mandatés CSA/CSE et F3SCT/ C3SCT.

FICHE 14

Les formations ou commissions spécialisées « Hygiène et sécurité » des CSA et CSE à mettre au service des travailleuses et travailleurs

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

2. La CGT propose

3. Un renforcement des prérogatives de ces instances

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

5. Des moyens renforcés pour agir efficacement

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

9. Une formation obligatoire et complète pour les membres

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

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

14. Obligation pour les employeurs et l'Administration de répondre aux signalements, communication au

fil de l'eau et propositions de es instances.

15. -> Suivi et évaluation des mesures correctives proposées, avec obligation de mise en œuvre en cas de danger avéré.
16. -> Sanctions en cas de manquement des employeurs et de l'Administration à ses obligations en matière de santé et sécurité.

17. Une véritable protection des travailleurs et des représentants du personnel

18. -> Une meilleure protection des lanceurs et lanceuses d'alerte contre les pressions et les représailles.
19. -> Des sanctions contre les employeurs et Administrations qui entravent l'action des représentants du personnel ou ignorent les alertes en matière de santé au travail.
20. -> Une prise en charge systématique des risques psychosociaux, avec une reconnaissance facilitée du burn-out comme maladie professionnelle.

21. Ce qui existe aujourd'hui

22. Les ordonnances dites « Macron » et la mise en œuvre au 1er janvier 2023 de la Loi de transformation et de la Fonction publique ont acté la suppression des CHSCT et la création des Comités Sociaux d'Administration, Comités Sociaux d'Entreprise, Comités Uniques et Formations Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail, Commissions Spécialisées Santé Sécurité Conditions de Travail dans les Ministères, dans les établissements publics et semi-publics. Il s'agit des mêmes logiques des transformations antérieures subies dans le secteur privé.
23. Alors que les restructurations se multiplient et que des milliers de travailleurs subissent le recul de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans, ces réformes entraînent une régression importante pour les droits des travailleurs.
24. Les instances spécialisées « Hygiène et sécurité » des CSA et CSE jouent un rôle essentiel dans la défense des travailleurs. Elles sont une émanation du CSA/CSE et se concentrent sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (SST).
25. Elles sont un outil de protection et de prévention des risques professionnels. Elles permettent :
26. -> D'évaluer les conditions de travail : analyser les postes, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, etc.
27. -> D'enquêter sur les accidents de service ou les maladies professionnelles et d'en proposer des mesures correctives.
28. -> D'accompagner les agents face aux réorganisations, restructurations ou réformes qui impactent leurs conditions de travail.
29. -> De proposer des améliorations en matière de prévention et de qualité de vie au travail

30. Les moyens pour y parvenir

31. Les instances spécialisées doivent permettre aux représentants des personnels de faire entendre la voix des travailleurs face à l'Administration ou l'employeur. Elles doivent permettre de gagner des améliorations concrètes et de limiter les dérives managériales.

32. Nous devons y jouer un rôle clé en défendant les droits des travailleurs, en alertant sur les risques et en mettant la pression sur l'employeur pour obtenir des avancées.
33. Il faut agir sur le travail lui-même, le transformer afin de lancer une dynamique de santé pour toutes et tous.
34. Nous devons donner une priorité à la prévention primaire, c'est à dire prévenir.
35. Le collectif fédéral « Travail-santé » impulsera la démarche revendicative et syndicale sur le travail dans les territoires en lien avec les Unions départementales et les Comités régionaux, il répondra aux situations individuelles et aidera les syndicats et les sections syndicales en lien avec l'activité des instances.
36. En somme, les instances spécialisées des CSA et CSE sont un levier important pour protéger les travailleurs, défendre et améliorer leurs conditions de travail : nous devons les investir pleinement.
37. Nous revendiquons cependant le retour des CHSCT, dont la personnalité morale était utile à la défense des travailleurs, et auxquels nous voulons que des prérogatives environnementales soient attribuées, assorties des formations et des outils nécessaires à de nouvelles compétences pour les élus.

FICHE 15

Handicap et l'inclusion

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

3. Ce qui existe aujourd'hui

4. Des repères juridiques

5. Après la loi de 2005, le dispositif juridique s'est enrichi de décrets d'application et d'une évolution du cadre législatif, notamment pour la Fonction publique. Il concernait les personnes handicapées, aujourd'hui les « personnes en situation de handicap », terminologie désormais utilisée et qui élargit le champ d'application de la loi.
6. Textes relatifs aux modalités de recrutement (liste non exhaustive, cf. brochure Handicap de la Fédération des finances, page 27) :
7. -> Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.
8. -> Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap.
9. -> Circulaire PM n°5265-SG du 23 novembre 2007 sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.
10. -> Le rôle du médecin de prévention : Décret n°82-453 du 28/05/82 article 26.
11. -> L'obligation de l'employeur et l'aménagement raisonnable : loi n°83-634 du 13/07/83, Article 6 sexies, Loi dite loi Le Pors.
12. -> Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.
13. Par ailleurs, il est utile de préciser qu'au delà de l'organisation syndicale, il existe des contacts possibles : Mission Handicap Ministérielle : mission.handicap@finances.gouv.fr, référents handicap nationaux et locaux des administrations, Médecins du travail ou de prévention, Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) ou assistants de service social. Cette liste n'est pas exhaustive et on peut se reporter à la brochure Handicap de la Fédération des finances, page 26).

14. Un bilan très mitigé

15. Le dispositif juridique et la mise en œuvre de contacts nationaux et locaux ont permis une amélioration des conditions de recrutement et des conditions de travail des personnes en situation de handicap mais l'application de la loi de 2005 demeure très incomplète, notamment au niveau de l'accessibilité bâimentaire, de même le développement du numérique entraîne et accentue des situations de handicap.
16. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) assure le traitement des dossiers des

personnes en situation de handicap (prestations sociales, préconisation pour l'insertion éducative et professionnelle...) et constitue un interlocuteur unique de proximité pour les personnes en situation de handicap et les aidants, mais elle est également une source d'inégalité territoriale en raison des applications différentes de la loi de 2005 au niveau départemental : la reconnaissance d'un taux d'invalidité donnant droit à une prestation peut varier selon les régions par exemple.

17. L'accessibilité bâimentaire n'est pas satisfaisante y compris pour les constructions de logements neufs, elle a même régressé : la loi fixait l'objectif de 100% des logements neufs accessibles. Depuis plus de six ans, les parlementaires ont décidé de réduire ce 100% à 20%. On construit donc désormais 80% de logements dits adaptables par de simples travaux (Loi ELAN adoptée en 2018 Évolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique).
18. L'accessibilité numérique demeure insuffisante : les travailleurs en situation de handicap sont confrontés à l'incompatibilité des logiciels métiers utilisés par les administrations ou les employeurs avec les logiciels destinés à compenser le handicap, notamment visuel. Les travailleurs en situation de handicap sont donc exclus de fait de certaines formations, et/ou de certaines fonctions et ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière équivalent à celui d'un travailleur dépourvu de handicap, alors que l'obligation légale d'accessibilité des logiciels métiers existe depuis mai 2011.
19. En outre, la notion d'aménagement raisonnable ne devant pas représenter une charge excessive pour la partie qui les met en œuvre, contribue à affaiblir les dispositions initiales de la loi de 2005 notamment en réduisant les coûts des aménagements de poste et en introduisant des inégalités de traitement des personnes en situation de handicap (par exemple selon le type de handicap ou l'âge de la personne concernée).

20. Les moyens pour y parvenir

21. -> Réintroduire l'accessibilité bâimentaire à 100% des logements neufs prévue par la loi de 2005, en révisant la loi ELAN de 2018 qui en avait réduite la portée.
22. -> L'accessibilité numérique doit être garantie pour tous les usagers indépendamment de leur situation de handicap, tant les sites WEB des administrations, des entreprises publiques et privées, que les logiciels métiers pour les travailleurs.
23. -> La notion "Réaménagement raisonnable" doit être précisée et faire l'objet d'une évaluation budgétaire, afin de comporter des éléments objectifs destinés à éviter toute inégalité de traitement.
24. -> Le fonctionnement des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) doit être harmonisé au niveau national : le traitement d'un dossier d'une personne en situation de handicap ne doit pas subir de modifications lors d'un changement de département (déménagement, mutation...).

FICHE 16

Gagner l'égalité réelle femme – homme et combattre les violences sexistes et sexuelles

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

1. La CGT propose

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

11. Ce qui existe aujourd'hui

12. Depuis de nombreuses années, la CGT se bat aux côtés des salarié·e·s pour avancer sur le chemin de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
13. La Fédération porte haut et fort les revendications de la CGT dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes.
14. Elle agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail dans la société.
15. Elle se bat sur la base d'une approche intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.
16. En 2011, la Fédération signe un accord au ministère des Finances et en 2013, l'UFSE au niveau Fonction publique. En 2014, la Fédération ne signe pas car les exigences au regard de l'Égalité salariales ne sont pas entendues, aucun budget n'est dégagé pour les résorber, l'administration fait un chantage à la signature pour appliquer des mesures d'action sociale.
17. Pourtant, les chiffres parlent d'eux-mêmes : les femmes représentent 62% des agents de catégorie C, mais seulement 50% des agent·e·s de catégorie A et 30% de catégorie A+ de nos ministères.
18. Le plafond de verre est une réalité à tous les étages, en 2011 l'étude d'une cohorte d'agents recrutés

- en 1986 à la DGI et à la DGCP a caractérisé les retards de carrières frappant les femmes et démontré les effets discriminants des promotions « au choix » ou « au mérite ».
19. De plus, les filières à prédominance féminine sont sous-évaluées. Ainsi par exemple, en 2019 au sein de nos ministères, plus de 800 enquêtrices de l'Insee (à plus de 85 % des femmes) se sont mobilisées pour leur salaire (le plus faible de tout l'Insee) et leurs remboursements de frais professionnels. A la DGFIP, les « Berkanis », femmes à plus de 98 % sont au plus bas de l'échelle des salaires et travaillent souvent avec un temps partiel imposé.

Pour atteindre l'Égalité femme - homme, nous devons :

Dans la CGT :

20. ->> Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe fort d'engagement.
21. ->> Intégrer un point sur l'Égalité dans ses rapports revendicatifs, ses appels à mobilisation, cette revendication.

22. Dans toutes ses formations :

23. ->> Établir un rapport de situation comparée fédéral sur le modèle du rapport confédéral pour dégager des propositions d'action à la direction fédérale.
24. ->> Porter ce thème dans toutes les organisations de la CGT.
25. ->> Agir au sein des instances de la CGT contre toute forme de violences sexuelles et sexistes en s'inscrivant dans le cadre commun.
26. ->> Mettre en œuvre une formation syndicale contre les violences pour les militant·e·s et syndiqué·e·s, ainsi que pour la direction fédérale dès sa prise de mandat.

27. Dans le ministère et les directions :

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

29. Travailler à :

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

Les revendications à porter

Au niveau carrières et rémunérations :

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

35. ->> analyser l'attribution des primes et rechercher les biais discriminants dans les critères d'attribution,
36. ->> exiger des mesures de rattrapages des écarts constatés entre emplois et filières avec un plan précis et un budget spécifique indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales,
37. ->> que les salarié·e·s à temps partiel touchent les mêmes primes que les salarié·e·s à temps plein,
38. ->> des budgets dédiés et conséquents doivent être alloués à la résorption des inégalités salariales,
39. ->> de manière générale, les projets sexistes comme la réforme des retraites Macron doivent être retirés ! Toute réforme doit désormais intégrer l'Égalité femme-homme comme prérequis.

Au niveau temps de travail et dispositifs de ressources humaines :

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

Agir contre les violences faites aux femmes :

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

FICHE 17

Le télétravail, gagner de nouveaux droits

1. La CGT propose

2. Le travail à distance recouvre plusieurs réalités : le télétravail (en dehors des locaux de l'employeur), le travail déporté (dans des locaux de l'employeur qui ne sont pas ceux d'affectation habituelle), le travail nomade (fréquents déplacements).
3. L'enjeu pour la fédération est que ce mode d'organisation, rendu possible par la technologie, se mette en place dans l'intérêt des salariés et de l'exercice des missions, donc un choix encadré mais en aucun cas une obligation.

4. Ce qui existe aujourd'hui

5. L'intérêt accru des personnels pour cette forme d'organisation du travail correspond à une évolution sociale et sociétale sur les formes d'organisation du travail, liée à l'évolution rapide des technologies, à l'augmentation des temps de transport, à la pénurie organisée de logements décents dans les centres des grandes villes, à des défauts de prise en charge de l'accueil des enfants ou parents dépendants. L'augmentation des temps de transport est aussi liée à des revenus devenus depuis longtemps insuffisants pour se loger près du lieu de travail en raison du blocage des salaires et des carrières, et aux suppressions de services et d'implantations.
6. De nouvelles organisations du travail comme les « open-spaces » ou les « flex-offices » accroissent l'intérêt pour le télétravail dans la mesure où les personnels sont plus fatigués et ont plus de difficultés à se concentrer. Ils préfèrent donc travailler chez eux pour ne pas subir les dégradations des conditions de travail induites par les nouvelles organisations dues pour partie aux réformes incessantes. En 2023, à Bercy (selon le Rapport social unique ministériel), ce sont 60 007 agentes et agents qui ont exercé au moins une demi journée en télétravail.
7. Tout en répondant à des exigences environnementales, cette pratique peut générer des gains de pouvoir d'achat et favoriser, s'il est mis en place dans de bonnes conditions, l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. Il n'en reste pas moins que le télétravail concentre des risques importants pour la santé et demande à être encadré.
8. La casse organisée des collectifs de travail s'accentue, tout comme la dégradation des conditions de travail et/ou l'intensification des charges de travail. Le télétravail isole du collectif. Le travailleur se retrouve seul face aux pressions de sa hiérarchie et à ses difficultés. Le temps de travail n'a plus de limites pour atteindre les objectifs, sans prise en compte des heures supplémentaires. Les employeurs et Administrations ont tendance à instrumentaliser le télétravail dans le cadre des restructurations, des fermetures de services ou de restructurations ou d'événements présentés comme exceptionnels type Jeux Olympiques et Paralympiques.
9. La crainte est donc bien réelle de voir se développer un télétravail avec des règles, des normes et des protections insuffisantes pour les personnels en bénéficiant. Non encadré par des conditions définies par les travailleurs eux-mêmes, le télétravail peut devenir l'arme fatale pour imposer l'ubérisation des emplois, l'externalisation, le travail à la tâche.

10. Les moyens pour y parvenir

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

- 11. Repenser l'organisation générale du travail pour mettre en œuvre le télétravail.**
12. Le télétravail est une forme d'organisation du travail inscrite dans les processus de production de biens ou de services. On ne peut donc penser cette organisation sans la relier aux processus d'exploitation et de domination capitaliste. Il y a nécessité de repenser cette organisation dans son ensemble, ainsi que la gestion des équipes de travail.
13. Réalisation d'une enquête sur le vécu du télétravail à destination de tout ou partie des travailleurs du champ fédéral.
14. Penser et donner les moyens d'une organisation du travail au sein du collectif, en associant tous les personnels. Aucun travailleur ne doit subir de modifications qualitatives ou quantitatives de leur travail du fait de la mise en place du télétravail dans le service.
15. Mise en place du télétravail sur la base du volontariat des agent·e·s, avec possibilité d'y renoncer à tout moment (réversibilité). Ne pas restreindre l'accès des travailleurs à un télétravail à jours fixes afin de les orienter vers un télétravail à jours flottants.
16. Ne pas aboutir à un objectif à la tâche en télétravail si ce n'est pas le cas au sein de l'établissement ou du service d'affectation.
- 17. Maintenir un encadrement du temps de travail dans les situations de télétravail**
18. Application au télétravail des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.
19. Garantir l'accès au télétravail occasionnel pour les personnels volontaires.
20. Pour préserver le collectif de travail, limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail et maintien d'une affectation et d'un poste de travail personnel attitré dans un bureau au sein de l'établissement ou du service. Fixer un jour minimum de présence commun par mois, en accord avec les agent·e·s, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe.
21. Le droit au télétravail ne doit pas être pénalisé par un temps partiel.
22. Mise en œuvre réelle d'un droit à la déconnexion, dans un cadre collectif et passif afin de ne pas faire reposer cette responsabilité sur les épaules des agent·e·s (systèmes de blocage des communications et connexions sur les téléphones, messageries ou applicatifs professionnels en fonction des horaires).
23. Mise en place de la comptabilisation des heures supplémentaires ou complémentaires et leur paiement ou récupération. Possibilité d'option pour le pointage ou les horaires fixes
- 24. Prendre en compte les situations particulières**
25. Maintenir et développer le télétravail à titre exceptionnel et à leur demande pour les agent·e·s en situations médicales ou sociales graves.
26. Prévoir des mesures spécifiques pour les parents d'enfants en bas âge, les familles monoparentales, les gardes alternées.
- 27. Prendre en compte le handicap.**
28. Porter la question des aidants familiaux.
29. Prévoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales et/ou intrafamiliales

et une prise en charge médico-sociale et psychologique par l'employeur.

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

31. Possibilité de télétravailler dans des locaux professionnels « Finances » à proximité du domicile, permettant de rompre l'isolement et de réduire les temps de transport.
32. Fourniture à chaque télétravailleur d'un socle pour ordinateur portable avec écran complémentaire ainsi qu'un kit bureautique ergonomique (ordinateur portable, siège, repose pieds, souris, clavier, protection d'écran, soft-phonie, y compris les logiciels d'accessibilité au numérique pour les agents en situation de handicap,...).
33. Prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais liés au télétravail (téléphonie mobile et frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage, électricité...).
34. Généraliser l'usage des tickets restaurants à tous les télétravailleurs.
35. Exiger l'adaptation des moyens aux ambitions affichées en matière d'applicatifs et de ressources informatiques.

36. Garantir les droits des télétravailleuses et télétravailleurs sous le contrôle de leurs représentants

37. Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, multiplication des réunions en visioconférence, etc.).
38. Mettre en œuvre les outils nécessaires de sécurité informatique pour sécuriser les données du service et personnelles du·de la télétravailleur.
39. Information et consultation des IRP (CHSCT ou CSA en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail) avant le passage en télétravail et mise en place d'un suivi périodique (au moins 1 fois par an) des conditions de travail des télétravailleurs. Intégration d'une partie « télétravail » dans le Document unique. Validation par les IRP et les acteurs de prévention de la dotation matérielle du télétravailleur. Possibilité pour les IRP et les acteurs de prévention d'accéder au lieu du télétravail, avec l'accord ou sur demande des travailleurs.
40. Considérer le télétravailleur comme un travailleur isolé (malaise) et que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.
41. Un travailleur en arrêt de travail ne doit exercer aucune activité professionnelle, y compris lorsqu'il est télétravailleur.
42. Conserver les droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale.
43. Élaborer une liste d'activités incompatibles avec le télétravail au plus haut niveau en concertation avec les représentant·e·s des personnels ; a contrario aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne doit être ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail.
44. Etablissement d'un bilan régulier du télétravail avec des données prenant en compte les critères de discrimination, présenté chaque année dans les instances aux représentant·e·s du personnel. Mise en place d'une commission de suivi dédiée.
45. Saisie des instances représentatives du personnel et des commissions habituelles en cas de refus d'une demande de télétravail.
46. Délivrance obligatoire d'une formation et d'une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y

compris le·la télé-encadrant·e (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée / vie professionnelle, prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques, garantir l'autonomie et la responsabilisation du télétravailleur etc.).

47. Exiger des outils de suivi uniformisés non pénalisants pour les télétravailleurs.

48. Créer les conditions générales permettant la mise en place du télétravail

49. Interdire toutes formes d'ubérisation.

50. Proscrire le développement des open-spaces et des flex offices et l'utilisation du coworking.

51. Sensibiliser aux risques psychiques liés à l'isolement à long terme et développer des outils de prévention en lien avec ceux-ci.

52. Exiger l'arrêt des mutations forcées, des suppressions de services et d'implantations, et d'effectifs
53. Exiger des augmentations de salaires.

54. Revendiquer une véritable politique du logement qui puisse permettre de se loger près de son lieu de travail, une amélioration des transports en commun...

55. Exiger la diminution du temps de travail à 32h par semaine.

56. Incrire le télétravail dans les priorités de la Fédération

57. L'importance des enjeux du télétravail, et considérant le risque du « taylorisme » moderne, doit nous faire impulser des campagnes d'information et de discussion auprès des travailleurs sur ces sujets.

58. Organiser une réflexion au sein de la fédération, avec l'ensemble des syndicats, sous forme de groupe de travail, sur le sujet du télétravail, notamment sur les questions du télétravail occasionnel, télétravail nomade, télétravail contraint, télétravail confiné, etc., au regard des situations particulières rencontrées dans chaque administration ou établissement.

59. Elle se prononce fermement contre l'accomplissement de missions relevant d'un service par un autre, car cela remet en cause les conditions dans lesquelles sont rendues les missions, le réseau et les emplois.

60. Prendre en compte le travail nomade. La Fédération recensera les métiers et personnels nomades de son champ et travaillera une plate forme revendicative. Elle agira pour la prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais à domicile et des frais liés aux déplacements pour les agents utilisant leur propre véhicule.

61. Développer les outils syndicaux en rapport avec cette nouvelle organisation du travail

62. Le droit syndical doit être identique quelle que soit l'organisation du travail choisie, que le travailleur soit en TT ou en présentiel.

63. Les travailleurs en télétravail, comme celles et ceux en présentiel, doivent bénéficier d'un droit réel à l'information syndicale, à la formation syndicale, à l'activité syndicale.

64. L'employeur doit fournir des outils et moyens pour mener sans entrave l'activité syndicale et en particulier l'accès à des outils permettant l'organisation de HMI en visioconférence accessibles sur le poste de travail, ainsi que des salles équipées lorsque les HMI sont organisées sur le lieu de travail.

65. Les travailleurs en télétravail doivent avoir la possibilité de venir en présentiel avec prise en compte du temps de transport lors de visites syndicales ou d'heures mensuelle d'information syndicale sur le lieu de travail.

FICHE 18

Gagner une formation professionnelle de qualité tout au long de la vie

1. La CGT propose

2. L'État, à travers l'action publique, doit se donner les moyens d'implanter du service public et des activités semi-public sur tout le territoire à hauteur des besoins réels de la population en recrutant, en reconnaissant les qualifications des salariés à travers les missions de service public, en développant la formation initiale (FI) et continue (FC) pour permettre aux salariés un déroulement de carrière et une forme d'émancipation, en ayant une politique budgétaire à la hauteur.
3. Cela passe par la mise en œuvre de toutes les actions permettant d'intégrer des nouveaux travailleurs afin de correspondre aux besoins et qualifications requises.
4. Tout mode **de recrutement** doit être :
5. -> ouvert à tous, avec des modalités accessibles et compréhensives de tous,
6. -> non discriminant pour les personnes en situation de handicap et adaptés à leur situation de handicap,
7. -> à la charge du recruteur pour l'intégralité des frais inhérents engagés pour se rendre à un concours ou un entretien,
8. -> d'un niveau qualitatif, sans que l'employeur n'abaisse pas le niveau afin de palier aux problèmes d'attractivités multiples,
9. -> avec une grande diversité afin d'être accessible au plus grand nombre en n'excluant pas les profils atypiques. Par exemple, s'agissant particulièrement des concours dans le Public, le contenu des épreuves doit être divers et chaque épreuve doit avoir un temps dédié et consacré, sans être regroupée sur une journée.
10. **Une formation doit être émancipatrice tout au long de la vie**, en alliant une formation initiale et continue. Elle s'appuie sur une formation initiale solide pour tous et permet une élévation du niveau des qualifications tout au long de la carrière.
11. Ces deux types de formations doivent, permettre l'acquisition de qualification ou la validation d'acquis au travers de l'expérience professionnelle.
12. **La formation initiale (FI)** doit permettre l'acquisition de fondamentaux afin :
13. -> d'acquérir un socle de compétence commun permettant d'évoluer et d'occuper des postes variés tout au long de sa carrière,
14. -> d'acquérir une qualification professionnelle et des compétences,
15. -> de progresser durablement dans un emploi afin d'évoluer professionnellement,
16. -> d'apprendre à appréhender la diversité des situations rencontrées dans l'emploi afin de savoir y répondre.
17. **La formation continue (FC)** doit être accessible à tous quel que soit l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé ce qui implique :
18. -> qu'elle soit réalisée sur le temps de travail avec des conditions matérielles adaptées,
19. -> que les besoins de formation soient clairement identifiés,
20. -> que la validation des acquis de l'expérience soient possibles à travers la reconnaissance professionnelle et les qualifications acquises tout au long de la carrière,
21. -> qu'elle soit financée en intégralité par les employeurs,

22. -> qu'elle se déroule au plus près des salariés,
23. -> qu'elle soit adaptée aux salariés en situation de handicap, aux temps partiels, aux parents isolés,

24. Ce qui existe aujourd'hui

Dans le public.

25. Le recrutement par concours est conditionné à un niveau de diplômes, avec des épreuves souvent trop ciblées et non ouvertes à des profils atypiques, ce qui ne permet pas une variété des profils.
26. Les temps de préparation sont quasi inexistantes avec un compte personnel de formation sous exploité, trop complexe à utiliser et trop souvent soumis à de nombreuses restrictions.
27. Les préparations aux concours proposés par des organismes privés sont payantes et donc à la charge des concourants.
28. Les recrutements sur entretien (pactes, postes au choix, contractuels, sélections, cadres C sans concours) sont des modes de recrutements opaques, ou le recruteur a les pleins pouvoirs sans aucun contrôle des motivations réelles de ses choix. Les retours sur ces entretiens sont trop souvent difficiles à obtenir, quant aux recours ils sont inexistantes pour les candidats non retenus.

29. La formation initiale est :

30. -> trop axée sur un métier et non sur la diversité des métiers offerts par les employeurs
31. -> non adaptée aux personnes en situation de handicap, aux femmes enceintes, aux chargés de famille
32. -> quasi inexistante pour les recrutés sous contrat pour une période déterminée (contractuels ou accueils en détachement)
33. -> souvent composée de deux temps, une partie purement théorique puis une partie pratique probatoire qui peut-être sanctionnées par une obligation de réussite
34. -> trop dense, ne permettant pas une assimilation totale de toutes les notions.

35. La formation continue est inadaptée avec :

36. -> un portefeuille de formation qui ne cesse de croître obligeant les formateurs à rédiger encore et toujours, refondant et actualisant sans cesse,
37. -> un maillage géographique non adapté avec des centres de formation trop éloignés des salariés,
38. -> des axes de formation pré-définis et non adaptés aux besoins, trop éloigné de la réalité du terrain
39. -> un manque criant de formateurs et de partenaires associés ayant la technicité et la pédagogie requise,
40. -> une formation de plus en plus dématérialisée, avec des classes virtuelles ou des e-formations, sans aucune interactivité entre sachant et apprenant.

41. Les moyens pour y parvenir

42. -> Mettre en place des modes de recrutement en lien avec la réalité, des modalités et épreuves construites, variées sur un temps suffisant.
43. -> Élaborer des modalités et épreuves permettant aux candidats de démontrer des qualités rédactionnelles afin de développer un recrutement qualitatif et non quantitatif.
44. -> Recruter en mettant en place un véritable entretien professionnel axé tant sur les connaissances professionnelles que réactionnelles.
45. -> Mettre des moyens à la hauteur des enjeux en débloquant des fonds nécessaires et suffisants.
46. -> Financer l'ensemble des coûts supportés par tous les salariés dans le cadre d'axes de formation suivies.

47. ->> Se doter d'un programme d'envergure au niveau de la formation, répondant aux besoins de chacun et en collant à la réalité du terrain.
48. ->> Développer des centres de formation sur tout le territoire, accessibles par tous.
49. ->> Recruter des formateurs en nombre suffisants avec une véritable formation, en axant sur la pédagogie à mettre en place face à des apprenants.
50. ->> Développer une FC avec un programme de formations proposées en adéquation avec les besoins des salariées, en développant des axes pratiques et non purement théoriques.
51. ->> Dispenser une formation en présentiel comme règle, avec des E-formation comme exception.
52. ->> Dégager du temps pour les salariés afin de leur permettre de se former sans entrave, ni empêchement (pour nécessité de service ou surcharge de travail).
53. ->> Développer l'usage du CPF pour tous les travailleurs, en simplifiant les procédures et en supprimant les contraintes.

FICHE 19

Sécuriser la gestion des carrières, vers un Nouveau statut du travail salarié

1. La CGT propose

2. La CGT revendique le droit au travail pour tous et toutes. Ce travail doit s'exercer avec un salaire permettant de vivre dignement et qui tient compte des qualifications acquises tout au long de la carrière.
3. La CGT porte l'objectif d'un nouveau statut du travail salarié avec comme colonne vertébrale une Sécurité sociale professionnelle constituée de droits individuels et garantis collectivement. Nouveaux, précis, concrets, liés au fait même d'être travailleur ils doivent compléter les autres volets de la protection sociale et les conforter.
4. Ce statut du travail salarié doit trouver son équivalent dans les statuts existants actuellement (statut des fonctionnaires, statuts publics ou semi-publics divers) tels qu'ils ont été souhaités à la sortie de la seconde guerre mondiale.
5. Pour la CGT, les Services publics doivent être indépendants des pouvoirs politiques en place pour pouvoir exercer leurs missions en toute neutralité. Les règles régissant les agents et les salariés (promotion, mobilité) doivent être les mêmes pour tous et toutes et basées sur des critères liés à l'ancienneté et aux concours ou examens professionnels. Les objectifs assignés aux travailleurs des Services publics doivent être collectifs afin d'exclure la performance individuelle, qui n'a pas sa place dans un tel Service du public.
6. Les relations entretenues par les divers employeurs avec les organisations syndicales représentatives permettent le contrôle et la bonne application de ces règles de gestion.

7. Ce qui existe aujourd'hui

8. L'évolution des Services publics va à contre courant de ce que prône la CGT.
9. Selon la volonté des pouvoirs politiques, les règles évoluent vers toujours plus d'individualisation des carrières ou la performance individuelle prend le pas sur le collectif.
10. Que ce soit en matière de mobilité ou de promotion ce sont avant tout les résultats des travailleurs qui sont regardés. À titre d'exemple, pour les fonctionnaires, l'attribution des postes en cas de mobilité ou de promotion se fait de plus en plus « au choix » c'est-à-dire selon le profil et les compte-rendus d'entretien professionnel basés eux-mêmes sur leurs résultats des années précédentes.
11. En matière de rémunération l'introduction du RIFSEEP dans la Fonction publique fait entrer la logique de mérite dans le traitement des fonctionnaires. Dans le secteur semi-public, l'attribution de compléments de rémunération (non cotisés) de plus en plus importants poursuit les mêmes objectifs.
12. Cette méritocratie à tous les étages met directement les directeurs des administrations sous la coupe des pouvoirs politiques. Par ruissellement et en fonction des orientations décidées elle met à mal la neutralité des services publics vis-à-vis du citoyen.

13. Cette individualisation de carrière n'est pas sans conséquence sur le dialogue social et l'activité des syndicats. Les administrations mettent tout en œuvre pour réduire l'intervention des syndicats dans leurs actes de gestion et donc le besoin que peut avoir l'agent public de son représentant syndical. La suppression des CAP de mobilité et de promotion, l'absence de commission gérant les mobilités en transparence dans certains établissements publics et l'affaiblissement des différents dispositifs traitant de l'avancement sont une incitation pour l'agent à se défendre seul ou à avoir recours au tribunal administratif plutôt qu'à son représentant syndical.

14. *Les moyens pour y parvenir*

15. La Fédération revendique l'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite et la garantie qu'au bout d'une carrière professionnelle, chaque travailleur obtienne au minimum le doublement de son salaire d'embauche ("à valeur monétaire constante" et hors action de formation qualifiante et de promotion particulière).
16. La Fédération s'attachera à faire reconnaître les qualifications acquises et mises en œuvre aujourd'hui que ce soit en termes de structuration de l'emploi ou de doctrine d'emploi. Cela doit se traduire par une phase de promotions massives et de reconnaissance salariale.
17. Elle revendiquera la mise en place de règles de mobilité et de promotions basées sur l'ancienneté et la situation individuelle de l'agent (pour la mobilité) et non sur le mérite.

FICHE 20

Les cadres aux Finances

1. La CGT propose

2. -> de définir le statut cadre notamment pour les cadres intégrés et autonomes aux Finances, conformément au code du travail et de l'Accord National Interprofessionnel, pour assurer la pérennité de la reconnaissance des compétences et des valeurs professionnelles inhérentes aux cadres,
3. -> d'encadrer autrement, pour sortir des drames humains et des gâchis sociaux et environnementaux du Wall-Street management,
4. -> de mettre en place une égalité réelle entre les femmes et les hommes,
5. -> de lever les freins dans les déroulés de carrière pour les personnes en situation de handicap,
6. -> de travailler sur la question de la loyauté des cadres, comment refuser d'appliquer un ordre contraire à son éthique professionnelle avec un droit de proposition alternative sans encourir de sanction,
7. -> de mettre fin à la culpabilisation sur le devoir de loyauté,
8. -> de reprendre la main sur le temps et charges de travail : «Travailler moins, vivre mieux », pour la réduction du temps de travail dans la journée, dans la semaine et dans la vie,
9. -> de tenir compte du développement massif du télétravail, pour repenser le fonctionnement des collectifs de travail, gagner de nouveaux droits et garanties,
10. -> d'utiliser des outils numériques au service de l'intérêt général et pour transformer le travail et améliorer les conditions de travail,
11. -> de remettre à plat la réforme de l'encadrement supérieur.

12. Ce qui existe aujourd'hui

13. Le code du travail distingue **3 catégories de cadres** :

14. Les cadres dirigeants : ils obéissent aux spécificités suivantes : Niveau élevé de responsabilité (pouvoir de signer des contrats, des règlements...), Niveau élevé de rémunération dans le cadre d'un forfait annuel tout en bénéficiant de la réduction du temps de travail, pouvoir de prendre des décisions importantes voire déterminantes.
15. Les cadres intégrés sont soumis aux contraintes et horaires de leur collectif de travail, ils sont donc pleinement intégrés à leur service au même titre que les autres salariés. Ils sont soumis aux repos hebdomadaires, peuvent bénéficier du paiement des heures supplémentaires et le forfait n'est pas obligatoire pour cette catégorie de cadre.
16. Les cadres autonomes obéissent aux spécificités suivantes : leurs fonctions ne les conduisent pas à suivre l'horaire de travail d'un service ou d'un collectif de travail. Ils ne sont pas totalement libres dans leur emploi du temps en raison de leur obligation de disponibilité. Ils sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire, à la durée maximale de travail et au forfait.
17. Il n'y a pas de définition univoque du cadre. Chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un cadre selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien.

18. Les carrières

19. Au fil des ans, dans nos administrations, le travail s'est complexifié. L'environnement qui entoure nos services est aussi devenu bien plus complexe, l'expertise des agents, exigée de la part des directions, s'est amplement renforcée. Ainsi, nos métiers ont été profondément bouleversés en l'espace de deux décennies. Tout ceci s'est également accompagné d'une forte élévation du niveau d'éducation et de

diplôme des nouveaux entrants dans l'administration.

20. Pour autant, les niveaux de promotion et l'avancement des carrières restent à la traîne et sont même régulièrement amputés ces dernières années. Au-delà de créer d'intenses frustrations dans les services, il s'agit surtout là d'une situation profondément injuste au sein d'un ministère ou d'établissements semi-publics qui profite largement de grandes compétences souvent à moindres frais.

21. L'égalité entre les femmes et les hommes

22. Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'égalité (HCE) le redit : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires. Les femmes cadres perçoivent en effet 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein. Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

23. Les cadres en situation de handicap

24. Entre la peur d'être stigmatisés et d'être freinés dans leurs carrières, les idées-reçues associées au handicap ou encore la culture de la performance inhérente à leur fonction, de nombreux cadres choisissent de dissimuler leur situation de handicap en particulier lorsque leur handicap est invisible.
25. 12 % des actifs affectés par un handicap - ou ayant un problème de santé qui limite leurs activités au quotidien - occupent un emploi de cadre, soit 7% de la population cadre. Une part significative ne souhaite pas ou n'estime pas nécessaire de faire reconnaître leur handicap. Ainsi, seuls 2 % d'entre eux déclarent disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap, contre 5 % pour l'ensemble des actifs.

26. Charges et temps de travail

27. Le travail empiète largement sur la vie personnelle des cadres.
28. 7 cadres sur 10 (71 %) placent d'ailleurs l'équilibre vie privée/ vie professionnelle comme la première priorité de leur vie professionnelle.
29. Il n'est pas surprenant que cette aspiration à la réduction du temps de travail soit motivée par :
30. -> le fait de prendre du temps pour soi (loisirs, sport) pour 74 % d'entre elles et eux,
31. -> le fait de protéger sa santé pour 51 % d'entre elles et eux,
32. -> le fait de s'occuper de ses proches (enfants, ascendant·es, ami·es) pour 51 % d'entre elles et eux.
33. Une large majorité de cadres travaille bien au-delà des 35 heures légales hebdomadaires :
34. -> 7 cadres sur 10 (71 %) déclarent travailler plus de 40 heures par semaine,
35. -> 1 cadre sur 3 (33 %) déclare travailler plus de 45 heures par semaine,
36. -> la moitié des cadres (50 %) déclare travailler pendant ses jours de repos et 1 cadre sur 5 (19 %) déclare le faire "souvent".
37. L'ensemble des indicateurs du baromètre (UGICT 2023) sont au rouge pour les cadres de la fonction publique :
38. -> 72 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (61 % pour l'ensemble des cadres),
39. -> 60 % des cadres de la fonction publique déclarent que leur temps de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (55 % pour l'ensemble des cadres),
40. -> 88 % des cadres de la fonction publique déclarent travailler pendant leurs jours de repos (78 % pour l'ensemble des cadres).

41. à la déconnexion et le numérique

42. Le Parlement européen a voté début 2022, une proposition de loi sur le droit à la déconnexion qui donnerait à tous les travailleurs la possibilité de ne pas répondre aux demandes des employeurs en dehors du temps de travail. Cette disposition, si elle est très insuffisante, permet de mettre un pied dans la porte et de porter l'enjeu de réduction du temps et de la charge de travail.

43. Malheureusement, aucune déclinaison concrète n'existe pour l'instant dans nos administrations.
44. Présente depuis plusieurs années, dans l'espace médiatique, l'IA débarque maintenant dans nos administrations et établissements.
45. Beaucoup de missions seront impactées et le tout, sans concertation de fond pour mettre ces technologies au service des agents et usagers, et non l'inverse. Les activités susceptibles d'être automatisées dépassent les tâches répétitives et non cognitives et auront des effets sur des métiers le plus qualifiés.

46. Réforme de l'encadrement supérieur

47. La réforme mise en œuvre a abouti aux évolutions suivantes :
 48. -> création d'un corps des administrateurs de l'État,
 49. -> création de lignes directrices de gestion interministérielles pour les emplois supérieurs de l'Etat.
 50. -> suppression de l'ENA et la création d'un institut national du service public (INSP) (en charge de la formation initiale des fonctionnaires et de contribuer à la formation continue),
 51. -> création d'une délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE).
52. Cette réforme est porteuse de graves dangers pour l'avenir de la fonction publique, l'exercice des missions et est une nouvelle remise en cause de l'indispensable neutralité et indépendance des agent·e·s de la fonction publique.
53. En étendant la contractualisation et en supprimant des corps, c'est l'extinction progressive du fonctionnaire titulaire hors quelques secteurs baptisés de manière préemptoire et problématique de régaliens.

54. Les moyens pour y parvenir

55. La mise en place de nouveaux droits pour l'encadrement reposant sur 3 axes :
 56. -> la reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité,
 57. -> des droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs,
58. -> la conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux,
59. -> le déploiement d'un grand plan de requalification pour mieux coller à la réalité de notre champ professionnel qui exige de solides compétences de la part de la majorité des agents,
60. -> l'application de sanctions contre les entreprises et administrations qui discriminent,
61. -> indépendamment des modalités de recrutement (RQTH ou non), pour une personne en situation de handicap, la fin des entraves dans l'accès à un emploi de cadre ou dans son déroulement de carrière dès lors qu'elle réunit les conditions pour un poste correspondant à ses qualifications (encadrement, expertise ou autres),
62. -> l'intégration dans les bilans sociaux d'un indicateur de suivi obligatoire des déroulements de carrière, pour mettre fin au plafond de verre et au plafond de mère, et en général, à toutes les discriminations de carrière qui pénalisent les femmes (conditions du congé maternité, articulation vie perso/vie pro),
63. -> exploiter ces bilans pour mettre en place des règles de promotion permettant d'augmenter la présence des femmes dans les grades les plus élevés, les emplois les mieux rémunérés,
64. -> laisser le choix aux La limitation la mise en place des forfaits jours en imposant un décompte du temps de travail garantissant le respect des durées maximum de travail et des périodes minimum de

repos et une rémunération correspondante,

65. ->> donner des clés aux cadres pour la mise en place d'un véritable droit à la déconnexion effectif avec le blocage des accès aux systèmes de communication (courriels, intranet, etc) durant la semaine entre 20h et 7h et le week-end sauf en cas d'urgence, d'astreinte, de suivi opérationnel...
66. ->> la création d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué pour celles et ceux qui ne pointent pas,
67. ->> la conquête par la lutte de la réduction du temps de travail dans la loi, et, dès maintenant, la promotion auprès des cadres de l'auto-réduction du temps de travail et des cadences : ce qui n'est pas fait aujourd'hui sera fait demain,
68. ->> le respect des durées maximum de travail quel que soit le régime de travail,
69. ->> la mise en place un système collectif d'évaluation de la charge de travail avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels,
70. ->> la présentation, avec le bilan social des administrations, d'une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salariés par catégorie et par secteur (y compris les salariés au forfait),
71. ->> le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets),
72. ->> participation des salarié·e·s, et notamment des cadres, à la co-construction collective des usages des outils numériques,
73. ->> retour sur l'individualisation et la fonctionnalisation de l'encadrement supérieur pour remettre au cœur l'intérêt général et les missions.

FICHE 21

Réduction du temps de travail, une révolution sociale, économique, écologique et féministe

1. La CGT propose et ce qui existe aujourd'hui

2.

3. Une révolution sociale

4. Les 32 heures sont d'abord un projet de société visant à mieux redistribuer en temps (et en salaires) les richesses créées par les travailleurs... aux travailleurs.
5. Les modalités et la baisse du temps de travail sont imposés par le patronat à des millions de salariés : temps partiel subi, amplitude horaire incompatible avec une vie privée, familiale et personnelle, travail de nuit, du dimanche, contrats précaires, chômage partiel et bien entendu chômage de masse. Étrangement, ce débat est toujours enterré par le patronat, car il implique la question du financement de ces réductions ou modalités du temps de travail imposés aux salariés.
6. Ce sont en effet les salariés et les contribuables qui les financent, et qui en subissent les conséquences. Le risque n'est donc plus supporté par les « entrepreneurs » – en réalité les actionnaires – mais par les salariés, les contribuables et plus généralement les citoyens.
7. Aborder la question de la réduction légale du temps de travail c'est remettre le débat à sa vraie place : quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ?
8. Nous revendiquons que ces richesses servent à améliorer la vie des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé, pour leur permettre de mieux vivre dans et hors de l'entreprise.
9. Par exemple dans le champs fédéral, les gains de temps liés à la transformation numérique doivent être l'occasion de revendiquer la baisse du temps de travail ; cette revendication est une alternative aux suppressions d'emplois publics qui ont suivi, jusqu'à présent, les dématérialisations. De même dans le privé, l'automatisation de la production et ses gains en matière de productivité, doivent permettre de reprendre la main sur la force de travail des travailleurs, et de revendiquer de travailler moins en gagnant plus.
10. Si le modèle capitaliste de privatisation des moyens de production est à repenser totalement, la société actuelle doit aborder l'angle d'une ère de loisirs, de culture et de bien être pour tous.. Une véritable réduction du temps de travail permettrait d'améliorer les conditions de travail des salariés, tout en améliorant la protection de la santé des femmes et des hommes ainsi que celle de l'environnement.
11. Les gains de productivité doivent être affectés en priorité vers la formation tout au long de la vie, les activités associatives, les contributions civiles, le développement personnel et l'accès à la culture : il nous faut mettre en place un nouveau projet de société, qui nécessitera donc un engagement citoyen sur l'ensemble de ces sujets.

12. Une révolution économique

13. À l'inverse de la logique compétitive, la réduction du temps de travail appliquée à l'ensemble de l'économie permet de soutenir la demande et profite à tous par la réduction du chômage.

14. Des personnes qui touchent aujourd'hui une allocation-chômage, le RSA ou les minima sociaux retroverraient un emploi et auraient donc un supplément de revenu. Assorti à une situation stable (CDI), ce supplément de revenu à des ménages modestes relancerait la consommation et donc la demande. Celle-ci pourrait d'ailleurs exploser avec une politique d'augmentations de salaires dans un deuxième temps pour tous les salariés. Comme pour toute politique de relance, pour qu'elle soit efficace, il s'adresse à des biens et services fabriqués en France, sous peine de gonfler les importations et donc creuser notre déficit commercial.
15. La réduction du temps de travail doit donc s'inscrire dans un projet plus global et implique notamment une politique de réindustrialisation du pays.
16. Si la baisse du temps de travail est compensée par des embauches avec un salaire mensuel constant, cela va entraîner une augmentation de la masse salariale. Si rien ne change à part cette augmentation de la masse salariale, cela signifie que la part des salaires dans la valeur ajoutée augmente. Les 32 heures rejoignent la revendication d'un meilleur partage de la valeur ajoutée. Ce supplément de masse salariale va certes correspondre à une hausse des coûts de production, et par symétrie à une baisse des profits des entreprises, mais pour rappel, les profits sont utilisés soit en investissements, soit en rémunération des actionnaires. Depuis les années quatre-vingt, la part des profits a fortement augmenté au détriment des salaires. Pourtant l'investissement a stagné, c'est seulement la rémunération des actionnaires qui a explosé. Il s'agit donc de revendiquer un mouvement inverse, c'est-à-dire une réduction des dividendes afin d'augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée.
17. Pour compenser l'augmentation de la masse salariale et/ou inciter les entreprises à embaucher, l'État peut consentir à une modulation de l'imposition en fonction du comportement de l'entreprise. En contrepartie d'une diminution du temps de travail avec une conditionnalité stricte d'embauche et d'augmentation du taux horaire de rémunération, une modulation du taux d'impôt sur les sociétés peut être envisagée. Pour les finances publiques, le coût de cette baisse d'impôts est en partie compensée par la baisse du chômage et donc des dépenses en termes d'allocation chômage. Notre revendication des 32 heures rejoint ici celle de la conditionnalité des aides publiques aux entreprises.
18. De la même façon, la réduction du temps de travail ne peut pas se faire dans le secteur public dans une logique austéritaire, au risque de reproduire les erreurs des 35 heures, c'est-à-dire une réduction du temps de travail à moyens constants, qui ne repose que sur l'intensification du travail et sur très peu d'embauche. D'autres éléments comme la mise en place d'un protectionnisme solidaire (harmonisé au niveau européen idéalement), de clauses sociales et environnementales dans les contrats publics sont des éléments qui peuvent permettre de protéger les entreprises françaises d'une concurrence déloyale qui est un frein au progrès social. De manière générale et sans grande surprise, c'est l'intensification de la concurrence, y compris au niveau européen, le dumping fiscal et social qui rend la tâche du progrès social, y compris celle de la réduction du temps de travail, plus difficile. On sait que dans le discours patronal, la question de la concurrence étrangère se posera fortement pour décrédibiliser cette révolution du temps de travail. Les 32 heures doivent donc permettre de rejoindre la revendication de normes sociales européennes et internationales et doivent nécessairement être pensées en articulation d'un projet de rupture plus vaste.
19. Pour conclure, sans tenir compte d'éventuelles exonérations ou autres aides, la réduction du temps de travail suivie d'embauches conséquentes serait une aubaine pour les finances publiques et donc le renforcement des administrations de l'état. En effet, le chômage « coûte » cher, qu'il s'agisse des allocations-chômage ou minima sociaux, des dépenses induites par le chômage (dépenses de santé plus importantes par exemple) ou encore du manque à gagner en termes de cotisations sociales, de TVA, etc.
20. Or une étude macro-économique réalisée par ATD Quart Monde en 2017 évalue le coût pour la collectivité nationale du chômage d'exclusion dans une fourchette minimum de 16 à 19 000 euros par personne et par an.. 1 million d'emplois créés correspondrait donc à un surplus budgétaire de 20 milliards d'euros annuel pour les finances publiques. Ce qui correspondrait à l'embauche de plus de

400 000 fonctionnaires, qui correspond à peu de chose près au besoin d'embauches de fonctionnaires induit par la réduction du temps de travail raté pour la fonction publique en 2002.

21. Une révolution féministe

22. Il existe peu d'études sexuées sur les conséquences des lois Aubry, mais celles qui sont sorties ont montré que l'usage des 35h a accompagné, voire renforcé les différences de genre.
23. D'un partage des tâches dans le couple...
24. L'index européen d'égalité de genre de 2017 montrait que les inégalités liées au temps persistaient et même qu'elles augmentaient : « Le temps est source d'inégalité massive entre les femmes et les hommes. »
25. Le partage du temps domestique et familial entre les femmes et les hommes est indispensable pour éviter qu'il ne repose exclusivement sur les femmes.
26. Lors du passage aux 35 heures, l'Institut national d'études démographiques (INED) a mesuré que le temps moyen consacré aux tâches domestiques avait augmenté de douze minutes par jour chez les hommes. Si ce progrès demeure très relatif, notamment en matière de charge mentale, qui repose encore en majorité sur les femmes, la baisse du temps de travail participe toutefois à l'amélioration du partage des tâches entre les sexes.
27. Sur d'autres études, on a constaté que les femmes ont plus tendance à prendre une journée de RTT le mercredi afin de s'occuper des enfants, ou demander à travailler moins par jour (7 heures) et finir plus tôt, pour aller chercher les enfants à l'école le soir. A l'inverse, les hommes utilisent généralement leur temps libre pour du « temps pour soi » au détriment des tâches domestiques dévolues aux femmes.
28. Sans accompagnement de la RTT, sans une politique publique volontariste de partage des tâches parentales et surtout ménagères, la RTT ne sera pas un outil d'émancipation pour les femmes, mais ne fera que perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes, ne permettant pas à celles-ci d'effectuer les emplois qu'elles voudraient au sein de l'entreprise, ni à ceux-ci de prendre du temps pour s'occuper de leur maison.

29. à une véritable égalité sociale et économique

30. À l'inégalité sociale au travail, s'ajoute l'inégalité dans la vie, du fait d'une répartition de ces responsabilités familiales et domestiques déséquilibrée, des violences ou encore des stéréotypes. Si par exemple, les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé parental, c'est du fait des stéréotypes, mais aussi par calcul économique pour que celui qui a du foyer. Lutter contre les inégalités salariales constitue donc un levier pour favoriser l'égalité dans la société.
31. Selon l'Insee, la différence de temps de travail est la première cause des 28 % d'écart salarial entre hommes et femmes. Cet écart se répercute sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre les hommes et les femmes.
32. L'enjeu d'une nouvelle réduction du temps de travail pose donc la question du partage du temps dans les couples. et cet objectif des 32 heures hebdomadaires aurait également une incidence sur les temps partiels imposés, en permettant à de nombreuses femmes d'accéder à un temps plein.

33. Une révolution écologique

34. Les enjeux environnementaux et sociaux nous poussent à repenser en profondeur notre modèle de société. Sous la double contrainte de l'urgence climatique et des failles béantes de nos systèmes actuels, les consciences s'éveillent progressivement. Parallèlement, les chocs mondiaux qui dérèglent les chaînes d'approvisionnement et menacent notre autonomie exigent impérativement une transition vers un nouveau paradigme économique, circulaire et relocalisé.

35. Répondre aux besoins humains...

36. Il faut donc réinventer nos occupations autour d'un modèle économique soutenable, en tenant compte du caractère fini des ressources naturelles. Certains acteurs de la transition écologique abordent cette question sous l'angle de la décroissance, dont l'une des composantes centrales est la réduction des heures travaillées.
37. Pour la CGT, c'est l'occasion de regarder le travail humain comme l'un des champs majeurs du développement humain de la préservation du vivant et non de leur mise en péril, pour repenser notre modèle de développement, afin d'être, comme à d'autres moments ou périodes de notre histoire, des bâtisseurs.
38. Trop souvent, les travailleurs sont les passagers clandestins du débat sur les orientations stratégiques qui sont décidées par les seules actionnaires ou gouvernements. Pourtant, seule l'impliquer des salariés permettra de dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental et de protéger l'emploi.
39. En 2020, la très pilotée, « Convention citoyenne pour le climat » proposait une réduction du temps de travail à 28 heures de travail par semaine dans un objectif de sobriété et de réduction de gaz à effet de serre. Elle s'initiait des travaux de l'économiste Jean Gadrey qui travaille depuis des années à des études sur une décroissance raisonnable de l'économie et les bénéfices de la réduction du temps de travail sur l'environnement. Cette résolution citoyenne se proposait d'être « en accord avec les objectifs de sobriété et de réduction des émissions de gaz à effet de serre et où les profits et la croissance ne sont plus les moteurs. La réduction du temps de travail, sans perte de salaire, est proposée pour aller vers ce nouveau modèle : sobriété, partage, justice sociale. Pour répondre pleinement à ces enjeux, nous devons consommer moins, produire moins et donc travailler moins. »
40. En effet, notre temps de travail a un impact direct sur notre environnement et notamment sur le réchauffement climatique. Cela s'explique par les déplacements quotidiens en voiture, mais également par la production de biens de consommation. Moins travailler permettrait de réduire notre utilisation de ressources.
41. Mais une telle évolution ne serait pas à elle seule vecteur de progrès au plan environnemental, ne serait-ce que du fait que les créations d'emplois en découlant pourraient elles-mêmes générer des émissions carbone. La réduction du temps de travail doit nécessairement prendre plusieurs formes, pour participer à une profonde transformation sociale. Il faut évidemment en parallèle développer des transports collectifs et de marchandises non polluants (ferroviaire notamment), investir dans la recherche en matière de technologies non polluantes, mettre en œuvre une politique de planification et d'aménagement du territoire, de réindustrialisation, de construction de logements sociaux, pour réduire l'éloignement domicile-travail et assurer l'équilibre des activités dans les territoires.
42. Réduire le temps de travail permet aussi de libérer du temps pour les activités d'intérêt général, réduit le stress au travail et est bénéfique pour notre santé.

43. ...et mettre en œuvre une véritable reprise en main de notre travail

44. C'est aussi l'occasion de libérer du temps pour réfléchir et s'organiser sur les lieux de travail pour une toute autre production respectueuse des ressources et de l'environnement. En effet, les impératifs de la production capitalistes doivent être revu sous le signe d'une plus grande participation des travailleurs aux décisions stratégiques des entreprises et des administrations.
45. C'est dans ce sens que la CGT revendique l'instauration d'une démocratie de plein exercice au travail, avec du temps dédié, avec des droits et des pouvoirs nouveaux pour les salarié·e·s. Celles et ceux qui produisent les richesses sont légitimes à remettre en cause les actuelles finalités et modalités de l'organisation du travail, faute de quoi nous ne pourrons pas éviter des catastrophes sociales et écologiques qui pourraient bien devenir irréversibles.

46. Ce faisant, nous démontrons que les entreprises, administrations et établissements sont tributaires de notre ingéniosité. Le renforcement des moyens d'intervention des salariés dans les entreprises et administrations, notamment par l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes d'organisation du travail et aux finalités de la production, de son impact sur la biosphère et de son utilité pour la société (armes, produits chimiques,..) Cela nécessite le rétablissement des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et prérogatives, avec en particulier un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations.

47. *Les moyens pour y parvenir*

48. Aux finances, la Fédération se donne pour ambition :

49. ->> de lancer une campagne de masse dans le secteur public et semi public sur une nouvelle réduction du temps de travail à 32 heures (tracts, questionnaire en ligne, RMIS, HMI),

50. ->> d'organiser un webinaire très large sur cette question,

51. ->> permettre aux agents avec les représentants élus du personnel, par la démocratie au travail et la démocratie sociale, de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée pour peser dans les CSA et les formations spécialisées,

52. ->> de mettre en place un groupe de travail spécifique au sein de la direction fédérale pour étudier par administrations et établissements l'état du temps de travail actuellement,

53. ->> d'intégrer dans toutes les négociations sur l'égalité professionnelle, le principe d'une réduction du temps de travail favorable aux femmes, au travail et dans la vie,

54. ->> de revendiquer un retour à l'esp>>rit des CHSCT, en interdirectionnel, avec des prérogatives élargies, tant en moyens, qu'en lien avec le code du travail,

55. ->> profiter des prochaines discussions sur la semaine de 4 jours pour l'ouverture de négociations dans le public et semi public financier sur une nouvelle RTT.

FICHE 22

Des emplois pérennes pour un Service public de qualité

1. La CGT propose

2. Nous revendiquons un service public de qualité partout sur le territoire avec un niveau d'emploi qui doit être calculé en partant du travail réel nécessaire pour répondre aux besoins de la population. Il ne doit donc pas être prédéterminé par une logique budgétaire et doit prendre en compte les compensations liées aux mesures d'aménagements du temps de travail (ex : temps partiel).
3. Contre la logique capitaliste, notre logique : des emplois pour accomplir les missions qui répondent aux besoins, à la proximité et à l'égalité en territoires.
4. Ces emplois doivent être stabilisés et pérennes avec un recrutement d'emplois statutaires ou de CDI qui sont les seuls garants d'une fonction publique neutre et de qualité.
5. Les missions supports doivent être assurés par le service public pour assurer un travail de qualité déconnecté de la logique budgétaire d'économie des coûts.

6. Ce qui existe aujourd'hui

7. Les différents gouvernements n'ont eu de cesse de vouloir réduire le coût de la fonction publique. Ils ont multiplié les coupes budgétaires tant au niveau du nombre d'emplois que des dépenses de fonctionnement.
8. Cette volonté de réduction du service public s'est aussi traduite par une marchandisation et un transfert au privé d'anciennes missions de services publics qui doit être dans une vision capitaliste réduit à sa portion congrue.
9. Toujours dans la même logique de réduction des coûts, on assiste depuis plusieurs années à des recrutements massifs de contractuels et de salariés en Contrat à durée déterminée. Ces emplois sont sous rémunérés au regard du travail fait, corvéable à merci car toujours sous la menace d'un non-renouvellement de leur contrat. L'augmentation de leur rémunération est de plus soumise à leurs résultats car périodiquement négociée et dissociée de l'ancienneté sur le poste occupé. La perspective d'un hypothétique CDI continuant de les mettre au pas.
10. Le contrat de projet est venu encore renforcer cette précarité au sein des services publics : embauche sur un temps incertain le temps de réaliser une mission sans possibilité d'obtenir un emploi pérenne derrière.

11. Les moyens pour y parvenir

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

13. Dans le même temps la Fédération mènera campagne pour l'internalisation des missions supports et des métiers transversaux. Cette internalisation assurera une meilleure réactivité, une meilleure maîtrise de la qualité et du coût tout en améliorant la qualité de la vie au et hors travail des salariés concernés.
14. La Fédération des Finances travaillera à déterminer le niveau d'emplois statutaires bien qualifiés en fonction des besoins, et engagera une campagne pour la création d'emplois statutaires et un vrai plan de qualifications. Elle travaillera à imposer des plans de titularisation des contractuels afin de lutter contre la précarisation croissante dans notre champ et plus généralement dans la fonction publique.

FICHE 23

Augmenter les rémunérations

1. La CGT propose

2. L'augmentation des salaires, la réduction de la part variable de la rémunération , la reconnaissance des qualifications et la linéarité des carrières ; la revalorisation de la valeur du point d'indice dans la Fonction publique, et le rattrapage de la rémunération perdu depuis la désindexation de la valeur du point.
3. La question du pouvoir d'achat est une question primordiale, elle revêt non seulement une dimension sociale mais également économique.
4. La reconnaissance des qualifications acquises et mises en œuvre aujourd'hui que ce soit en termes de structuration de l'emploi et de doctrine d'emploi doit se traduire par une phase de promotions massives et de reconnaissance salariale.
5. L'enjeu est l'adéquation entre position statutaire ou contractuelle et poste occupé prenant en compte l'évolution des conditions d'exercice des missions qui exige la mise en œuvre de nouvelles qualifications.

6. Ce qui existe aujourd'hui

7. Lorsque nos salaires, nos pensions, nos ressources sont trop basses, lorsque nos diplômes et nos qualifications ne sont pas suffisamment reconnus et rémunérés nous ne pouvons pas vivre correctement.
8. Le gel du point d'indice dans la Fonction publique a provoqué une perte de 28% de pouvoir d'achat depuis le 1er janvier 2000 et le tassement des grilles de rémunération. La situation est similaire dans le secteur privé, les revenus minima restent toujours insuffisants pour vivre et les revenus dits intermédiaires se « smicardisent ».
9. Pour compenser partiellement l'insuffisance des revenus, les primes (Rifseep, intéressement et autres primes variables...) ont pris de plus en plus d'importance. L'effet attendu par les employeurs est immédiat : c'est la casse des collectifs de travail par l'individualisation et la mise en concurrence des personnels, l'acharnement au rendement au détriment de la santé , de la vie personnelle , de la qualité du travail.

10. Les moyens pour y parvenir

11. L'abrogation de tous les systèmes de rémunération au mérite et la garantie qu'au bout d'une carrière professionnelle, chaque travailleur obtienne au minimum le doublement de son salaire d'embauche ("à valeur monétaire constante" et hors actions de formation qualifiante et de promotion particulière).
12. Garantir des augmentations régulières de tous les éléments du salaire de base, en commençant par indexer les salaires et la valeur du point d'indice de la Fonction publique sur le coût de la vie.

13. L'application de mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures, et dans l'immédiat une augmentation de 65 points d'indice.
14. L'intégration des primes ayant un caractère de complément de salaire dans le traitement brut.
15. L'harmonisation par le haut des régimes indemnitaire.
16. La suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle et de toute forme de modulation des régimes indemnitaire.
17. La construction de nouvelles grilles de classification et de salaire se fixant comme point de départ de la grille un minimum au niveau du SMIC revendiqué , point de départ correspondant au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification et sans diplôme.
18. La détermination , dans les classifications et les grilles, des modes d'équivalence entre les salariés diplômés et ceux non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue .
19. La détermination de modes d'équivalence et de reconnaissance de la poly-compétence.
20. La garantie de l'égalité d'accès à une promotion en lien avec les changements de qualifications.
21. La mise en place de plans de qualifications massifs élaborés en prenant en compte l'évolution nécessaire des doctrines d'emplois et la réalité du salariat d'aujourd'hui, c'est-à-dire des niveaux de diplômes fréquemment supérieurs au grade ou poste occupé, lui-même inférieur aux exigences quotidiennes imposées.

FICHE 24

Démocratie sociale au travail : instances, négociations, droit d'intervention des travailleuses et travailleurs, droit de grève

1. La CGT propose

2. La CGT s'inscrit dans une vision engagée pour faire vivre une véritable démocratie sociale du quotidien sur les lieux de travail, qui ne soit pas un simple vernis de « consultation » ou un mécanisme d'accompagnement des réformes décidées ailleurs. Il s'agit d'une logique de conquête et de transformation sociale, pas de gestion de la résignation.
3. Elle propose la mise en place de nouvelles instances puissantes, proches, élues, formées et soutenues pour un nouveau pouvoir collectif sur le travail. Pour la CGT, redonner du pouvoir d'agir sur le travail, du pouvoir réel pour les travailleurs, ce n'est pas seulement être consulté, c'est participer aux choix !
4. Ces nouvelles instances devront être construites et caractérisées par les personnels eux-mêmes. L'expression des travailleurs est nécessaire à tous les niveaux, y compris par des formes alternatives (heures d'informations syndicales, enquêtes militantes, initiatives collectives...). L'unité des travailleurs reste un fondement de l'action, contre les logiques managériales de division (statuts, fonctions, services...).
5. L'organisation syndicale à un rôle majeur, la nécessite d'un autonomie forte, pour ne pas être institutionnalisée, mais rester un outil de lutte et d'émancipation. An leur sein, les représentants des personnels pourront agir sur :
 6. l'organisation du travail
 7. -> les moyens attribués aux services,
 8. -> les priorités de mission,
 9. -> les conditions de travail et d'emploi.
10. Ces espaces doivent avoir un pouvoir réel de négociations, de codécision, permettant d'agir sur le réel, avec des droits d'alerte, de veto, de contre-proposition. Ils doivent aussi être articulés avec des droits nouveaux pour les organisations syndicales représentatives des personnels. La concertation ne doit plus être une coquille vide.

11. Ce qui existe aujourd'hui

12. Les différentes Instances représentatives des personnels (IRP) n'ont cessé d'être réformées pour leur attribuer toujours moins de prérogatives, donnant parfois l'impression d'être là pour occuper les personnels.
13. Le panorama actuel comprend un certain nombre d'Instances.

14. CSE - Comité Social et Économique (secteur privé)

15. Depuis les ordonnances Macron de 2017, les IRP (DP, CE, CHSCT) ont été fusionnées dans le **CSE** dans les entreprises du secteur privé. Il comprend une **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail créée en son sein**.
16. La CGT dénonce cette réforme comme une régression démocratique :
17. - Moins de représentants.
18. - Moins de moyens.
19. - Moins de proximité avec les salariés.
20. Le CSE concentre tout, ce qui éloigne les élus des réalités de terrain et complique leur action. La CGT Finances y voit un affaiblissement de la démocratie sociale organisé par le patronat et avalisé par l'État.

21. CSA - Comité Social d'Administration (Fonction publique)

22. Dans la Fonction publique, le **CSA** a remplacé le CT (comité technique) et le CHSCT depuis le 1er janvier 2023 (Loi de transformation de la Fonction publique). Il comprend une **Formation Spécialisée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

23. CAP/CCP (Commission Administrative Paritaire et Commission consultative Paritaire) : une spécificité de la Fonction publique

24. Ces instances ont une fonction de défense individuelle des personnels, initialement prévues pour effectuer un contrôle global des actes de gestion de l'Administration envers les agents (mobilité, titularisation, promotion ...). Cette fonction s'est considérablement réduite au fur et à mesure des attaques, pour conserver principalement la fonction de défense individuelle des dossiers litigieux.
25. La CGT Finances s'est opposée à cette réforme pour les raisons suivantes :
26. - Centralisation excessive des décisions.
27. - Moins de discussions en proximité avec les agents.
28. - Fusion des compétences au détriment de la prévention.

29. La parodie actuelle des négociations collectives. La CGT considère que les négociations actuelles sont souvent **formelles, biaisées ou imposées d'en haut**.

30. Notamment dans la Fonction publique, où cette possibilité est récente, plusieurs critiques sont émises:
31. - Les marges de manœuvre sont quasi nulles (budgets contraints, décisions déjà prises).
32. - L'agenda est contrôlé par l'administration.
33. - La hiérarchie de la norme impose des « cadres » (plans d'action égalité, dialogues de performance...) qui neutralisent la conflictualité sociale.

34. Les moyens pour y parvenir

35. -> La CGT Finances revendique le retour à de vraies **IRP de proximité**, avec des droits renforcés pour les travailleurs.
36. -> Pour cela elle emploiera toutes les armes qui sont à sa disposition.

37. Le droit de grève : un outil de conquête

38. -> Le droit de grève est fondamental, c'est un conquis des travailleurs, et constitutionnel (Préambule de 1946). Mais il est constamment remis en cause par les restrictions dans les Services publics sous couvert de « continuité du service », par la mise en place de procédures déclaratives lourdes (préavis, déclarations individuelles) et surtout par la répression : pressions, retenues de salaire, convocations, voire sanctions.

39. La CGT Finances défend un droit de grève plein et entier, et rappelle :
40. -> la grève est l'outil majeur d'intervention collective, de rapport de force, l'outil historique de la CGT pour la transformation sociale,
41. -> les attaques contre le droit de grève visent à affaiblir les résistances et interdire les convergences,
42. -> les grèves ne sont pas des « priviléges », mais des actes citoyens contre les dérives technocratiques et austéritaires,
43. -> sa revendication de revenir à une règle de calcul commune entre privé et public, en supprimant notamment la spécificité de la Fonction publique (« trentième indivisible » issus de « l'amendement Lamassoure » de 1987, qui impose une retenue de 1/30ème de rémunération pour tout arrêt de travail même d'une heure seulement).

44. *Le droit d'intervention des travailleuses et travailleurs : développer la démocratie*

45. Là où le patronat et l'État veulent cantonner les travailleurs à un rôle d'exécutants, de simple « ressources humaines, voir de « capital humain », la CGT porte une toute autre vision politique du travail et du « travailleur citoyen » qui doit être codéicideur.
46. Pour la CGT Finances, les conquêtes sociales passent par :
47. -> le droit d'expression directe des travailleurs sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les choix de gestion,
48. -> le droit d'interpellation collective des travailleurs, en lien avec leurs représentants, à tous les niveaux,
49. -> le droit de refus et d'alerte, notamment en matière de santé, sécurité, mais aussi d'organisation du travail ou d'éthique publique (pression sur les chiffres, politiques antisociales, défense des « lanceurs d'alerte »...).

50. *La négociation collective comme levier*

51. A la place de négociations alibis sans moyens, la CGT porte une conception de la négociation comme levier du rapport de force et de l'intervention des travailleurs. La Fédération des finances revendique :
52. -> **La négociation doit être précédée de rapports de force**, et non considérée comme une finalité.
53. -> Le syndicat doit fixer ses exigences avec les travailleurs, et pas simplement réagir aux propositions de l'Administration ou des employeurs.
54. -> Il faut une véritable démocratie sur des bases claires : pas de chantage budgétaire, pas de mépris des revendications collectives.
55. En attendant la satisfaction pleine et entière de ses revendications, la CGT Finances porte comme revendications intermédiaires :
56. -> Le retour aux CHSCT (Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), structures indispensables pour une prévention efficace, avec des moyens, des expertises indépendantes et un pouvoir d'alerte.
57. -> Des moyens aux élus et mandatés : temps, accès aux documents, droit de visite, formation, liberté d'expression sans censure.
58. -> Le renforcement de la protection des militants contre la répression syndicale et les représailles hiérarchiques

FICHE 25

Sécurité sociale et protection sociale complémentaire

1. La CGT propose

2. La Sécurité sociale est une conquête sociale des travailleurs et travailleuses, qui au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, dans un pays ruiné, construisent ce système de toute pièce alors que le patronat et l'État sont affaiblis. La CGT défend un renforcement de la Sécurité sociale et une pérennisation de son financement via la cotisation, en cohérence avec cette véritable conquête ouvrière et collective, dont on doit la concrétisation au ministre communiste Ambroise Croizat ainsi qu'aux militants de la CGT. Les cotisations sociales sont donc une partie du salaire qui est mise en commun et dont les travailleurs décident collectivement de ce qu'ils souhaitent en faire pour l'intérêt général. C'est ce qu'on appelle le salaire socialisé : « Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». Elle repose sur les richesses créées par le travail et sur les principes d'unicité, d'universalité, de solidarité, de démocratie. La CGT continue de défendre et promouvoir une sécurité sociale solidaire et intégrale à 100%.
3. Depuis sa création, le champ couvert par la sécurité sociale a connu et connaît aujourd'hui encore bien des reculs et la protection sociale complémentaire (PSC) a pris à bien des égards une place beaucoup trop importante.
4. Il ne s'agit plus de faire de la Sécurité sociale un facteur de développement économique et social du pays en développant des réponses aux besoins sociaux, mais de couvrir à minima et de laisser à chacun et chacune le soin de se couvrir pour le reste notamment par le recours optionnel aux mutuelles et sociétés d'assurances.
5. La hausse des complémentaires santé et prévoyance est essentiellement due au vaste mouvement de déremboursements et à l'ouverture de ces prestations au marché lucratif mettant en péril les sociétés d'assurance, les institutions de prévoyance et les opérateurs mutualistes. Cette concurrence impacte directement le coût des cotisations.

6. Ce qui existe aujourd'hui

7. **En 2013**, l'accord intergénérationnel (ANI) pour les salariés du privé met en place la participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire. Il s'agit de régimes complémentaires santé gérés par des mutuelles, des institutions de prévoyance ou des compagnies d'assurance. Cet accord laisse la main aux employeurs sur le choix de la complémentaire créant ainsi le danger de privilégier des groupes assurantiels et donc un système lucratif. Trop souvent le choix d'une complémentaire couvrant à minima les dépenses en lien avec la santé, oblige les salariés des petites entreprises à prendre une sur complémentaire.
8. **En 2022**, cet accord est transposé dans la fonction publique à travers la loi de la transformation de la Fonction Publique, loi qui ouvre aux employeurs publics la possibilité de prendre en charge une partie des cotisations à hauteur de 50% de la cotisation du panier de soins sous condition d'adhésion à des contrats collectifs obligatoires en convergence avec ce qui existe dans le privé.
9. Des négociations ont débuté en 2023 dans les différents champs de la Fédération des finances que ce soit au ministère des Finances, à la Caisse des Dépôts et Consignations, à la juridiction

financière ou à la Cour des Comptes.

- 10. La mise en place de la PSC** répond aux attaques du système de Sécurité sociale par le patronat et par les différents gouvernements libéraux pour lesquels il est insupportable qu'une telle manne financière échappent à leur pouvoir et à la spéculation. Ils réclament et obtiennent sans cesse des exonérations de cotisations, créant de façon artificielle un système déficitaire.
11. Les capitalistes et les gouvernements à leur service s'attaquent aussi sans cesse aux recettes de la Sécurité sociale en étatisant ses ressources.
12. C'est ainsi que l'on assiste ces dernières années à la baisse du taux de remboursement des dépenses de soins et de prévoyance.
13. Ainsi les frais supportés par les salariés dans le cadre des dépenses en lien avec la santé (santé / prévoyance) ne cessent d'augmenter. La PSC a donc vocation à proposer une couverture complémentaire obligatoire en matière de santé et obligatoire ou facultative en matière de prévoyance aux salariés du public avec une participation employeur de 50 % en matière de santé et forfaitaire en matière de prévoyance.

14. *Les moyens pour y parvenir*

15. Le système de Sécurité sociale solidaire ayant connu de nombreux reculs, il est nécessaire d'engager une démarche de reconquête fondée sur les principes qui ont présidé à sa création (unicité, universalité, solidarité, démocratie, partage des richesses créées par le travail).
16. La Sécurité sociale doit permettre de sécuriser et de protéger les citoyens contre les aléas de la vie mais elle est aussi un outil de transformation sociale. Elle doit répondre aux besoins sociaux des populations tels que la prise en charge des besoins en santé, la maladie, la perte d'autonomie ...
17. Quant à la PSC, elle ne doit pas avoir vocation à pallier aux choix des gouvernements successifs qui ont affaibli notre régime de sécurité sociale ni générer un surcoût pour les agents actifs et retraités. De même elle doit permettre aux retraités de bénéficier d'une couverture santé et prévoyance avec une prise en charge employeur à hauteur de celle des actifs.
- 18. Mieux financer le système de santé existant en étendant le financement de la sécurité sociale par cotisations sociales à la fois plus efficace et plus démocratique en :**
19. -> élargissant l'assiette ou la base de calcul des cotisations sociales. Notamment en intégrant dans l'assiette de calcul des cotisations sociales de toutes formes de revenu (les stock-options, les dividendes, etc.) et de rémunération (primes),
20. -> en créant une sur cotisation pour les entreprises ayant des politiques salariales au rabais et une gestion de l'emploi par la précarité,
21. -> en mettant à contribution des revenus financiers des entreprises. En renforçant le financement de la Sécurité sociale par une contribution sociale sur tous les revenus financiers (dividendes, intérêts),
22. -> en instaurant immédiatement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ce qui rapporterait à minima une hausse de cotisations sociale de 20 milliards d'euros,
23. -> en agissant sur l'organisation du travail, en intervenant sur les conditions de travail,
24. -> en revendiquant un grand service public de l'autonomie, intégré à la Sécurité sociale intégrale,

25. ->> en supprimant la journée de travail gratuite, les exonérations de cotisations sociales,
 26. ->> en luttant contre la fraude des employeurs au versement des cotisations sociales,
 27. ->> en affirmant fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant Sécurité sociale et « sécurité sociale professionnelle »,
- 28. Mais également en matière de PSC en obligeant l'employeur public à :**
29. ->> privilégier des groupes mutualistes avec une véritable politique sociale, répondant à des critères sociaux, environnementaux et sanctuarisant la place des adhérents et adhérentes dans la prise de décisions (AG),
 30. ->> en limitant le processus de renchérissement du coût de la santé, et ainsi permettre de limiter le coût des complémentaires santés,
 31. ->> en finançant une participation en matière de santé pour tous les retraités,
 32. ->> en intégrant la dépendance dans les régimes de prévoyance.

FICHE 26

Activités sociales, culturelles et sportives – Restauration – Logement

1. Le combat pour l'émancipation des travailleuses et travailleurs ne se limite pas à l'amélioration des conditions de travail, des carrières, de la revalorisation salariale. Il s'agit aussi et surtout de promouvoir et de garantir un véritable « droit à la vie » pour toutes et tous : un droit à la démocratie culturelle, aux pratiques sportives, aux vacances, à la restauration, au logement, à l'accueil de la petite enfance... Autant de dimensions qui sont indissociables de l'émancipation collective et individuelle.

2. La CGT propose

3. Vacances

4. Des départs en vacance pour le plus grand nombre.
5. -> Développer le droit aux vacances pour toutes et tous en accordant une attention toute particulière à celles et ceux, qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas accès (notamment pour des raisons de pouvoir d'achat, d'exclusion du monde du travail ou de handicap).
6. -> Veiller également à ce que l'ensemble des salariés quels que soient le type d'entreprise et leur qualification, ne se trouvent pas exclus de ce droit.
7. -> Exiger une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la famille à travers l'aide à la personne notamment grâce au Chèque-Vacances, dont nous soutenons la vocation sociale essentielle, et qui doit être défendue comme telle.
8. Faire des CSE et des organismes équivalents des acteurs décisifs pour le départ en vacances du plus grand nombre.
9. Développer les conditions d'un tourisme alternatif comme engagement d'avenir pour :
10. -> Poser à travers la problématique des vacances en France comme à l'étranger, la question du développement humain, dans la paix et en harmonie avec son environnement.
11. -> Concilier en permanence le social et l'économique en respectant les peuples
12. -> Répondre aux besoins des salariés d'ici et d'ailleurs sur les bases d'un véritable développement durable.

13. Logement

14. La garantie d'un logement pour toutes et tous est un élément majeur du vivre ensemble, de l'intégration et de la cohésion sociale dans notre société.
15. Le déploiement d'une véritable politique nationale d'aménagement du territoire en faveur d'une véritable mixité sociale.
16. L'État doit être le garant de ce droit sur tout le territoire.

17. Le droit au logement doit garantir :

18. -> l'accès pour tous au logement décent et le maintien dans les lieux sans discrimination de nation-

- alité, de situation sociale ;
19. -> Le droit à l'accessibilité pour tous types de situation de handicap ou de perte d'autonomie ;
 20. -> L'arrêt immédiat des expulsions sans relogement et l'interdiction des coupures d'eau, d'électricité, du chauffage dans le parc privé comme dans le parc public ;
 21. -> L'accueil de façon digne et adaptée des personnes sans logis et le développement d'une politique d'hébergement pour répondre aux situations d'urgence ;
 22. -> Le développement d'une politique de logement adaptée aux étudiants, apprentis, aux jeunes démarrant dans la vie active ;
 23. -> Le libre choix entre la location ou l'acquisition à la propriété ;
 24. -> Que la quittance (loyer et charges) n' excède pas 20% de leurs revenus ;
 25. -> L'organisation, le développement et la répartition de la production de logements sociaux pour répondre aux besoins. Cela relève de la responsabilité de l'État qui doit l'assumer dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement garantissant l'égalité d'accès à tous et la qualité des services dans le cadre d'une politique de la ville favorisant des quartiers par l'implantation de services publics.

26. Restauration

27. -> La restauration est un élément essentiel d'équilibre et de bien-être. La pause-déjeuner doit être un moment de convivialité et de détente, dans des locaux adaptés, à un prix raisonnable et répondant aux normes qualitatives de santé publique et environnementales ;
28. -> Elle doit être prise en charge par l'employeur, la baisse des tarifs devrait permettre d'augmenter les rationnaires.
29. -> Les salariés doivent reprendre le contrôle de leurs restaurants administratifs. Il y pourrait y avoir une généralisation d'une restauration de type ASF-R (anciennement AGRAF) sur tout le territoire.
30. -> Afin de garantir une alimentation de qualité, la restauration proposée aux agents devrait être issue majoritairement de l'agriculture biologique. Un travail sur une gestion raisonnée de l'approvisionnement des restaurants en favorisant le recours aux producteurs locaux doit être mené.
31. -> Quand ce n'est pas possible les titres-restaurants doivent être revalorisés au maximum légal avec une participation de l'employeur de 60%.

32. Culture - Sport - Loisirs

33. La construction d'une véritable démocratie culturelle qui est un axe de construction revendicative et de mobilisation en tant que facteur d'échange, de connaissance et d'émancipation et qui peut également être le moteur de la transformation sociale.
34. Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous, tout au long de la vie.
35. Permettre aux personnes en situation de handicap de pratiquer un sport.
36. Valoriser le sport associatif

37. Ce qui existe aujourd'hui

38. Dans un contexte de réduction budgétaire pas de budget pérenne, pas d'assise sur la masse salariale pour le champ Bercy. Pas de réelle possibilité d'agir directement sur les politiques sociales mais rôle de consultation
39. Par contre pour le semi-public, CSE, CSE Centraux COSOG etc les représentants des personnels siègent dans les instances et peuvent décider avec toutes les OS représentatives des prestations et actions à destination des personnels : vacances, culture, sport. Dans ces différentes structures, proposer la cogestion avec l'OS gestionnaire afin d'être acteur à part entière de la politique sociale.

40. *Les moyens pour y parvenir*

41. Objectifs revendicatifs : **reprendre la main sur nos activités sociales et culturelles** quand ce n'est pas le cas comme à Bercy, travailler en commun avec le semi-public afin de bénéficier de leur expérience dans leurs instances dédiées.
42. -> Le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être calculé sur 3% de la masse salariale pour les actifs et les retraités.
43. -> Création d'un service public de la petite enfance, d'un service public du logement.
44. -> La restauration doit être prise en charge par l'employeur, 2.25% par exemple).
45. -> Un véritable service public culturel afin de promouvoir la diversité culturelle aussi bien dans le domaine de la création que dans l'accès aux œuvres.
46. -> La culture étant un enjeu du développement humain et un moteur de la transformation sociale. Il faut aussi permettre l'accès aux biens et événements culturels en offrant des tarifs promotionnels en dessous de ceux proposés par les opérateurs privés ou même publics (ex Opéra).
47. -> le champ du sport dans l'entreprise ou au travail au travers de l'action syndicale.
48. -> Des gymnases, des salles de sport partout et pour tous.
49. -> Exiger des employeurs publics ou privés un véritable recensement des besoins des actifs et des retraités.

FICHE 27

Les conséquences du développement de l'IA sur nos missions et conditions de travail

1. L'intelligence artificielle (IA) bouleverse le monde du travail. La CGT Finances exige que son déploiement soit encadré par la loi, la négociation collective et le respect des droits des travailleurs. L'IA ne doit ni détruire l'emploi, ni déshumaniser le travail, ni renforcer la surveillance patronale.

2. La CGT propose

3. Un encadrement strict de l'IA dans la fonction publique par :

4. -> Moratoire sur l'automatisation des missions sans débat préalable.
5. -> Études d'impact social obligatoires pour chaque projet IA.
6. -> Concertation systématique avec les représentant·es du personnel.

7. Le respect des qualifications et de la fonction publique de carrière

8. -> Reconnaissance du travail intellectuel des agent·es face à l'automatisation.
9. -> **Aucune suppression de poste liée à l'IA** sans reclassement garanti.
10. -> Maintien de services publics humains, accessibles et de qualité.

11. La transparence et un contrôle démocratique

12. -> Accès des CSA/CSE et F3SCT/C3SCT aux documents techniques (algorithmes, critères).
13. -> Audit indépendant des outils IA utilisés à Bercy.
14. -> Interdiction de toute **évaluation ou sanction automatisée des agent·es**.

15. Des outils au service des missions, pas des logiques managériales

16. Refus d'un usage de l'IA à des fins de performance, productivité ou pression.
17. Encadrement juridique de l'utilisation des données administratives.
18. Développement d'un numérique public, éthique et souverain.

19. Ce qui existe aujourd'hui

20. L'IA, c'est quoi pour nous, agent·es, salarié·es ?
21. Des logiciels qui nous évaluent, nous affectent, nous contrôlent, souvent sans transparence. Des outils utilisés pour **intensifier le travail, supprimer des postes**, ou piloter les plannings à distance. Des applications qui dictent les tâches, **déshumanisent nos métiers** et cassent nos collectifs de travail. Une technologie au service des profits patronaux, sans débat ni contrôle des salarié·es.
22. L'IA à Bercy prend plusieurs formes :
23. -> **Outils d'analyse prédictive** pour détecter la fraude fiscale ou douanière (ex : croisement de bases de données, ciblage automatisé).
24. -> « **Chatbots** » pour répondre aux usagers (impôts, douane, économie).
25. -> **Automatisation de traitements** (comptabilité, liquidation des dépenses, gestion RH).
26. -> **Expérimentations IA dans les missions de contrôle** : aide à la décision, profilage de contribuables, pré-tri de dossiers.

- 27. Ce qui représente des risques majeurs pour les agent.es et les missions publiques au travers de:
- 28. -> **Une remise en cause des qualifications et du sens du travail.**
- 29. -> Les algorithmes prennent le dessus sur le jugement professionnel.
- 30. -> Dévalorisation des agent·es : « simples exécutant·es » de résultats produits par des machines.
- 31. L'IA remplace progressivement le travail d'analyse humaine. Or, le cœur du métier à Bercy, c'est le discernement, l'expertise, la rigueur administrative et juridique.

32. Des risques de suppressions de postes sous couvert de modernisation

- 33. L'administration mise sur la "rationalisation" par l'IA pour justifier des réductions d'effectifs (CAP 2022, transformation publique, etc.).
- 34. Exemple : automatisation de tâches à la DGFiP → **fusion ou disparition de services de proximité.**
- 35. Danger de "robotisation" des missions : moins de contacts humains, plus d'isolement.

36. D'outils opaques, biaisés, incontrôlés

- 37. -> **Opacité des algorithmes** : ni les agent·es, ni les syndicats ne peuvent les auditer.
- 38. -> Risques de **discrimination automatique** dans le ciblage des contrôles.
- 39. -> Aucune garantie sur la **neutralité ou la fiabilité** des outils.
- 40. Les IA utilisées à Bercy reposent sur des bases de données massives. Mais quels critères sont utilisés? Avec quel contrôle démocratique ?

41. Une charge mentale et une dégradation des conditions de travail

- 42. Les outils IA génèrent de **la pression supplémentaire** : délais, indicateurs automatisés, mise en concurrence.
- 43. Perte de repères : les agent·es ne comprennent plus la logique derrière les décisions.
- 44. Moins d'autonomie, plus de contrôle, plus de stress.**

45. Les moyens pour y parvenir

- 46. La Fédération CGT Finances initiera un plan syndical d'action sur le numérique, la dématérialisation et l'IA dans l'ensemble du ministère.
- 47. Elle informera, les agent.es, salarié.es, par le biais de tracts, publications, heures d'information syndicale sur les enjeux et dangers pour nos missions et conditions de travail du développement de l'IA.
- 48. Elle proposera une campagne intersyndicale pour imposer un cadre collectif, transparent et respectueux des droits des agent.es et salarié.es.

Une Fédération engagée contre toutes les discriminations

1. La CGT propose

2. À la CGT, nous portons haut les valeurs de solidarité, d'égalité et de justice. Ces valeurs sont incompatibles avec toutes les formes de discriminations, qu'elles soient visibles ou insidieuses,结构-elles ou individuelles, qui minent notre société, dégradent la vie des travailleurs, divisent les collectifs de travail et affaiblissent la solidarité.
3. C'est pourquoi nous affirmons clairement notre engagement à dénoncer, lutter et combattre toutes les formes de discriminations :
4. -> **Les discriminations liées au handicap, visible ou invisible**, trop souvent invisibilisé, qui limitent l'accès à l'emploi, la progression professionnelle et la pleine participation à la vie syndicale et sociale.
5. -> **Le racisme et les discriminations d'origine**, l'identité, qui continuent de marginaliser, d'exclure et de diviser.
6. -> **Le sexisme et la misogynie**, qui maintiennent des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, dans le travail comme dans la vie.
7. -> **Les LGBTQIA+phobies** (homophobie, lesbophobie, transphobie, etc.), qui n'ont pas leur place ni dans la société, ni dans nos lieux de travail, ni dans nos organisations.
8. -> **Les discriminations syndicales, et plus largement les attaques contre les mobilisations sociales**, qui visent à faire taire les militantes et militants, à briser les engagements collectifs et à entraver les libertés fondamentales.
9. -> **Plus largement les différents types de discrimination légaux** qui sont des « conquis » qui évoluent (dont l'origine sociale, les opinions politiques ou conviction religieuses, le lieu d'habitation ...)
10. À la CGT, nous sommes unies et unis pour l'émancipation de toutes et tous. L'égalité n'est pas négociable. Nous ne laisserons jamais passer une injustice.
11. Notre combat syndical ne se limite pas à la défense des salaires, conditions de travail ou droits sociaux. Ces revendications classiques sont indissociables de la lutte contre toutes les formes d'oppression et de discrimination car il ne peut y avoir de justice sociale sans justice humaine. C'est un mouvement d'émancipation et le sens de notre syndicalisme de transformation sociale qui porte un projet de société antiraciste, féministe, solidaire, anticapitaliste et écologique.

12. Ce qui existe aujourd'hui

13. Le processus de reconnaissance des discriminations en France se fonde sur un dispositif juridique européen et national en constante évolution, législative et jurisprudentielle (traité d'Amsterdam en 1997, directives « RACE » et « EMPLOI » en 2000, loi du 16 novembre 2001 faisant de la discrimination un délit, loi du 27 mai 2008 précisant les définitions des discriminations, loi du 6 août 2012 rajoutant aux 18 critères de discrimination deux critères supplémentaires, le harcèlement sexuel et l'orientation

ou identité sexuelle).

14. Malgré ce dispositif législatif important, les cas de discrimination ne cessent d'être transmis à la Fédération des finances CGT, soit par les syndicats, soit directement par les personnes concernées ou leurs représentants.
15. Le handicap demeure la première cause de discrimination devant le critère de race (ou supposé d'une origine raciale) et d'appartenance syndicale.
16. Des outils sont mis en place par les employeurs publics ou privés :
17. -> acteurs de prévention (assistants de prévention, médecins du travail, assistantes sociales...) formés pour accompagner les victimes et les protéger,
18. -> cellules d'écoute sous diverses formes afin de se signaler,
19. -> campagnes de sensibilisation et d'information afin de prévenir, d'identifier et de protéger.
20. Des outils juridiques existent à travers le droit national (dont le code du travail et les droits issus des divers statuts), le droit européen et la jurisprudence. Plus d'une vingtaine de critères de discrimination légaux existent à ce jour.

21. Pourtant la réalité des violences reste massive et inacceptable :

22. -> Les femmes gagnent toujours moins, accèdent moins aux responsabilités, subissent du harcèlement, des violences, des doubles journées.
23. -> Les personnes en situation de handicap subissent la précarité, la stigmatisation, l'inadaptation des postes de travail et une mauvaise prise en compte de leurs compétences.
24. -> Les formes de racisme et de rejet continuent de gangrener le monde du travail, qu'il s'agisse de nom, de couleur de peau, d'accent ou d'adresse.
25. -> Les insultes et « blagues déplacées », la placardisation et l'isolement, le non-respect des identités de genre concernent encore trop de collègues.
26. -> Militer, s'exprimer, revendiquer, être syndiqué expose toujours à des sanctions, des pressions ou des licenciements.
27. En interne, la CGT et ses organisations se sont doté de moyens revendicatif et d'organisation. Les Commissions confédérales et des organisations pour un travail revendicatif et aider les militants dans ce combat pour accompagner et défendre les victimes, les informer sur leurs droits, sur les procédures. Elle a mis aussi en place des outils internes pour combattre les discriminations possibles en son sein. Car la CGT est et doit rester un espace inclusif, sûr et solidaire, où chaque personne peut militer, s'exprimer, être soutenue, quelle que soit son origine, son orientation, son identité ou ses capacités.

28. Les moyens pour y parvenir

29. Dans son activité revendicative quotidienne, la Fédération des Finances s'engage à :
30. -> Construire une culture du respect, de la dignité et de la justice, porter les questions d'égalité réelle et refuser toute forme de hiérarchie entre les travailleuses et travailleurs.
31. -> Mettre tout en œuvre pour obliger les employeurs à se doter de moyens à la hauteur afin de combattre toute forme de discrimination. Travailler à la mise en place de mesures pour créer un environnement de travail inclusif, non genré, non sexiste et non LGBTQIA+phobe.
32. -> Exiger des moyens financiers à la hauteur des besoins dans ce domaine.
33. -> Exiger des réponses claires et fermes aux comportements discriminants.
34. -> Oeuvrer à la mise en place de formations contre toutes les situations de discriminations, pour

permettre d'apprendre à les détecter, d'informer et de sensibiliser.

35. -> Déconstruire les rapports de domination et porter dans nos revendications des valeurs féministes, valoriser la parole des femmes, combattre le sexisme, la misogynie et les violences sexistes et sexuelles.
36. -> Porter la question de l'accessibilité, l'adaptation des postes, la reconnaissance des compétences et des parcours pour les personnes en situation de handicap.
37. -> Défendre le droit d'être soi, sans peur, sans honte, avec fierté notamment pour toutes les personnes LGBTQIA+.
38. -> Exiger la fin des représailles et de toute pénalisation des mouvements sociaux, la pleine liberté syndicale. En commençant par inciter tous les militants victimes de ces atteintes à les dénoncer, recenser et permettre d'intervenir auprès des employeurs.
39. La CGT **doit être inclusive, exemplaire, militante et accessible.** Cela passe en interne dans notre propre organisation par :
40. -> Savoir se remettre en question, partager les expériences et construire une culture du respect, de la dignité et de la justice.
41. -> Renforcer la vigilance, la formation syndicale et les actions concrètes sur ces sujets.
42. -> Mettre en place des référentes et référents diversité, égalité, handicap dans la Fédération et ses syndicats.
43. -> Garantir des moyens pour rendre les réunions accessibles, notamment aux personnes malentendantes, malvoyantes ou à mobilité réduite.
44. -> Répondre clairement et fermement aux comportements discriminants, y compris en interne.
45. -> Valoriser les syndiquées et syndiqués concernés par ces discriminations, notamment dans toutes les instances.

NOTES

NOTES

NOTES



ENSEMBLE

GAGNONS

LE MEILLEUR

