

# Document d'orientation



## IV<sup>e</sup> Congrès

LE-BOIS-PLAGE-EN-RÉ 3 au 7 juin 2019

## I • La CGT porteuse d'un projet de transformation sociale qui s'inscrit dans des valeurs de paix, de solidarité et de développement humain durable

Depuis notre dernier congrès en 2015, le contexte dans lequel nous évoluons n'a cessé de se dégrader.

Sur le plan international, nous assistons à une recrudescence des guerres et des actions militaires et à un développement des idées xénophobes, racistes, fascistes, homophobes et sexistes.

En Europe et en France, tous les gouvernements utilisent les mêmes recettes : c'est la faute de l'étranger, de l'immigré, du migrant, du réfugié. L'oligarchie et les médias ont même réussi à rayer le mot réfugié du langage quotidien. Ces idées sont au cœur des discours politiques et médiatiques pour cacher la réalité d'un système capitaliste, réel problème de la société actuelle. Ce contexte de violences politiques et sociales est encore plus exacerbé aujourd'hui par la réalité d'une planète épuisée que le système capitaliste finira de conduire à sa perte avec des conséquences, déjà visibles, pour des millions d'êtres humains.

De ce point de vue, le choix des pays riches de ne pas répondre à la crise des migrants et des réfugiés est symbolique d'orientations politiques qui écrasent l'humain pour ne répondre qu'à la logique du profit.

**Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de continuer à promouvoir les valeurs de paix et de solidarité que porte la CGT et à s'inscrire dans tous les combats contre les idées xénophobes, racistes, fascistes, homophobes et sexistes ou toute idée visant à voir reculer les droits des femmes ou à remettre en cause leurs avancées.**

**La CGT combat toute guerre et intervention militaire impérialiste.**

Le capital, parce qu'il est en crise, engage partout une offensive majeure contre le monde du travail. Pour la France, ce sont tous les acquis de la grève générale de 1936 et de 1945 à la Libération qui sont menacés.

Cette crise systémique sans précédent ne cesse de produire ses effets dévastateurs sur les populations et les territoires : chômage et précarité, surexploitation et pauvreté, inégalités sociales et salariales particulièrement subies par les retraités, les femmes et les jeunes (réforme des APL, hausse CSG, perte

de pouvoir d'achat, ainsi qu'un quasi irréversible désastre écologique,...).

En Europe et en France, depuis des décennies, ce sont ces mêmes politiques, aggravées par la mise en œuvre des différents traités européens, qui restent ancrées sur la seule exigence de rentabilité du capital, au détriment de la réponse aux besoins sociaux des populations. En 30 ans, le montant des dividendes versés aux actionnaires a été multiplié par 5 ; les richesses produites par les travailleurs sont donc de plus en plus détournées vers les détenteurs de capitaux (entreprises et particuliers).

Sans surprise, le gouvernement Macron s'inscrit dans ce que Margaret Thatcher exprimait ainsi : « *Il n'y a pas d'autre choix* ». Pour atteindre ces objectifs, il conduit à marche forcée la destruction du modèle social français, avec l'enjeu de faire de notre pays l'un des piliers, avec l'Allemagne, d'une Europe au service du capital et des marchés financiers.

A peine arrivé au pouvoir, il accentue la fracture sociale en favorisant les plus riches et en affichant son mépris pour les autres classes sociales. Il oppose les français entre eux afin de les diviser : actifs et retraités, salariés et demandeurs d'emplois, salariés du privé et du public, allocataires et non allocataires... culpabilisant les pauvres, les demandeurs d'emplois de ne pas avoir réussi socialement.

Dans sa frénésie libérale, il veut détruire tous les conquits sociaux, le Code du travail – la Retraite – la Protection sociale – le Statut général des fonctionnaires. Le gouvernement Macron mène coûte que coûte une offensive d'ensemble pour en finir avec les conquêtes sociales et dynamiter l'édifice des droits et garanties collectifs :

- ▶ le code du travail,
- ▶ la retraite : liquider les régimes de retraites, dont celui des fonctionnaires, et son code des pensions, reculer l'âge de départ à la retraite à taux plein pour instaurer un régime universel de retraite par points conduisant à des baisses de pension,
- ▶ la protection sociale,
- ▶ les services publics et le statut général des fonctionnaires : démanteler les services publics avec « la transformation de l'action publique » (mission CAP 22), liquider le statut général des fonctionnaires avec le projet de loi de transformation de la Fonction Publique (loi Dussopt).

La CGT finances publiques se prononce pour exiger et obtenir le retrait de tous ces projets.



Par leur ampleur, ces réformes en cours ou à venir, liées aux réformes territoriales, constituent un véritable basculement de société. Après les mobilisations contre la loi travail et pour la défense du service public ferroviaire, l'émergence du mouvement des gilets jaunes est (ou a été) une expression nouvelle de la colère sociale.

Les mobilisations et revendications des gilets jaunes qui s'inscrivent dans la durée malgré toutes les mesures répressives et liberticides prises par le gouvernement sont légitimes.

La CGT finances publiques défend de nombreuses revendications sur le plan social que les gilets jaunes partagent. Ils ont, concernant la fiscalité, imposé dans le débat public la revendication du rétablissement de l'ISF.

Dès lors pour lutter efficacement contre la politique de remise en cause des conquises des salariés par le gouvernement, la CGT finances publiques doit agir pour la nécessaire convergence des mouvements sociaux.

Sans justice sociale il ne peut y avoir de paix sociale. Pour autant, le gouvernement répond aux revendications légitimes par une violence inédite, le recours abusif aux gardes à vue, les interdictions de manifester et l'adoption de la loi du 10 avril 2019, qui accroît les mesures liberticides vis-à-vis des manifestants. Face à la multiplication de la répression, de la criminalisation des mouvements sociaux, il est indispensable d'exiger son abrogation et de rester mobilisés pour la défense des libertés publiques.

« Cet affrontement de classe, le travail contre le capital, est plus que jamais d'actualité, même s'il est, dans les médias et la pensée unique, peu évoqué voire dénié. Tout est fait pour que la lutte des classes s'estompe dans la conscience des salariés et des syndiqués. »

**La CGT est aujourd'hui porteuse d'un projet global de transformation sociale dans lequel les finances publiques sont fondamentales.**

La Fonction publique et ses 5,45 millions d'agents est l'un des cœurs de cible des politiques dévastatrices du gouvernement. Dès 2007, le gouvernement et le patronat affichaient leur volonté de dégraisser massivement les effectifs de la Fonction publique, par une restructuration complète de l'appareil d'État. Il s'agissait déjà d'ouvrir à la concurrence les activités de service public présentant un intérêt lucratif, c'est-à-dire d'abandonner ses missions au profit du privé.

Le gouvernement actuel marque une accélération brutale. Dans sa stratégie de transformation de l'Action Publique (AP 2022), il attaque de front le Statut général des fonctionnaires, les agents publics et les missions de service public qu'ils exercent, affichant une volonté de modernité et prétextant une égalité de traitement avec le secteur privé.

**La CGT est porteuse de propositions revendicatives pour une Fonction publique au service de l'intérêt général, qui permette aux agents d'exercer leurs missions de service public de manière neutre et impartiale, ce que le gouvernement remet en cause dans son projet « transformation de la fonction publique ».**

### La DGFIP au cœur des réformes

Depuis sa création en 2008, la DGFIP a été la cible des gouvernements successifs, de Sarkozy et de Hollande, qui n'avaient qu'un objectif, la réduction des dépenses publiques, qui a conduit à mettre en péril l'exercice des missions et le Service public.

La DGFIP s'est bâtie sur un mensonge : l'administration fiscale et celle de la comptabilité publique auraient fait le même métier, mais pour tous les agents, comme pour les usagers, cette idée n'a jamais trouvé de sens.

La réalité, c'est qu'ils ont subi depuis 2008 une accélération des restructurations, fusions et fermetures de services entraînant un mal-être et une perte du sens de leur travail.

La seule vérité, c'est que la DGFIP n'a jamais été vécue autrement que comme un réservoir d'emplois à supprimer, plus de 20 000 en 10 ans, ce qu'aucune autre administration n'a connu.

Le gouvernement actuel, sous la responsabilité d'Edouard Philippe et du Président Macron, n'a pas inversé la tendance. Bien au contraire, les choix faits sont porteurs d'une réelle volonté de détruire la DGFIP durant le quinquennat, d'abandonner et d'externaliser des pans entiers de ses missions fiscales, foncières et de la gestion publique, de poursuivre les suppressions d'emplois et le recul des droits et garanties des agents.

Mais, plus globalement, il s'agit bien pour ce gouvernement de détruire les instruments de contrôle de l'État dans l'économie, de conduire ces choix dans l'intérêt des plus riches, au détriment des populations et des usagers particuliers ou collectivités territoriales.

À ce titre, la DGFIP, par ses missions de contrôle fiscal et de contrôle des recettes et des dépenses publiques, est la cible privilégiée de ce gouvernement.

C'est donc sans surprise qu'à ce jour le gouvernement poursuit et accélère avec méthode le désengagement de l'Administration Fiscale de la lutte contre la fraude fiscale, accélérant plutôt le désengagement de l'État en matière de contrôle, par la multiplication des modes de contrôle allégés, par la mise à mal de services, par la diminution des effectifs dédiés, par la diminution drastique du contrôle, par une transformation radicale du but assigné au contrôle.

Le gouvernement n'a pas mis en place de réelle politique contre la fraude fiscale ou programme la suppression du principe de la séparation ordonnateur comptable, par exemple.

**La CGT Finances Publiques, face à ces choix extrêmement régressifs et destructeurs, qui en plus de peser sur l'exercice de nos missions, dégradent toujours plus nos conditions de vie au travail, mettent en péril l'ensemble des garanties statutaires, confirment la nécessité d'une intervention massive et unitaire des agents des finances publiques et au-delà de ceux de la fonction publique.**

## II • Missions et réseaux

### A • Constat et analyse

Les plans successifs destinés à réduire le domaine d'intervention de la fonction publique, ainsi que les prérogatives de ses salariés : RGPP, MAP et à présent mission « cap 2022 », ont contribué à transformer le paysage de la DGFIP.

**Une logique libérale qui sape les missions et met à mal le réseau à la DGFIP**

#### Toujours l'austérité

Le volume et le rythme des suppressions d'emplois ces dix dernières années a affaibli l'ensemble des services et mis en péril les missions. Dans la plupart des services, seul l'urgent est traité, au détriment de certaines tâches parfois cruciales. Comble du cynisme, la DGFIP a adopté le concept de seuil critique pour fermer les implantations à faible effectif après les avoir vidées de leurs forces vives !

Les politiques d'austérité impactent bien sûr les emplois, mais également les moyens de fonctionnement. Sur les trois dernières

années, les dépenses de fonctionnement de la DGFIP ont baissé de 14 millions d'Euros. L'évolution de la politique immobilière de l'État a joué un rôle important dans la contraction du réseau avec une volonté de faire baisser globalement le montant des loyers budgétaires.

### **Des évolutions législatives et technologiques destructurantes et mortifères**

La dématérialisation a gagné aujourd'hui toutes les missions. Elle fait peser la charge sur les usagers et sur les agents, obligeant ces derniers à les accompagner dans la conversion forcée au numérique. La dématérialisation est présentée comme la solution à tous les problèmes. Cette évolution dégage rarement les gains de productivité mis en avant par l'administration pour supprimer des emplois. Elle facilite les regroupements et modifie en profondeur la conception du service public fiscal, foncier et comptable du fait du manque de personnel et de moyens, elle aggrave la fracture numérique et fragilisant la population la plus vulnérable.

### **Un contexte administratif et territorial défavorable**

Les « réformes » territoriales opérées depuis des décennies par les gouvernements successifs impactent directement le maillage de notre administration et son fonctionnement. L'essor de ces nouvelles structures fait même peser le risque de déposséder l'État de sa prérogative régaliennne de lever l'impôt. C'est déjà le cas dans les métropoles avec certaines catégories d'amendes.

La remise en cause récente du principe de séparation ordonnateur/comptable menace le fondement même de notre administration.

### **La fin d'une administration fiscale et comptable à réseau déconcentré ?**

#### **Plus du dixième du réseau a disparu en cinq ans**

Manifestation la plus visible de l'évolution de la DGFIP, c'est une tendance lourde qui a déjà contribué fortement à la raréfaction du service public, tant en milieu rural qu'en zone urbaine et péri-urbaine. Ainsi, plus de 4 000 implantations de la DGFIP ont disparu entre 2016 et 2018. Dans le cadre de l'adaptation des structures au réseau, une grande latitude a été laissée aux directions locales quant au choix des services à rayer de la carte, en particulier dans le réseau de la gestion publique locale, mission la plus touchée par cette politique.

Un autre axe de démantèlement de la DGFIP s'articule autour



de la volonté de regrouper les services dans des entités toujours plus importantes, dans le but de « diluer » les suppressions d'emplois et parfois d'anticiper des abandons de missions. Cela se manifeste au niveau des résidences (regroupements de SIP, SIE et SPF), au sein des DDFIP/DRFIP (pôles départementaux), voire dans un cadre régional (services facturiers, contrôle fiscal).

### **Des missions emblématiques en voie d'être abandonnées**

La tendance à l'externalisation n'est pas nouvelle. Les missions « périphériques » en ont fait les frais depuis longtemps. Ce sont à présent les cœurs de missions qui sont dans le viseur. L'informatique est toujours menacée par la création d'entités inter-administratives, voire d'externalisation. Les fonctions support, comme la gestion des ressources humaines, confirment cette régression.

L'administration a montré que les missions emblématiques de la DGFIP ne constituent plus un tabou, en offrant à la sphère privée la mission topographique dévolue traditionnellement au Cadastre ou en généralisant les agences comptables dans les administrations territoriales et hospitalières.

De même, les missions de publicité foncière, garantes de la propriété immobilière, sont en danger de privatisation par un transfert de la gestion des fichiers vers les notaires. La mise en place du PAS constitue une privatisation du recouvrement de l'impôt sur le revenu.

Les agents sont amenés vers la porte de sortie de la DGFIP. Le préfet va être amené à intervenir dans le reclassement vers les autres versants de la Fonction Publique. La réorientation vers le privé est l'objectif principal des nouvelles réformes et est clairement à l'ordre du jour. Au final, c'est un véritable plan social qui nous attend.

### **Combattre pour le retrait du plan de démantèlement de la DGFIP**

Les agents de la DGFIP sont aujourd'hui confrontés à un plan sans précédent de démantèlement de la DGFIP et de suppressions d'emplois dont le document « bâtir un nouveau réseau » constitue l'architecture et détermine de façon très précise les modalités. En lien avec le projet de loi dit de transformation de la fonction publique, le « resserrement » du réseau programmé remet en cause la notion même de service public de proximité et de plein exercice, implique la mobilité forcée à une échelle de masse et la mise en coupe réglée des garanties statutaires des agents.

Face à ces attaques d'une ampleur inédite, la CGT Finances Publiques déclare qu'il n'est pas question qu'elle s'associe à une quelconque concertation ou « négociation » dans le cadre de ce plan et qu'elle combat au contraire pour imposer le retrait de « bâtir un nouveau réseau » et du plan de démantèlement de la DGFIP dans son ensemble.

## **B • Ce que porte la CGT**

### **1 • les missions : des principes à respecter**

#### **a • L'égalité de traitement :**

L'administration veut éloigner le public. Elle contrôle de façon sélective et ne veut plus être « intrusive ». Elle fait des cadeaux aux évadés fiscaux. Elle priorise les tâches. Elle resserre le réseau.

La DGFIP doit sortir d'une logique d'efficacité qui conduit à la suppression de certaines missions et à la baisse des moyens disponibles, car cette logique ne permet pas l'égalité de traitement de l'ensemble de la population et des acteurs économiques sur tout le territoire.

L'application à la DGFIP du tout internet doit être combattue. Cette dérive économique et sociétale est un danger pour la démocratie.

#### **b • La maîtrise de nos missions**

Les externalisations se multiplient : production de la RPCU, aide à la télédéclaration IR par la Poste payable en sus par l'utilisateur, plates-formes téléphoniques privées, projets de transfert du numéraire à la Poste ou aux buralistes, de tâches vers la territoriale, vers l'IGN, d'une agence de recouvrement DGFIP/URSSAF, l'externalisation du contrôle fiscal (certification fiscale par tiers tels que les commissaires...), etc.

Les missions fiscales, comptables, foncières, informatiques et transverses liées doivent relever de la seule DGFIP. Les applications métiers de la DGFIP doivent être exclusivement ouvertes aux agents des Finances Publiques. Sinon, c'est brader l'intérêt commun pour des intérêts privés et/ou introduire de la confusion entre les Services publics.

#### **c • Une articulation cohérente**

La séparation ordonnateur/comptable, principe fondamental

de la République non négociable, garante de rigueur et probité, est remise en cause depuis le décret 2012 sur le règlement de la comptabilité publique jusqu'aux agences comptables. Un amendement au PLF 2019 prévoit une généralisation des agences comptables. La CGT réaffirme son opposition à la création d'agences comptables.

La CGT Finances Publiques réaffirme avec force son attachement au principe de séparation ordonnateur/comptable, qu'il soit institutionnel ou fonctionnel et le rôle et la place du comptable public comme garant des fonds publics. La séparation ordonnateur/comptable doit être sanctuarisée.

La séparation structurelle assiette/recouvrement a été écornée par la création des SIE et SIP.

Elle doit être reconstruite pour éviter le conditionnement de l'un vis-à-vis de l'autre.

Le contrôle de proximité est attaqué, les CSP sont sortis des SIP, les SIE sont surchargés par la gestion.

Contrôle et gestion doivent être consolidés et rapprochés.

## d • Une fiscalité juste

Revenus du capital et du patrimoine ont une fiscalité plus avantageuse que celle du travail. L'optimisation fiscale bat son plein. Les grandes entreprises bénéficient du nouvel IS, les personnes les plus riches de l'IFI, le PFU encourage la spéculation, la suppression de l'« exit tax » l'évasion. La CGT est pour le rétablissement de l'ISF et l'élargissement de son assiette.

Les services publics locaux souffrent de la fin de la TH. Le recouvrement de l'IR va reculer avec le PAS. Les structures et organismes de contrôle sont entravés par la loi ESSOC.

Il faut taxer davantage le capital que le travail. La fiscalité des entreprises doit privilégier l'emploi, l'écologie et la redistribution des richesses. Il faut neutraliser l'optimisation fiscale, lutter véritablement contre la fraude et l'évasion. La fiscalité directe locale doit être renouvelée. Les impôts directs doivent être privilégiés aux impôts indirects qui ne tiennent pas compte des revenus ; il s'agit d'une question de justice fiscale, qui est une aspiration légitime et largement portée dans les mouvements sociaux. Il faut un allègement de la TVA et le taux 0 sur les produits de 1<sup>ère</sup> nécessité. Chacun doit contribuer à hauteur de ses facultés par une prépondérance de la progressivité sur la proportionnalité. L'IR doit être pleinement déclaratif et recouvré

par la DGFIP. Il faut revenir à une réelle progressivité de l'impôt sur le revenu avec davantage de tranches d'imposition, un taux marginal à 60 % et la fin de l'imposition forfaitaire des revenus mobiliers. La CGT Finances Publiques combat toute tentative de substituer l'impôt sur le revenu par un impôt proportionnel à taux unique ou plafonné, qui ne tiendrait pas compte des capacités contributives et des charges réelles des contribuables. La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition au PAS qui dit être abandonné.

Fiscalité et cotisations doivent rester séparées. La CGT Finances Publiques se prononce contre la fusion de l'IR et de la CSG. Cette dernière doit être abrogée.

La CGT revendique une véritable révision foncière de qualité des locaux d'habitation. Cette révision foncière devra s'accompagner des moyens matériels et humains adéquats pour sa pleine réalisation.

## 2 • Les moyens

### a • Les moyens budgétaires

Les budgets de fonctionnement ne cessent d'être rabotés à la DGFIP depuis des années.

Ces diminutions ont des incidences directes en matière de fonctionnement dans les services, impactant à la fois l'exercice des missions (budgets courriers, papiers, matériels et fournitures) et les conditions de vie au travail des agents (reports des remboursements de frais de missions, absence d'avances, délocalisations en vue de loyers moins chers, etc).

Pour la CGT Finances Publiques, ces coupes budgétaires, qui ont des conséquences concrètes sur les missions, les procédures et surtout sur les budgets personnels des agents, sont inadmissibles. La CGT portera l'augmentation des moyens budgétaires permettant la qualité dans l'exercice des missions et le respect des conditions de vie au travail des agents.

### b • Les emplois

Les suppressions d'emplois se succèdent à un rythme insoutenable pour les services (voir annexe 1). En plus de ces suppressions, nombre de postes budgétisés ne sont pas pourvus ! Ils peuvent être estimés à très largement plus de 3 000 postes dits "vacants" ou rebasés.

Les annonces faites par M Darmanin concernant la réorganisa-



tion des services de Bercy devant 600 cadres le 11 juillet 2018 ont confirmé une véritable saignée en termes d'effectifs pour la DGFIP. L'objectif est de 4000 suppressions par an, soit plus que les 3500 départs en retraite annuels.

Aujourd'hui on peut estimer à plus de 30 000 agents le manque dans les services pour fonctionner tout au moins correctement (à besoin constant).

### Obtenir des recrutements de fonctionnaires

La CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour stopper les suppressions d'emplois, obtenir des recrutements de fonctionnaires pour compenser tous les postes « vacants » et surtout gagner ceux nécessaires à la réalisation de toutes nos missions, tout en préservant et améliorant nos statuts. Emplois et statuts sont indissociables.

### c • Les nouvelles technologies

La DGFIP a intégré, comme partout dans la société, les nouvelles technologies. La dématérialisation et le numérique sont aujourd'hui incontournables. La CGT Finances Publiques porte ces évolutions lorsqu'elles sont synonymes de progrès pour les agents et de meilleure accessibilité des services publics pour les usagers. Elle porte l'égalité de traitement pour toutes et tous et sur tout le territoire ; ainsi elle continue de revendiquer des Services publics de proximité. La CGT n'oppose pas le numérique au réseau de proximité, elle revendique l'amélioration des deux pour une DGFIP accessible à tous les citoyens. Par ailleurs, elle revendique que tout usager conserve toute liberté sur le choix du support déclaratif qu'il adoptera pour remplir ses obligations auprès de la DGFIP (déclaration papier, déclaration numérique...). Elle s'oppose aux sanctions qui frappent les usagers qui n'utilisent pas de moyens dématérialisés. La CGT Finances publiques se prononce contre la fermeture des services aux publics et la dématérialisation obligatoire. L'accueil personnalisé sur rendez-vous (APRDV) ne doit pas remplacer l'accueil dit « de masse », mais doit le compléter. Il ne doit pas servir de prétexte à la suppression des agents d'accueil ou à la réduction du nombre d'heures réservées à l'accueil du public.

Les nouvelles technologies doivent être une aide aux collègues dans l'exercice de leurs missions, et non un instrument pour détruire les emplois.

### d • Implantations et proximité

Le maillage territorial des services de la DGFIP est mis à mal depuis des années. Le nombre d'implantations dans les départements est en baisse constante, situation qui va s'accroître si le plan de démantèlement de notre administration est mis en place.

Ces suppressions liées à celles des emplois engendrent souffrance au travail, éloignement géographique, démotivation, perte de sens et perte de cohésion, détruisant le collectif de travail.

S'appuyant sur la remise en cause des règles nationales d'affectation et en pleine cohérence avec le projet de loi dit de transformation de la fonction publique, la DG a lancé un plan de suppressions d'emplois et de démantèlement de la DGFIP sans précédent. Le document « bâtir un nouveau réseau » décline très précisément les objectifs, le cadre et les modalités d'application. Ce plan remet en cause la notion même de service public de proximité et de plein exercice. Il implique la mobilité forcée et s'attaque frontalement aux garanties statutaires des agents.

La CGT Finances Publiques déclare qu'il est hors de question qu'elle participe, tant au niveau national qu'au niveau local à la concertation/consultation pour mettre en œuvre ce plan et à laquelle le gouvernement et la DG veulent associer les organisations syndicales. Elle combat au contraire pour imposer le retrait du plan « bâtir un nouveau réseau » et du plan de démantèlement de la DGFIP dans son ensemble.

La CGT finances publiques revendique le maintien et le renforcement d'un réseau de proximité et de pleine compétence sur tout le territoire. Elle se prononce contre la déconcentration de proximité, contre les fermetures des services et postes, contre les restructurations. De même elle se prononce contre les fermetures des services au public, contre le zéro-cash, contre les maisons France service et autres bus des « services publics ».

## III • Reconquérir des avancées pour les personnels

Si la CGT milite pour la défense et le renforcement du Statut général des fonctionnaires, ce n'est pas seulement pour assurer la défense des droits des personnels, mais aussi pour garantir

une Fonction publique au service du citoyen et de l'intérêt général.

Le socle fondateur de la Fonction publique repose sur la création du Statut général des fonctionnaires en 1946. Il contenait des avancées significatives, le droit syndical et la création des organismes paritaires, et des principes fondamentaux : indépendance et neutralité, égalité de traitement et d'accès aux emplois par concours, continuité et adaptabilité, permettant aux agents publics d'exercer les missions de Service public de manière permanente et libérés de toutes pressions contractuelles, politiques ou financières, vis-à-vis d'intérêts privés. Le principe d'une Fonction publique de carrière avec la séparation du grade et de l'emploi est affirmé. Les lois de 1983-1984-1986 sont venues consolider et améliorer le Statut (maltraité dès les années soixante) pour les trois versants de la Fonction publique, tout en renforçant les statuts particuliers.

## A • Défendre et renforcer le statut général et les droits des personnels

Les politiques libérales n'ont eu de cesse de casser ces principes et d'œuvrer pour le démantèlement progressif du statut général. Le gouvernement Macron veut aller plus vite. Dans le cadre du Comité interministériel de la transformation publique, il lance quatre chantiers pour « *refonder le contrat social avec les agents publics* » qui constituent une remise en cause des principes qui fondent le Statut général. Son objectif est d'offrir aux employeurs publics davantage de souplesse et de marges de manœuvre dans leur politique de recrutement, de rémunération et de ressources humaines.

Un nouveau cap est franchi, en préconisant le recours accru aux contractuels, aggravant ainsi la précarité, le renforcement de la rémunération au mérite, la diminution du nombre et du rôle des instances de représentation des personnels (fusion des CHSCT et des CT, remise en cause du rôle et du contenu des CAP) et des mesures pour faciliter les mobilités (imposées par les restructurations et suppressions d'emplois).

À la DGFIP, les règles de gestion édictées depuis 2017 s'inscrivent dans ces orientations avec la volonté de liquider tous les acquis en matière de droits et garanties des agents.

La mise en place du vote électronique est une attaque majeure contre les droits des collègues en matière de représentativité. La CGT revendique le retour au papier.

Le rôle des représentants sera encore réduit et les CAP se videront progressivement de leurs prérogatives, remettant en cause le droit à l'information et à la défense des personnels.

La CGT FIP revendique le maintien des CAP nationales et locales de plein exercice pour tous les actes qui touchent la vie administrative de l'agent.

Les CAP mobilité et promotions seraient supprimées, les « managers » locaux décideraient arbitrairement, « sans autre contrainte que celle du droit commun », des évolutions et des promotions des agents. Les affectations au département et les délais de séjour rallongés permettront aux directeurs locaux d'avoir des agents corvéables à merci.

À terme, c'est la fin des CAPN qui est programmée et au niveau local l'objectif du gouvernement est d'aboutir à une refonte profonde du dialogue social par la création d'une nouvelle instance collective regroupant CT, CHSCT et toutes les questions RH collectives.

L'objectif de la création du comité social d'administration sur le modèle du comité social d'entreprise du privé instauré par les ordonnances Macron, réduisant les CAP à une coquille vide, est d'en finir avec les règles de gestion statutaires par corps, au profit de lignes directrices, en donnant tout pouvoir aux directeurs locaux.

La CGT Finances Publiques oppose à cette offensive le combat pour la défense inconditionnelle des règles de gestion, des statuts particuliers des agents de la DGFIP, ainsi que du statut général.

Elle exige l'abandon de la dérèglementation des affectations nationales et le retour aux règles nationales d'affectation des agents sur la résidence et la mission/structure.

La CGT Finances Publiques revendique le maintien du CHSCT en tant qu'instance indépendante du CT et plus de droits pour le fonctionnement des CAPN et CAPL à la DGFIP (a minima le retour aux dispositions dérogoatoires).

**La CGT Finances Publiques, force de propositions, porteuse de revendications et de luttes sociales (cf. les repères revendicatifs), continuera à se battre pour la défense et le renforcement du statut, garantie pour les citoyens que le Service public soit assuré par des fonctionnaires neutres et impartiaux.**

La CGT Finances publiques se prononce pour le retrait du projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » et pour l'organisation du combat le plus résolu contre cette attaque sans précédant contre le statut de la Fonction publique.



La CGT Finances Publiques se prononce pour le maintien de l'acquis statutaire qu'est le code des pensions. C'est pourquoi elle exige le retrait du projet gouvernemental de système de retraite par points qui en est la négation.

## B • La rémunération

Conséquence des politiques d'austérité budgétaire menées depuis des décennies, sur l'autel de la résorption de la dette publique, la part des salaires de la Fonction publique dans les richesses créées est en recul ces quinze dernières années.

L'unique hausse de la valeur du point d'indice de 1,2 % en huit ans, les revalorisations indiciaires et la pseudo refonte des carrières de PPCR de 2016/2017 n'ont pas répondu aux légitimes revendications salariales : depuis 2010, la perte cumulée de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation s'élève à 6,79 % au 1/07/2018 (16,15 % depuis 2000).

Le gouvernement Macron maintient ce cap : gel de la valeur du point d'indice, hausse de la CSG avec une compensation a minima pour les actifs, report des mesures statutaires et indiciaires PPCR de 2018, revalorisations insignifiantes des frais de déplacement.

Et il compte aller encore plus loin :

- ▶ par une évolution différenciée de notre système de rémunération entre les trois versants de la Fonction Publique, ce qui impliquerait de ne plus recourir à des mesures générales et uniformes de revalorisation (du point d'indice), mais de fixer une masse salariale pluriannuelle ;
- ▶ par une montée en puissance de la rémunération « au mérite » au détriment du grade et des missions, ce que la CGT récuse à un moment où elle exige l'abrogation du RIFSEEP.

Pour certains fonctionnaires, le traitement indiciaire représente 75 % de la rémunération et la part du régime indemnitaire s'est accrue afin de reconnaître des sujétions et/ou contraintes particulières, mais aussi d'être l'outil de la reconnaissance du mérite et de la mobilité imposée, aggravant les inégalités salariales.

Pour la CGT, la part indemnitaire doit diminuer par une intégration dans le traitement, sans effet négatif sur les revalorisations indiciaires. L'essentiel de la rémunération doit s'articuler autour du point d'indice, seul élément transversal à toute la Fonction publique qui garantit la cohérence des grilles

indiciaires et la reconnaissance des qualifications dans le respect de la Fonction publique de carrière.

## C • Égalité Femmes-Hommes

La place des femmes dans le monde du travail est un enjeu primordial d'émancipation et de progrès social. Tout particulièrement à la DGFIP : une population d'environ 60 % de femmes y est recensée au 31 décembre 2016, soit environ 60 000 agentes des Finances publiques.

Ce pourcentage est à nuancer pour mettre en exergue que les femmes, bien que majoritaires en nombre à la DGFIP, occupent seulement à 50 % des postes de catégorie A.

En effet, les femmes représentent 64,9 % de la catégorie C, 63 % de la catégorie B et le % chute à 50,9 % pour la catégorie A et à 25 % pour les A+.

C'est par le travail que les femmes gagnent leur autonomie financière, l'un des piliers de l'égalité de genre.

La CGT Finances Publiques se donne deux axes de travail pour l'égalité femmes/hommes.

### 1 • Le respect et l'application des droits existants souvent ignorés ou appliqués au moins-disant

La CGT revendique l'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes au sein de la DGFIP, quels que soient la position et le statut de travail.

La CGT revendique l'élaboration, en concertation, d'un plan Égalité au sein de la Direction des Finances Publiques. Celui-ci devra intégrer des engagements de l'employeur, des outils de suivi, des formations, un calendrier, ainsi qu'un budget et des moyens dédiés.

Elle porte la mise en place de mesures concrètes dans l'administration contre les violences sexistes et sexuelles que de trop nombreuses femmes subissent quotidiennement. Malgré l'empilement des mesures et des lois qui existent pour combattre ces violences, dans les faits, la situation évolue peu. La CGT exige des moyens humains et pécuniaires pour la formation des encadrants et de chaque agent sur les violences faites aux femmes. Ces formations leur permettront de reconnaître ces violences et d'être en capacité de s'y opposer.

Une structure dédiée, en lien avec le CHSCT, doit être mise en place dans chaque département.

La CGT exige le respect inconditionnel des droits des femmes enceintes et en situation de récente maternité.

## 2 • La conquête de nouveaux droits pour les femmes et les hommes

- ▶ la prise en compte des dimensions sexuées dans le monde du travail et plus globalement la prise en compte de l'assignation faite aux femmes d'un rôle social en fonction de leur sexe,
- ▶ l'égalité dans le déroulement des carrières quels que soient le grade et le statut : de la titularisation des agents contractuels dits Berkani à la revendication d'une mixité réelle dans les sélections des cadres dirigeants,
- ▶ les moyens légaux et matériels d'un partage des temps familiaux et sociaux entre les femmes et les hommes,
- ▶ les moyens nécessaires pour la prise en compte collective des besoins sociaux pour l'accueil de la petite enfance, le logement, la perte d'autonomie.

## D • Conditions de vie au travail et discriminations

### 1 • Exiger de bonnes conditions de travail

Depuis plusieurs décennies on assiste à la dévalorisation du travail au bénéfice du capital toujours plus avide de profits. A la DGFIP, par le principe de la réduction des dépenses publiques, les mêmes phénomènes produisent les mêmes effets. Exiger de bonnes conditions de travail et le bien être au travail est une ambition revendicative de toute la CGT.

Le mal être au travail est la conséquence directe de la dégradation de nos missions, des restructurations et des suppressions d'emplois massives. Tout ceci rend exsangues un nombre croissant de services, génère un quotidien au travail de plus en plus insupportable et malmène les collectifs de travail.

La CGT Finances publiques milite pour : changer les relations sociales, transformer le contenu et la finalité du travail, agir sur l'environnement physique, modifier l'organisation du travail, ouvrir les possibilités d'évolution et concilier vie professionnelle et vie personnelle. Pour cela, elle définit une démarche syndicale qui repose sur les préoccupations concrètes des personnels. C'est pourquoi la CGT Finances publiques revendique un

droit d'expression et d'intervention des personnels et de leurs représentants sur les moyens, les outils, les structures et l'organisation du travail.

En ce sens, le rôle des CHSCT doit être renforcé pour qu'ils puissent mener leur action de prévention auprès des agents et jouer pleinement leur rôle. Le gouvernement envisage de supprimer les CHSCT dans la fonction publique, soit en les fusionnant avec les comités techniques (CT), soit en faisant une formation spécialisée du CT. La CGT finances publiques combat résolument cette orientation, qui participe au démantèlement de la DGFIP et de la Fonction Publique.

### 2 • Combattre les discriminations professionnelles

Aucun agent public ne doit être discriminé au travail, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de carrière, de rémunération...

Il y a discrimination lorsqu'il y a différence de traitement en fonction de :

- ▶ Origine géographique, nom de famille, lieu de résidence ;
- ▶ Appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation ;
- ▶ Langue parlée (autre que le français) ;
- ▶ Sexe ou identité de genre ;
- ▶ Situation de famille, grossesse ou maternité ;
- ▶ Orientation sexuelle ou mœurs ;
- ▶ Apparence physique ;
- ▶ Âge ;
- ▶ État de santé, handicap, perte d'autonomie ;
- ▶ Caractéristiques génétiques ;
- ▶ Religion, convictions politiques ou activités syndicales ;
- ▶ Précarité de sa situation économique ;
- ▶ Statut (titulaire/contractuel).

A la DGFIP, les cas de discriminations s'accroissent dans un contexte où les conditions de vie au travail se dégradent et où le collectif de travail est mis à mal. En cas de crise, il est courant de culpabiliser ou jeter la faute sur le plus proche collègue plutôt que sur le système qui est le véritable responsable.



La CGT Finances Publiques revendique la reconnaissance de la notion de co parentalité, la redéfinition de la notion de « chef de famille », afin que les mêmes droits soient reconnus à l'agent conjoint ou conjointe de la mère, qu'elle ou il soit marié.e, pacsé.e ou concubin.e.

La CGT Finances Publiques combat toute forme de discrimination.

La CGT revendique une véritable politique de prévention des discriminations professionnelles assortie des moyens humains et financiers.

### 3 • Lutter contre les discriminations syndicales

Dans un contexte de recrudescence de la répression antisyndicale, amplifiée depuis les mobilisations contre la loi travail, tous les jours des camarades de la CGT sont harcelés, discriminés, menacés de licenciement, poursuivis en justice, pour avoir... milité.

Les atteintes à la liberté d'expression et la discrimination syndicale s'accroissent dans tous les secteurs professionnels ; la Fonction publique n'est pas épargnée.

A la DGFiP, la discrimination syndicale se manifeste de différentes manières : mauvaise évaluation professionnelle, freins dans la carrière, stigmatisation, remarques, restrictions ou interdictions de l'utilisation des droits syndicaux, mise à l'écart, harcèlement, sanctions abusives ou encore charges de travail anormales...

Les auteurs de discrimination sont divers, qu'il y ait lien hiérarchique ou non.

Elle peut être volontaire ou involontaire, manifeste ou insidieuse.

Ses causes sont multiples et peuvent aller de rancœurs induites par les absences syndicales, en passant par de l'anti-syndicalisme primaire, le rejet de toute forme de contestation... jusqu'à la volonté de briser des élan sociaux.

**Pourtant se syndiquer est un droit fondamental et le droit de grève un droit constitutionnel.**

**La CGT exige le retrait de la loi « anti manifestants » et exige l'arrêt des violences policières.**

**L'activité syndicale fait partie intégrante de toute définition d'une démocratie.**

**Ainsi, quelle que soit sa nature, son ou ses auteurs, la CGT**

**Finances Publiques, comme toute la CGT, lutte contre la discrimination et la criminalisation de l'activité syndicale.**

**Cette lutte est vitale car elle doit contribuer à encourager et valoriser l'engagement syndical.**

**La CGT Finances Publiques utilisera tous les moyens dont elle dispose pour combattre ces discriminations et soutenir tous les syndiqués et militants qui en seraient victimes.**

**Porter atteinte à un militant syndical, c'est porter atteinte à toute la CGT.**

## IV • Le syndicalisme CGT Finances Publiques

**Un syndicalisme confédéré impliqué dans toutes les structures de la CGT**

La CGT Finances Publiques s'inscrit pleinement dans la vie de la CGT. Cette volonté ne se mesure pas à quelques mots. Par essence, les combats que nous menons s'inscrivent dans la volonté de transformer la société (loi travail, retraites, transition écologique,...). Mais, naturellement, cette volonté se met en œuvre dans les différentes structures auxquelles nous appartenons. Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications appelle à la fois de développer les luttes à la DGFiP, mais aussi de faire jouer toutes les solidarités d'actions possibles.

Tout d'abord à la Fédération des Finances, qui est celle de notre champ professionnel. Il est nécessaire de travailler plus avant à la construction d'initiatives, de projets regroupant toutes les composantes de la Fédération pour pouvoir débattre de nos visions concernant l'avenir de Bercy, et nos statuts particuliers

Au sein de l'UFSE ensuite, qui, en regroupant les syndicats de la Fonction publique d'Etat, permet d'avancer sur la défense de notre statut ainsi que sur les questions de carrières, de rémunération et d'action sociale. De ce point de vue, il est nécessaire que la CGT Finances Publiques, partout, s'implique dans les collectifs Fonction publique pour permettre l'échange entre les différentes administrations.

Au sein des UD, des UL, nous avons toute notre place pour apporter notre connaissance de la fiscalité (à l'heure où le prélèvement à la source se met en place, c'est fondamental),

mais aussi pour participer aux débats, aux échanges, qui doivent aboutir à la construction de revendications et d'actions interprofessionnelles.

Participer à toutes ces structures implique un déploiement militant important, mais, à chaque niveau de responsabilité cela implique un débat collectif des syndiqués, des collectifs de directions. En effet, à l'heure où tous les combats sont importants, où nous devons travailler ensemble dans la CGT, il ne peut y avoir de repli corporatiste mais, comme le disait Henri Krassuski, il reste essentiel de bien cultiver son jardin...

## A • Développement de la démarche syndicale

La démarche syndicale de la CGT Finances Publiques doit consister avant tout en la résistance à tous les plans mortifères du gouvernement. La CGT Finances publiques entend combattre pour obtenir le retrait de toutes les contre-réformes initiées par ce gouvernement et la Direction générale, en particulier le retrait du projet de loi dit de transformation de la Fonction publique, le retrait de la note du DG « bâtir un nouveau réseau » et des directives de 2017 qui ont remis en cause les règles de gestion de la DGFIP.

Cela suppose une présence au quotidien au plus près des agents pour informer, réunir, débattre et proposer les modalités d'action qui s'imposent. Toutes les formes de luttes, y compris la grève, doivent être débattues et construites avec les personnels. Il s'agit de transformer le mécontentement général des agents en action collective. L'accumulation de régressions, sur le plan des structures, des missions et des droits et garanties peut conduire les personnels au fatalisme. Dès lors, l'intervention de la CGT pour transformer la colère en résistance est déterminante.

L'action syndicale vise à obtenir la satisfaction des revendications, et non pas seulement à protester ni à « peser » sur des politiques entièrement au service du capital et tout entières vouées à détruire les droits des salariés. L'action efficace pour arrêter les régressions sociales dans la fonction publique suppose d'affronter et vaincre les gouvernements qui cherchent à détruire les droits et garanties des fonctionnaires.

Cela suppose aussi une vie syndicale qui irrigue au mieux les services avec un réseau le plus dense possible d'informations, de diffusions et de réunions. Cela suppose aussi une vie syndicale démocratique qui place le syndiqué au centre des préoccupations.

La CGT Finances Publiques prône un syndicalisme de résistance, de revendications, de propositions et de lutte, fondé sur les seuls intérêts des salariés dans le cadre d'un service public de qualité et au cas particulier des fonctionnaires d'état de la DGFIP. Ce fil conducteur conduit la CGT Finances Publiques à refuser d'accompagner les mesures qu'elle combat. En ce sens, la démarche de la CGT Finances Publiques est singulière.

## B • La CGT et l'unité d'action

Dans le cadre du développement des luttes, l'unité d'action est un élément essentiel de notre capacité à agir. C'est une attente réelle de nos collègues qui s'inscrivent plus facilement dans les actions unitaires. La CGT doit être à l'initiative pour mener l'unité d'action la plus large possible, sans pour autant perdre de vue les revendications de la CGT au profit de l'intersyndicale.

Même essentielle, l'unité syndicale ne peut être une fin en soi. C'est en partant des aspirations de nos collègues en lien avec nos syndiqués et en lien avec les propositions revendicatives de la CGT que nous devons la construire.

La défense du Service Public requiert l'unité d'action avec la population. Cette unité se construit avec des actions concrètes sur le terrain pour créer, développer et maintenir les services. Cette unité se développe aussi à partir de la transmission des savoirs, donc avec des mots. Cela passe notamment par l'appropriation et la diffusion des documents de vulgarisation sur les questions fiscales construits par notre organisation.

## C • Les sections

Dans le respect des orientations adoptées collectivement en congrès, chacune des sections du syndicat national représente et défend les missions et les agents de la DGFIP placés dans leur compétence géographique et/ou professionnelle.

Placées au cœur du dispositif, nos sections, avec l'aide de la direction nationale du syndicat, sont pleinement inscrites dans le dynamisme, le renforcement et le développement de la CGT à la DGFIP. Dans cet esprit, les sections peuvent décider d'actions communes pour assurer une meilleure syndicalisation et un meilleur soutien aux syndiqués.

La grande majorité de nos sections ont pu bénéficier lors de la mandature précédente d'un suivi territorial représenté par un ou plusieurs camarades de la CEN. Cependant, et pour des



raisons le plus souvent géographiques et matérielles, certaines n'ont pu être associées pleinement à cette démarche de suivi et de soutien.

Pour le mandat à venir, les représentations nationale et régionale du syndicat doivent être une réalité et une priorité.

La CEN et le bureau national s'engagent, dès qu'une section locale les sollicite, à soutenir et à défendre les représentants locaux dans les rapports avec leurs directions locales.

## D • La Commission Exécutive Nationale et le Bureau National

Les membres de la **Commission Exécutive Nationale**, dont le volume et la composition sont régis par nos statuts, doivent durant leur mandat s'engager autant auprès des sections que sur des dossiers « *missions ou métiers* ». La Fédération des Finances et l'UFSE seront automatiquement invitées aux travaux de la CEN.

La CEN doit être le reflet de notre administration sur les catégories, les implantations géographiques, les missions ou métiers et la représentation entre hommes et femmes dans les services.

### 1 • Engagement de terrain

Hors les permanents du bureau national, chaque élu(e) de la CEN sera en charge d'un suivi territorial.

Ce suivi devra s'organiser géographiquement en rapport avec les lieux de vie des camarades. Suivant les cas, rien ne s'oppose à ce qu'un territoire, et notamment lorsqu'il est particulièrement étendu, soit suivi par 2 membres de la CEN.

En outre, le membre de la CEN participera au moins à une CE de chaque section de son territoire durant son mandat.

L'objectif visé étant de consolider ou de créer du lien entre la direction nationale (CEN) et les militants des sections.

### 2 • Engagement de dossiers

En complément, chaque élu aura à s'impliquer sur des dossiers revendicatifs « *missions* » via des collectifs dédiés. Ceux-ci seront composés de camarades de la CEN et animés par l'un de ses membres non permanent BN et pourront le cas échéant être complétés de camarades issus des territoires.

En lien avec cet engagement, il est indispensable que les

camarades élus conservent une réelle présence dans les services afin d'être au plus près des missions et des agents qui les servent.

La CEN doit être convoquée au moins cinq fois l'an. Elle peut également, lorsque l'actualité l'impose, être consultée par voie de conférence téléphonique ou visio conférence.

Enfin, il est rappelé que le mandat d'élu de la direction nationale du syndicat prime tous les autres.

Conformément à nos statuts, le **bureau national** est élu en son sein par la direction nationale et doit appliquer les décisions prises par la CEN lors de chacune de ses réunions.

Si son volume n'est pas figé, l'expérience démontre qu'à moins de 12 membres, son fonctionnement en est particulièrement compliqué. Suite à validation CEN, des modifications internes (départs ou arrivées) peuvent intervenir tout au long du mandat, en lien avec d'éventuelles candidatures spontanées ou sollicitées.

Outre la mise en œuvre des orientations de congrès et suivant les décisions de CEN, les membres du BN doivent également, en fonction de leurs disponibilités, participer à la vie des collectifs métiers, aux assemblées générales annuelles des sections, aux réunions organisées en territoire et à l'animation des CAP nationales en lien avec les animateurs.

Enfin le bureau national travaille quotidiennement avec des camarades administratifs – non élus – détachés des services et rattachés à un ou plusieurs pôles d'activité animés par un membre de la CEN.

## E • La syndicalisation

Chaque année nous constatons une baisse du nombre de nos adhérents. Rapportée au nombre d'emplois supprimés, cette baisse, aussi importante soit-elle, doit en conséquence être relativisée.

Toutefois, et malgré une orientation marquée sur le sujet, notre démarche de syndicalisation n'a pas été à la hauteur des enjeux, que ce soit dans sa conception ou dans sa réalisation, et doit donc être réinitialisée.

A l'heure où nos missions, nos structures et nos emplois sont dans le collimateur, nous devons impérativement travailler sur la syndicalisation afin de nous renforcer et nous renouveler. C'est un enjeu essentiel pour maintenir notre capacité militante face

au dépeçage de notre administration.

Nous devons aussi travailler à consolider nos effectifs, notamment en veillant à ne pas perdre ceux qui sont aujourd'hui syndiqués à la CGT Finances publiques.

Aujourd'hui, le départ à la retraite est l'occasion d'une déperdition en adhérents très importante. C'est une situation qu'il faut prendre en compte et à laquelle il est impératif de remédier. Pour que l'activité spécifique retraités au sein de l'UFR connaisse un développement plus complet, il est indispensable qu'il y ait une prise en charge plus importante par le syndicat. Cela nécessite qu'au sein des sections et des instances nationales du syndicat une place soit réservée systématiquement aux militants retraités pour déployer leur activité en lien avec les actifs.

## Mutations et sorties d'école

Comment, alors que nous réalisons beaucoup d'adhésions en écoles, conserver ces adhérents lorsqu'ils rejoignent souvent isolément les services ?

Désormais, les mouvements de mutations seront connus très tôt dans la scolarité. Par suite, dès qu'une adhésion sera faite en cours de scolarité, les chargés d'établissements informeront les sections départementales afin d'anticiper au maximum la prise de contact.

Dans une moindre mesure, c'est également le cas dans le cadre des mouvements de mutations d'une direction à une autre.

Même si de sérieux efforts ont été faits à tous les niveaux avec la mise en place partagée de nouveaux processus, nous sommes encore loin du zéro perte que cette nouvelle mandature doit porter et chercher à atteindre.

## F • Démarche et activité syndicale spécifiques

Certains collègues de la DGFIP, par leur situation géographique, positionnement ou encore leurs horaires de travail, nécessitent de la part de la CGT Finances Publiques une démarche et une activité spécifiques.

### 1 • La CGT Finances Publiques dans les écoles

Toutes les formations initiales se font dans les établissements de l'ENFiP. Dans notre démarche de syndicalisation, l'intervention syndicale dans les écoles est une priorité absolue.

Les stagiaires sont des personnels de la DGFIP, la CGT défend

leurs droits et leurs revendications, en intégrant les enjeux plus larges de la formation professionnelle.

Cette intervention est définie par la commission exécutive nationale dans ses modalités pratiques, dont le budget et le volume des droits syndicaux alloués à l'activité doivent être à la hauteur des enjeux. Dans cette perspective elle s'appuie sur :

- ▶ un secrétaire national chargé de la formation professionnelle et du recrutement ;
- ▶ un référent par école ;
- ▶ des sections de syndiqués qui s'organisent à chaque rentrée.

Les conseils de promotion sont les instances de dialogue social des stagiaires, des élections ont lieu chaque année dans tous les établissements. Trois listes CGT sont constituées de stagiaires contrôleurs et inspecteurs.

La CGT s'applique dans la constitution des listes à respecter la représentativité femme/homme et à impliquer de jeunes syndiqués pour mêler expérience et renouvellement militant.

La CGT est visible et audible sur ses revendications tout au long des périodes de formation initiale. Elle organise des permanences, assure des heures mensuelles d'information chaque mois, dans tous les établissements et pour tous les publics (agents pacte, agents C, contrôleurs et inspecteurs), ainsi que des assemblées générales annuelles pour les contrôleurs et inspecteurs généralistes.

La CGT dans les écoles assure les liens entre les stagiaires et les élus en CAPN pour tous les actes de gestion les concernant. Elle assure la liaison entre les stagiaires et les sections d'affectation.

### 2 • Les agents techniques, fonctionnaires et contractuels

Ces collègues effectuent à la DGFIP des missions hors du champ administratif (gardien-concierge, veilleur de nuit, services communs, conducteur, assistant-géomètre, ménage, restauration). Qualifiées de missions supports par la direction, en opposition au « cœur de métier », elles sont effectuées par des personnels qui relèvent de régimes juridiques différents (fonctionnaires, contractuels), quand elles ne sont pas tout simplement externalisées (fermeture de restaurants administratifs, sous-traitement du ménage, mise en place de télésurveillance...).

Ces collègues sont le plus souvent exclus des collectifs de travail,



ignorés par leur hiérarchie et se sentent méprisés par la direction et le gouvernement.

Du fait de leur isolement et de leurs horaires atypiques, trop souvent, ils échappent à l'attention de militants syndicaux de terrain débordés. Pourtant, leurs élus CGT, qui siègent au niveau national, fournissent un travail important de défense individuelle et des revendications.

Le lien entre ces agents et leurs représentants doit être renforcé, voire rétabli. Cela doit passer par la création d'un réseau de contacts établi par la CEN, en lien avec les élus, qui cible directement ces collègues, ainsi que leurs sections. Pour ces dernières, le secrétaire de section ou un camarade en charge de ce dossier pourra être désigné.

### 3 • Les cadres

Selon la vision portée par la Direction générale, être cadre pour la DGFIP, ce serait porter les réformes libérales. Au nom de la logique de rang supérieur, c'est adhérer aux orientations, donc faire évoluer sa culture managériale et surtout être loyal. Parce qu'un cadre n'est pas un agent comme les autres pour l'administration, il doit faire preuve de motivation en toute circonstance. Le principe de loyauté n'existe pas dans la Fonction publique. Ce concept n'est utilisé que pour s'assurer de l'adhésion des cadres aux restructurations et leur créer une pression supplémentaire. Loyauté, parcours et mobilité, tels sont les critères de référence qui justifient leur docilité face aux réformes et le démantèlement de toutes leurs règles de gestion.

Pourtant, un cadre est d'abord un agent de la DGFIP qui n'est pas épargné par la souffrance au travail, même si elle est souvent identifiée par sa hiérarchie comme une grande faiblesse psychologique. Les cadres affrontent le stress de leurs équipes, pilotent des services exsangues et sont en première ligne face au mécontentement des agents.

A l'opposé des syndicats corporatistes, la CGT considère que les cadres ne doivent pas laisser au vestiaire leurs convictions profondes, ni leur liberté de pensée, ainsi que leurs droits de citoyens les plus fondamentaux. Ils font partie des collectifs de travail à défendre.

Néanmoins, ils ont un positionnement particulier qui nécessite de développer une activité syndicale spécifique. La CGT Finances publiques s'impliquera pleinement dans la création de l'UFICT non statutaire votée lors du 28e Congrès de la Fédération des

Finances.

La CGT a essayé de créer des collectifs d'animation de l'activité cadres. La réflexion sur les modalités d'organisation des cadres syndiqués doit être poursuivie. Elle pourrait être développée en lien avec des correspondants régionaux, identifiés comme relais de l'activité nationale. Ceci afin de permettre de réunir les cadres localement, à l'instar de ce qui s'est pratiqué pendant ce mandat, avec l'appui du bureau national.

### G • La formation syndicale

Rappelons tout d'abord que la formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués, donc un devoir pour notre syndicat.

En tant que syndicat national, nous nous devons d'être au service des sections pour les aider au quotidien dans leur fonctionnement : élargissement du travail collectif, renouvellement des militants partant en retraite, vie démocratique, rôle et place des syndiqués, syndicalisation, interventions diverses. La vocation de la formation syndicale d'outiller à la responsabilité trouve toute sa place dans ces domaines.

La formation syndicale a aussi pour vocation d'outiller pour le mandat et les élections professionnelles de 2018 nous imposent de former nos élus en CAPL. Ils ont accepté de se présenter sur des listes CGT, à nous de les accompagner... A l'heure où nous écrivons ces lignes, la formation CAPL doit être déployée partout et sera offerte pendant toute la durée du mandat pour intégrer les nouveaux élus.

Enfin, la formation syndicale, c'est aussi la formation générale, et en 1<sup>er</sup> lieu celle d'accueil. L'ère Macron n'augure rien de bon pour la DGFIP et nous avons besoin d'engager toutes nos forces dans la bataille. Tous les syndiqués, au plus près des collègues, doivent donc plus que jamais participer à la bataille des idées. La formation d'accueil, qui prépare à la formation générale faite dans les UL et les UD, doit les y aider et nous devons la proposer impérativement à tous les nouveaux syndiqués. On ne le dira jamais assez, un syndiqué formé, outre qu'il est mieux à même d'expliquer son engagement auprès de ses collègues non syndiqués et, donc, de les amener à lutter et se syndiquer, est un syndiqué qui démissionne moins du syndicat et qui sera plus à même d'y prendre des responsabilités.

Quant aux besoins de formation, nous devons rester à l'écoute

des sections, comme cela a pu être fait par exemple avec les stages « Comprendre sa feuille de paye » ou Communication 2.0 » dans la dernière période.

## H • La communication

Notre communication est diverse et variée : tracts, MAG syndical, guides, fiches techniques et « 2.0 » : liste de diffusion, site internet et réseaux sociaux.

Cependant, il est aujourd'hui difficile d'avoir une appréhension de la communication du syndicat dans son ensemble parce qu'il existe deux niveaux de communication : un local et un national.

La communication du syndicat, qu'elle soit interne ou externe, revêt une grande importance dans la bataille des idées que nous menons. Il est donc nécessaire que l'information circule le plus largement et le plus rapidement possible.

Mais, pour avoir une communication efficace, cela nécessite d'avoir l'information ascendante ou descendante.

### La communication interne

Afin de permettre une meilleure mutualisation des productions réalisées par les sections, un espace de partage national (drive) est mis en place. Pour une meilleure efficacité, des rubriques thématiques seront créées sur cet espace.

Il convient de poursuivre ce qui fonctionne et de l'améliorer :

- ▶ La lettre d'info du syndicat national envoyée à tous les membres des CE des sections ;
- ▶ La communication des relevés de décision de la CEN sur le site national ;
- ▶ Les fiches techniques pour les principaux actes de gestion (mutation, promotion, entretien...);
- ▶ Un effort devra être fait sur l'envoi de la News letter hebdomadaire ou bimensuelle, afin que chaque section puisse être informée des nouveautés du site ;
- ▶ Une lettre aux syndiqués ;
- ▶ La diffusion des documents fournis pour les groupes de travail aux sections, afin d'alimenter nos débats et nos réflexions, tout en s'assurant de la confidentialité des données (présence des documents sur le net,...);
- ▶ une communication bilatérale entre les CAPN et les CAPL ;

- ▶ Une foire aux questions (FAQ) sur les règles de gestion sera mise en ligne sur le site national.

### La communication externe

Nous devons améliorer les outils suivants :

- ▶ Le site Internet et ses espaces Syndiqués et Militants ont été totalement modifiés et, même s'ils sont perfectibles, permettent une diffusion rapide de l'information. Il conviendra de continuer leur amélioration afin de faciliter l'accessibilité à leurs contenus, notamment en permettant aux militants des sections d'avoir accès à une liste exhaustive des coordonnées des référents nationaux.
- ▶ Présence de la CGT sur les réseaux sociaux – notamment facebook – afin d'être plus actif sur les nouveaux entrants.
- ▶ Les efforts pour une parution plus régulière du MAG syndical devront être impérativement amplifiés ; les guides des mutations et de l'évaluation professionnelle feront l'objet d'une publication papier sous la forme d'un Mag Syndical ou d'un supplément à celui-ci.
- ▶ L'envoi systématique des expressions locales au bureau national afin de développer la mutualisation.
- ▶ Nécessité de mieux appréhender les messages envoyés par l'intermédiaire de la liste de diffusion DGFIP.
- ▶ La communication est un outil extrêmement important en interne, en externe, mais également vis-à-vis du public. Il convient donc de se donner les moyens d'être réactifs sur les réseaux sociaux type facebook, twitter.

Enfin, et afin de contribuer à la continuité syndicale, il est nécessaire que les fichiers sectionnaires soient mis à jour régulièrement afin que, dès leur départ en retraite, les nouveaux retraités puissent continuer à recevoir la presse.

## I • Une vie syndicale de qualité

Notre organisation syndicale n'échappe pas aux difficultés rencontrées par d'autres structures en termes d'engagement militant et de démocratie interne.

Les évolutions sociologiques des dernières années montrent une aspiration plus forte à l'autonomie de réflexion et de décision des salariés, à un refus d'« embrigadement », auquel les organisations syndicales ne semblent pas correspondre. Dans le



même temps, les comportements délégataires ne cessent de se renforcer. De nouvelles formes de mobilisation nous interrogent sur notre militantisme.

Pour répondre à ces difficultés, il s'agit bien d'amener les syndiqués à prendre toute leur place dans le débat, la vie et l'activité du syndicat.

Cela passe évidemment par les échanges lors des Assemblées Générales, mais surtout par des liens réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela passe également par une répartition la plus partagée possible des mandats syndicaux.

Nous devons aussi nous doter de directions syndicales en capacité de dynamiser les luttes revendicatives, d'animer la vie syndicale, d'impulser l'intervention et l'engagement des syndiqués.

Cela nécessite qu'elles regroupent en leur sein des camarades disposant d'expérience militante et de nouveaux camarades qui vont l'acquérir à leurs côtés en apportant au collectif militant des perceptions et des idées nouvelles.

Cela appelle aussi qu'elles tendent vers la meilleure représentativité possible des diversités : genre, missions, catégories, territoires...

Sans qu'il puisse s'agir d'une démarche rigidifiée et en n'ignorant pas les difficultés à la concrétiser parfois, cette préoccupation doit irriguer tout le syndicat, du local au national.

Pour permettre les prises de responsabilité nouvelles, les modalités d'organisation et de fonctionnement du travail syndical doivent prendre en considération les obligations, les contraintes et les choix de vie personnelle et familiale des camarades.

Un autre élément indispensable à une vie syndicale de qualité réside dans le respect par chacune et chacun des règles de vie communes, dont nous nous sommes collectivement dotés et sans lesquelles aucune vie démocratique, efficace et responsable n'est possible.

Cela signifie que les débats doivent avoir lieu dans les cadres collectifs que le syndicat se donne, ainsi qu'au sein de nos instances statutaires.

Cela signifie que, dans ces cadres, tous les débats sont libres et que toute opinion a droit de cité, à l'exception des thèses racistes, xénophobes, sexistes et homophobes qui sont étrangères aux

valeurs humanistes et de classe de la CGT.

Cela implique aussi de respecter le rôle et les prérogatives des instances statutaires.

Cela exclut enfin que les envois de mails se substituent au débat collectif, a fortiori quand ils sont anonymes et/ou qu'ils contiennent des mises en causes personnelles ou des propos insultants.

## J • Les moyens

### 1 • Les droits syndicaux

En conséquence de nos résultats électoraux de 2014, la précédente mandature a été confrontée à une baisse conséquente du volume de nos droits nécessitant de nouvelles réflexions sur la façon de répartir ces droits entre les besoins confédéraux, fédéraux, DGFIP (nos sections) et interprofessionnels.

Les politiques successives de suppressions d'emplois ont aussi eu un impact important sur le volume des droits syndicaux. La prise en compte par le ministère des suppressions d'emploi pour leur calcul conduit à une diminution des droits qui affaiblit notre capacité à intervenir.

Nous sommes également confrontés à la volonté de la DG de professionnaliser notre syndicalisme par l'exigence d'un recensement de nos militants (assimilés permanents) et de l'utilisation calendaire de leurs droits, ce que la CGT conteste.

Au regard du résultat des élections professionnelles de décembre 2018, nous savons que la baisse du volume global des droits syndicaux sera moins importante que celle qui était crainte, elle n'est pour autant pas chiffrée, notre ministère de tutelle n'ayant à ce jour pas statué sur le maintien ou non des droits dérogatoires.

Si le volume des droits syndicaux n'est en conséquence pas connu, il est avéré que la direction nationale et toutes ses composantes, y compris l'interprofessionnel, devront travailler avec moins de droits que précédemment.

La remise en cause par la DG des dispositions dérogatoires pour la tenue des CAP a conduit à une réduction drastique des droits syndicaux accordés aux élus pour une défense des agents dans de bonnes conditions. Le contrôle par les représentants des personnels d'une application correcte des règles de gestion s'en trouve amoindri. La CGT Finances Publiques revendique de

véritables moyens pour le fonctionnement des CAPN et CAPL (et a minima le retour aux dispositions dérogoatoires).

La nouvelle CEN élue aura donc tout à la fois à combattre les velléités syndicalement liberticides de nos dirigeants et à anticiper collectivement la baisse de nos droits, tout en préservant notre activité revendicative à tous les niveaux et notre indépendance.

## 2 • Le Cogitiel

Unique outil d'orga de la CGT, correctement servi par les sections, le Cogitiel permet tout à la fois d'assurer la gestion, le suivi et la continuité syndicale. Sa fonction d'aide à la tenue des collectes de cotisations en facilite également suivi et reversements.

Sous l'impulsion et avec l'aide du bureau national, des efforts conséquents ont été portés par une grande majorité des sections, facilitant de fait la lecture globale de l'organisation et de son suivi.

Au moment de la présente rédaction, il est indiqué que la version 2 du Cogitiel serait véritablement déployée à compter du 1er janvier 2020 et mise en perspective de consolidation dans le courant 2019. Il est en conséquence difficile d'intégrer avec précision cet élément dans notre orientation.

Cependant, quelle que puisse être l'importance des nouveautés de cette V2, sa tenue, son suivi et son exploitation relèveront toujours pour ce qui nous concerne, de la gestion des sections.

Nous aurons donc au cours de cette nouvelle mandature à former et informer nos camarades en charge et à aider nos sections à faire que cet outil revisité reste un outil performant et efficace dans la gestion et le suivi de nos forces syndicales.

Dans cette optique, et afin de montrer l'efficacité et l'importance du CoGiTiel, la CGT Finances Publiques insistera auprès de toutes les organisations de la CGT afin qu'elles prennent en compte, avant chaque envoi postal, les mises à jour d'adresse des adhérents de la CGT, ainsi que les nouveaux adhérents.

## 3 • La POLFI

Face aux attaques sans précédent que la DGFIP et ses agents subissent et pour répondre aux enjeux revendicatifs, notre syndicat a besoin de moyens humains, mais aussi financiers, assis principalement sur les cotisations payées par les adhérents et de développer les réserves du syndicat au travers de son

patrimoine immobilier pour agir en toute indépendance financière.

Le barème de cotisation doit être élaboré dans le cadre d'une politique financière combinant à la fois le budget prévisionnel et les objectifs de syndicalisation. Le barème unique 2018 a évolué, prenant en compte la complexité du régime indemnitaire. Les cotisations sont assises sur le traitement brut et l'IMT nette de l'inspecteur principal à agent avec un pourcentage appliqué selon la catégorie et/ou le grade. Les comptables, retraités et certains contractuels se voient appliqué un pourcentage sur leur revenu imposable, ainsi que les cadres supérieurs d'AFIPA à AGFIP.

L'appropriation collective des questions financières est une priorité à tous les niveaux de notre syndicat pour une meilleure efficacité de notre activité et une meilleure transparence des finances du syndicat.

Tout choix politique implique une traduction en matière financière. Toute initiative ou action doit faire l'objet d'une évaluation des coûts au regard des moyens de la section et du syndicat national. Ces choix doivent faire impérativement l'objet de débats collectifs dans nos sections et au niveau national.

### La certification

Le premier mandat de 6 ans du cabinet COEXCO vient de s'achever. Les comptabilités de 2015 à 2017 ont été certifiées sans appeler de remarque particulière sur la comptabilité combinée.

L'amélioration du tableur fourni aux sections et le sérieux dans la tenue de celui-ci, ainsi que dans la production des pièces justificatives, ont permis la certification des comptes dans les délais.

### Les trésoreries de section

Chaque budget local doit faire l'objet d'un débat en CE. Toutes les décisions financières doivent être formalisées par une délibération signée par les membres présents.

Le bilan financier doit être présenté aux adhérents lors de l'AG.

### La trésorerie nationale

Depuis 2015, les exercices sont déficitaires malgré des efforts en matière de reversement des cotisations et une diminution des dépenses, dans un contexte de baisse des syndiqués. Cette



situation ne nous permet pas de constituer des réserves pour financer la vie démocratique de notre syndicat.

La CEN doit engager une réflexion sur l'organisation des échéances démocratiques du syndicat qui ont un coût (congrès, conseil national etc).

A l'occasion de chaque congrès, le syndicat national présente un rapport de politique financière nationale non amendable, soumis au vote des assemblées générales.

Être rigoureux par rapport aux dépenses, être attentif à leur évolution (en œuvrant notamment pour la baisse des frais bancaires), veiller au paiement des cotisations, à leur reversement, ne doit pas conduire à limiter notre action revendicative, mais au contraire nous amener à rechercher les moyens financiers qui feraient défaut.

Il convient donc de développer les ressources exceptionnelles comme la souscription, la rentabilité du patrimoine du syndicat, de mettre en place la mutualisation et rechercher les coûts pouvant être réduits.

### **La souscription**

Seule ressource extraordinaire du syndicat, malgré des résultats nets en hausse, il conviendra de débattre des modalités de sa mise en place dans tous ses aspects : fréquence, forme, lots, répartition des fonds, prise en charge par les sections (trop de sections refusent sa diffusion).

### **La mutualisation**

Il convient de relancer le débat initié au précédent congrès. Les sections disposent ensemble d'importantes réserves, de manière très disparate, représentant l'équivalent d'une année de fonctionnement du syndicat national.

Toutefois, certaines sections, de plus en plus nombreuses, sollicitent l'aide du syndicat national sur les fonds de la souscription pour pouvoir fonctionner. De ces situations disparates, l'augmentation de la part des sections ne peut être la solution, car, attribuée à toutes, cela grèverait le budget national.

Même si des formes de mutualisations se font jour entre sections d'une région, il convient d'aller plus loin en définissant des règles précises et transparentes de cette mutualisation.

Un compte national mutualisation a été créé au sortir du congrès

de Ramatuelle, mais il n'a jamais été alimenté par les sections.

Il nous faut imaginer les formes de mutualisation. Le congrès aura à se prononcer (atelier au congrès) sur différentes pistes qui pourraient être (liste non exhaustive) :

- ▶ Un versement minimum pour les sections disposant de réserves ;
- ▶ Une participation forfaitaire à définir, 2 à 3 euros annuels par syndiqué, pour financer les échéances démocratiques (congrès, conseil national)... ;
- ▶ un abondement volontaire.

Le collectif mutualisation, composé pour moitié de membres de la CEN et de militants de section sur appel de candidature, gèrera les fonds et les demandes d'aide. Il assurera la transparence et fera des bilans réguliers. La CFC nationale assurera le contrôle de la gestion.

### **4 • La commission financière de contrôle**

Elle est élue par le congrès. C'est une instance indépendante de la CEN. Elle participe aux travaux de celle-ci sans prendre part aux votes.

La CFC a un rôle de contrôle sur l'ensemble de la comptabilité. Elle aide à la définition de la politique financière par son rôle de réflexion, de suggestion, d'impulsion et son rôle pédagogique pour les sections. La CFC rend compte aux syndiqués, à la direction nationale et au congrès de la gestion du responsable à la politique financière. Elle propose ou non le quitus au congrès.

Dans ce cadre, des réunions régulières sont nécessaires autant que de besoin, au minimum une fois par trimestre.

Au niveau local, il faut une CFC par section avec des réunions régulières. Elles ont un rôle identique à celui de la CFC nationale.

La prise en compte collective autour des questions de politiques financières nous permettra de développer une activité revendicative de haut niveau pour relever les défis du progrès social pour tous face aux politiques d'austérité.

