

la  
cgt

FINANCES PUBLIQUES

LE MAGAZINE  
DE LA CGT

FINANCES  
PUBLIQUES

Le mag *Syndical*

3<sup>e</sup> Congrès

la  
cgt

FINANCES  
PUBLIQUES

RAMATUELLE - VAR  
18 AU 22 MAI 2015



■ **Rapport d'activité**

■ **Projet de Document d'Orientation**

■ **Projet Repères revendicatifs**

■ **Loi Macron**

Février 2015

**N° 14**





# SOMMAIRE

**P. 3 > Edito**

**P. 4 à 15 > Rapport d'activité**

**P. 16 à 44 > Projet de Document  
d'Orientation**

**P. 46 à 60 > Projet Repères revendicatifs**

**P. 61 > Loi Macron**



le mag syndical n° X - Janvier 2015

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 et 451

263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél : 01.55.82.80.80 - Fax : 01.48.70.71.63

Directeur de publication : B. MONZIOLS

CP n° : 0912 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr)

Prix : 0,50 €

## Cher-e-s camarades,

**Le 3<sup>ème</sup> congrès de notre syndicat CGT Finances Publiques se tiendra du 18 au 22 mai 2015 à Ramatuelle. Le contexte d'austérité budgétaire qui frappe l'ensemble des services publics n'épargne pas la DGFIP. Au contraire même, celle-ci est en première ligne des attaques gouvernementales et patronales : après la fusion, la MAP, la Réforme territoriale, la Démarche Stratégique, voilà la Revue des Missions !**

La feuille de route est annoncée, il s'agit d'identifier trois types de missions : celles à conserver, celles à externaliser, celles à transférer à d'autres partenaires (associations, secteur privé...). La logique reste toujours liée aux suppressions d'emplois, même si il est désormais assumé par l'administration que celles-ci ne sont plus une conséquence mais bel et bien une donnée comme tant d'autres. Comme si les suppressions d'emplois ne suffisaient pas, il faut également compter avec les emplois vacants, et la remise en cause des droits et garanties des agents.

Nos analyses antérieures avaient déjà alerté sur les nombreux risques auxquelles nos missions étaient exposées. Le contexte intervenu depuis fait dire à notre syndicat CGT Finances Publiques que la DGFIP est menacée d'extinction. La loi « Macron » va apporter également son lot de casse de nos missions.

**Il est l'affaire  
de toutes et  
tous, actifs  
et retraités,  
pour être plus  
efficaces et plus  
forts ensemble.**

Ces incessantes régressions ne sont pas sans répercussion sur la vie personnelle et les conditions de vie au travail des agents. En effet la remise en cause des méthodes de travail dictées par la réduction des moyens, l'abandon des missions, les réorganisations de structures incessantes impactent la relation de l'agent à son travail et génèrent mal être et souffrance chez de nombreux collègues, se traduisant par des gestes dramatiques et désespérés.

Notre conception revendicative n'est pas épargnée. Les attaques contre toute la CGT, les pressions sur ses militants, la remise en cause des moyens d'intervention des personnels (droit de grève, CHSCT, seuils sociaux...) démontrent la crainte que nous pouvons encore susciter chez nos adversaires. Cela nous met toutefois en obligation de nous interroger sur notre démarche syndicale.

Avec ce document, nous n'avons pas la prétention de répondre à toutes les problématiques qui se posent aujourd'hui à nous, mais les orientations que nous décideront à l'issue de nos débats doivent nous permettre de retourner auprès des personnels pour construire le rapport de force le plus large possible. L'objectif reste toujours de mettre en place une démarche revendicative pour démontrer que d'autres choix sont possibles.

La CGT Finances Publiques développe dans ce document des propositions en lien avec la question du travail et articulées autour de 5 axes :

- Le travail maltraité à la DGFIP
- Au centre du travail à la DGFIP : missions et réseau
- Emploi, salaires, moyens, droits et garanties : des éléments incontournables pour bien travailler
- Changer le travail : l'ambition revendicative de la CGT
- La vie syndicale

Le choix a été fait d'élaborer des repères revendicatifs en matière de droits et garanties, dans l'objectif de favoriser leur mise à jour présente et future.

Ce document s'inscrit dans la continuité de nos orientations issues des deux précédents congrès. Il vise à permettre l'appropriation par le plus grand nombre, afin de favoriser les débats avec les syndiqués de la CGT Finances Publiques. C'est par la diffusion massive de nos idées que nous pourrons construire avec l'ensemble des personnels des revendications fortes pour permettre de répondre aux aspirations des agents de la DGFIP.

C'est par une démarche au plus près des personnels, en étant à leur écoute et à leurs côtés pour mieux les défendre, que nous emporterons l'adhésion du plus grand nombre. Renforcer la CGT Finances Publiques par la syndicalisation, les luttes, et en véhiculant les valeurs de la CGT, voici les enjeux de ce congrès. Il est l'affaire de toutes et tous, actifs et retraités, pour être plus efficaces et plus forts ensemble.

**Bons débats à vous**



## Rapport d'activité

# Introduction

*Qu'avons-nous fait de nos orientations décidées collectivement lors du deuxième congrès de notre syndicat? Quelles initiatives avons-nous prises? Quelles avancées avons-nous réalisées? Quels obstacles avons-nous rencontrés?*

*C'est l'objet de ce rapport d'activité de la direction nationale sortante soumis à l'appréciation des syndiqués dans le cadre de la préparation du 3ème congrès de la CGT Finances Publiques.*

*Il ne se veut pas simple constat mais regard lucide sur notre vie syndicale, et sur les rapports de force. Mais il se veut aussi point d'appui pour effectuer tous les correctifs nécessaires lors du nouveau mandat.*

*Le second congrès du syndicat avait débattu de nombreuses thématiques et dégagé, pour la nouvelle CEN, des axes de travail corrélatifs au développement de l'action revendicative. En substance, on peut les rassembler en quatre points : installer la CEN dans son rôle dirigeant du syndicat, améliorer les liens entre la direction nationale et les sections, développer la qualité de vie syndicale, se mettre en capacité de faire face à l'ensemble des enjeux revendicatifs.*

## 1) L'ACTIVITÉ REVENDICATIVE

### A) Face à une austérité continuellement renforcée

Toutes les sessions de la commission exécutive nationale ont consacré une large part des débats à la situation revendicative. Il s'agissait d'abord d'analyser collectivement le contexte général, les orientations mises en œuvre ainsi que leur impact sur les missions, les agents et les services. Il s'agissait ensuite de déterminer les contenus revendicatifs autour desquels organiser l'action revendicative.

Peu de temps fut nécessaire à la nouvelle CEN pour apprécier le sens des choix mis en œuvre par la nouvelle majorité présidentielle c'est l'austérité qui reste à l'ordre du jour. Les mois et les années qui ont suivi le congrès ont confirmé et amplifié ce choix mortifère.

Quelques noms changent mais le fond reste le même. La MAP remplace la RGPP, la démarche stratégique s'affiche comme le faux nez d'une régression généralisée à la DGFIP.

L'acte III de la décentralisation précède la réforme territoriale, les deux constituant une paire destinée à reconfigurer l'État et les territoires dans le sens des attentes de la commission européenne et des objectifs de profit du patronat.

La Machine à faciliter les licenciements qu'est l'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi du 11 janvier 2013 est validée avec la complicité de quelques syndicats de salariés (CFDT, CFTC, CGC).

À l'échelle européenne, la ratification des traités sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG), le mécanisme européen de stabilité (MES) font de la pression sur les besoins sociaux la variable essentielle dans l'objectif de réduction des déficits publics. La commission européenne et la troïka sont à l'œuvre pour imposer partout ces logiques. Leur attitude au regard de la Grèce est particulièrement révélatrice.

L'arrivée de Manuel Valls comme 1er ministre à la mi-2014 correspond à un renforcement des politiques d'austérité sous l'égide du pacte de responsabilité.

Le MEDEF, tête de pont de ces logiques n'en finit pas de dicter ses choix à un pouvoir converti aux logiques du libéralisme économique.

La Fonction publique est à l'évidence une cible privilégiée du gouvernement et une bataille idéologique intense sert ses desseins régressifs. La plupart des médias et leurs experts patentés font leurs gorges chaudes quasi quotidiennes du fonctionnaire privilégié et trop coûteux. Quel meilleur point d'appui souhaiter pour bloquer leur rémunération, leur déroulement de carrière, refuser de reconnaître leurs qualifications et attaquer leur statut ?

La vie de la DGFIP de ces dernières années est, elle aussi, toute imprégnée des choix d'austérité gouvernementaux. La démarche stratégique en est la déclinaison.

Le recul de l'intervention de notre service public, tout particulièrement en matière de contrôle fiscal et financier et la réduction des coûts en constituent l'alpha et l'oméga.

Abandons de missions (larvées ou directes), suppressions d'emplois massives, restructurations/concentrations, management par objectifs, réduction de crédits en sont la concrétisation.

Il s'ensuit une dégradation des conditions de vie au travail des agents et une augmentation considérable des pathologies qui en découlent.

## **B) Une démarche du syndicat tournée vers l'action**

Faire obstacle à toutes les mesures et visées régressives par le développement des actions revendicatives et l'intervention des personnels s'avère la seule issue possible pour la satisfaction des revendications. Forte de cette conviction partagée, et toujours à la suite de débats collectifs, la CEN s'est attachée à développer les mobilisations.

Elle a travaillé à cet objectif autour de contenus revendicatifs concrets liant contestation des mesures régressives et formulation de propositions constituant autant d'alternatives de progrès pour tous.

Elle a travaillé avec la volonté de faire jouer toutes les convergences de luttes entre salariés de différents secteurs.

Elle a travaillé avec le souci du périmètre unitaire le plus large comme facteur d'engagement massif dans l'action.

Mais elle a pris aussi ses responsabilités au regard de l'importance et de la gravité des enjeux.

Face à une administration refusant de communiquer sur la cartographie des réformes engagées dans les directions locales, elle lançait également un recensement auprès des sections pour avoir une photographie des états des lieux (fermetures de trésoreries, missions...) et encourager à toutes prises d'initiatives locales sur toutes les revendications.

L'enjeu essentiel résidait dans la construction d'un mouvement d'ampleur au sein de la DGFIP capable de mettre en échec tous les chantiers liquidateurs ouverts au sein de notre direction. Celui-ci devait également s'inscrire dans un processus de convergences des luttes au niveau fonction publique pour combattre la MAP et l'acte III de la décentralisation avec toutes les déclinaisons induites.

Durant les trois années écoulées, cette double visée aura été au cœur des objectifs de notre stratégie revendicative. Elle aura irrigué nos relations unitaires et nos exigences réitérées de visibilité et de cohérence dans les actions appelées au niveau fonction publique et confédéral. Dans le combat idéologique qui nous opposait à nos adversaires, la clarté de la démarche revendicative et des mots d'ordre nous apparaissait comme un des gages principaux de la réussite des mobilisations.

Malheureusement, sans doute en raison d'analyses divergentes et de débats internes pas suffisamment approfondis au plan confédéral et aux autres niveaux de la CGT, notre action syndicale n'aura pas permis de dégager de solides perspectives au consensus politico-patronal en guerre contre le monde du travail. Malgré les campagnes menées contre l'extrême droite nous n'aurons pas endigué l'influence de celle-ci.

La banalisation des pensées xénophobes, racistes et de la « franchouillardise » pointant les bénéficiaires de la solidarité nationale comme les responsables de la situation de faillite sociale, couplée aux discours sur « le prétendu coût du travail » doivent être combattus avec fermeté car ils concourent à la défense des intérêts de riches, toujours plus riches et de marchés financiers toujours plus boulimiques de profits !

Cela doit sans doute nous interroger sur nos orientations idéologiques en replaçant au cœur de notre identité la lutte de classes et le combat contre l'exploitation capitaliste comme principaux moteurs de notre action syndicale.

Par extension, cela ne repose t'il notre rapport à l'unité qui est parfois posé comme préalable à l'action au détriment du fond des revendications ?

De la sortie du 2ème congrès à la publication de ce rapport d'activité la CEN a pris et s'est inscrite dans de nombreuses initiatives.

### **📍 En 2012 :**

Dès Septembre 2012, par le biais d'une première adresse aux agents de la DGFIP, la Direction Nationale du Syndicat tire le signal d'alarme sur les premiers plans de rigueur visant à spolier les travailleurs de plusieurs milliards au bénéfice du MEDEF. Elle met en garde sur les conséquences concrètes pour le service public et la DGFIP.

A la veille de l'adoption du TSCG et du MES renforçant les pouvoirs coercitifs de la technocratie bruxelloise contre les peuples, elle conclut sur la nécessité de bâtir les fronts de résistance et de reconquête sociale pour mettre en échec la dictature d'une Union Européenne positionnée en vassale des marchés financiers et en championne de l'austérité.

Le 9 octobre dans le cadre d'une journée d'action européenne, la CEN invite les sections à développer les actions locales et unitaires autour des revendications DGFIP. Elle appelle également les personnels à se joindre aux rassemblements organisés dans les différentes villes de France.

Elle appelle les sections à impulser la participation des agents de la DGFIP actifs et retraités à la journée d'action des retraités le 11 octobre pour le pouvoir d'achat, une véritable loi sur l'aide





# RAPPORT D'ACTIVITÉ

à l'autonomie dans le cadre de la Sécurité sociale, et l'accès aux soins pour les retraités et personnes âgées. Plusieurs milliers de personnes, dont 12 000 à Paris, descendent dans les rues des principales villes de France, dans un cadre unitaire.

S'appuyant sur la journée de grève CGT à l'équipement le 23 octobre, et l'appel de l'UGFF-CGT à faire de cette journée un temps fort dans la défense des revendications portées au niveau fonction publiques, la CGT Finances Publiques appelle l'ensemble de ses militants à participer aux rassemblements organisés localement.

Le 27 novembre à l'appel de toutes les organisations syndicales de la DGFIP (CGT, Solidaires, FO, CFTC, UNSA, CGC) et face à 2023 nouvelles suppressions d'emplois, près d'un agent sur quatre est en grève.

Sur proposition de la CGT Finances publiques, l'intersyndicale de la DGFIP décide d'appeler à prendre toutes les initiatives d'action unitaires possibles à l'occasion des CTL emplois et lance la démarche des Etats généraux.

Elle souscrit à la proposition unitaire de signature électronique d'un manifeste des agents. Dans la foulée, elle incite les sections à lancer une campagne, dans l'unité la plus large possible, sur l'élaboration de cahiers revendicatifs devant aboutir à la mise en œuvre d'actions locales sur leurs contenus.

Prenant acte de la position de Solidaires et de celles des syndicats non représentatifs manifestant des réticences à poursuivre le boycott national du dialogue social informel décidé dans l'unité en juin, la CGT Finances Publiques invite les sections à élargir le blocage des relations institutionnelles (hors CAP) à l'échelon local pour appuyer le maintien de l'action de boycott national et bloquer toutes tentatives de bilatérales donnant une fenêtre de tir à la DGFIP pour légitimer par des discussions de couloir la mise en place de ses réformes.

En effet, après les annonces de la DGFIP intervenues à la veille de l'été 2012, tant du point de vue des missions (SIP-CDIF, SPF-Enregistrement, RIALTO, avenir du réseau...) que des droits des agents (application de la MAP, menace sur le statut, démantèlement des règles de gestion, dossiers indemnitaire et des carrières...) ou que des moyens dédiés au fonctionnement (emploi, budget...), la CGT Finances Publiques estime impossible de s'inscrire dans des formes de dialogue social banalisées réduisant le rôle des organisations syndicales à une simple fonction d'accompagnement de la casse sociale.

## 👉 En 2013 :

Une journée d'action Fonction publique à l'appel de la CGT, FSU et Solidaires est mise en perspective pour le 31 janvier. Si la CEN affirme la nécessité de s'inscrire dans cette initiative, elle considère

néanmoins que les conditions d'une mobilisation massive ne sont pas réunies et qu'il convient de donner la priorité à la poursuite du travail de débats avec les agents. C'est pourquoi, elle laisse la liberté de choix aux sections d'apprécier les meilleures conditions pour s'emparer de la journée du 31 janvier et pour déterminer collectivement les formes d'actions les plus appropriées pour gagner la participation la plus massive des personnels.

Le 5 mars, la Direction nationale du syndicat appelle à participer aux rassemblements et initiatives locales contre l'Accord national interprofessionnel sur l'emploi signé le 11 janvier entre le MEDEF et des organisations syndicales représentant une minorité de salariés (CFDT, CFTC, CGC) qui entérine une régression sociale lourde pour les salariés du privé mais qui constitue aussi un point d'appui pour s'en prendre aux droits et garanties des salariés du secteur public ainsi qu'au statut général des fonctionnaires.

Dans le même temps, le syndicat appelle à une prise en charge plus dynamique de l'appel à bâtir des Etats Généraux autour de la rédaction de cahiers revendicatifs. Il s'agit de construire « une contre démarche à la démarche stratégique » dans tous les services, autour de toutes les thématiques et en s'appuyant sur les mobilisations locales.

Mais des difficultés se développent dans les sections, sur leur mise en route à la fois en raison d'un climat social général mais aussi de l'état des relations unitaires.

Consciente de ces difficultés mais convaincue de l'enjeu, la CEN s'affirme déterminée à relever le défi et élabore un plan de travail en 10 points. L'engagement d'une campagne de HMI en juin et l'élaboration d'un plan d'urgence pour la DGFIP en constituent les aspects majeurs.

Elle impulse le rassemblement francilien du 18 juin 2013 regroupant 230 militants de la CGT Finances Publiques. Ce rassemblement ouvre la perspective d'une grève et d'une manifestation nationale.

Le 9 juillet, date du CTR sur la démarche stratégique, elle appelle à organiser partout, dans l'unité la plus large, des initiatives en local et à faire signer une motion pour son abandon.

Des différences d'appréciation se font jour entre syndicats sur la conduite à adopter pour ce CTR, la CGT finances publiques décidant de le boycotter. Par ailleurs sur le terrain, la prise en charge militante de la motion est souvent le fait de la seule CGT ou de périmètres unitaires restreints.

Les 10 septembre, la CEN appelle à la grève sur le dossier des retraites. 16% des agents sont grévistes. Elle donne suite en les appelant à participer aux rassemblements locaux les 15 octobre et 26 novembre, mais se fait critique sur la démarche confédérale et la manque d'impulsion de l'action revendicative sur ce dossier.

Avec les odieuses campagnes médiatiques contre les fonctionnaires et cherchant à justifier l'affaiblissement de la puissance publique, les incivilités et les agressions contre les agents et les symboles de la République ne cessent de se multiplier dans tout le pays.

Le début du mois de novembre 2013 débute par de nouvelles flambées de violence contre les édifices publics et en particulier les centres des finances publiques de la Bretagne. Avec « le mouvement des bonnets rouges », un regroupement hétéroclite de groupes de pressions, de forces politiques aux motivations antagonistes donne lieu à une résurgence des sentiments poujadistes, populistes et anti-républicains les plus vils.

La suppression de « l'éco taxe » devient le prétexte à toutes les entreprises de déstabilisation visant à manipuler le monde du travail et annihiler toute conscience de classe pour mieux casser les droits sociaux. On assiste donc à des salariés manifestant avec leurs employeurs licenciés et des groupes régionalistes défilant aux côtés de l'extrême droite.

Les représentants patronaux réclament plus de subventions de l'Europe et veulent payer moins d'impôts ! En clair, ils demandent de taxer plus fortement les salariés pour leurs bénéfices personnels !

A contre-courant de cette hystérie collective et de la mollesse de la majeure partie des interventions, la CGT Finances Publiques dénonce publiquement ces tentatives de manipulation des salariés, l'inégalité de traitement entre le laxisme des pouvoirs publics à l'égard des auteurs de ces violences et la criminalisation de l'action syndicale comme les 4 du Havre.

Elle réaffirme le besoin d'unité du monde du travail pour imposer une alternative aux politiques d'austérité et d'une grande réforme de la fiscalité !

Le conseil national du syndicat se tient les 26 et 27 novembre. Il réitère sa condamnation de la démarche stratégique et des orientations destructrices des rapports Desforges et Pêcheur. Il se prononce en faveur de la grève à la DGFIP. Il vote la motion suivante :

« Le conseil national de la CGT Finances Publiques, réuni les 26 et 27 novembre 2013, a pris connaissance :

- du contenu de la note du 29 octobre des ministres Moscovici et Cazeneuve qui prévoit une série de mutualisations entre les administrations du ministère. Les ministres le disent eux-mêmes : « certaines évolutions viendront bouleverser des modes de fonctionnement bien établis ». Les fonctions support, Chorus, les services sociaux, les centres de formation, l'informatique sont explicitement visés. Cette note est d'application immédiate et a été rédigée avant même la publication du rapport Pêcheur.

- du contenu des rapports Pêcheur et Desforges qui préconise la mobilité généralisée avec la fusion des corps, la mise en place de cadres professionnels « trans-fonctions publiques » et l'harmonisation des régimes indemnitaires.

Ces orientations percutent de plein fouet les statuts particuliers et les régimes indemnitaires, ainsi que tous les acquis des agents de la DGFIP.

Le conseil national condamne les orientations destructrices de ces rapports et demande le retrait de la note des ministres du 29 octobre qui en est une première application.

Dans le cadre des États Généraux ces questions doivent être soulevées afin d'alerter et mobiliser tous les agents. »

À sa suite de ce conseil national, les États Généraux qui se tiennent le 4 décembre, grâce à la ténacité de la CGT Finances publiques, illustrent par la voix des participants les désastres d'ores et déjà provoqués par les politiques d'austérité appliquées à la DGFIP et montrent une volonté réelle de s'y opposer.

Le développement de luttes locales telles celles, victorieuses, des centres d'encaissement, de Sainte-Anne dans les Bouches du Rhône, contre les fermetures de trésoreries (à l'exemple du Cher ou du Tarn...), sur le temps de trajet (dans les Hautes-Pyrénées), pour l'emploi (avec des recrutements supplémentaires gagnés en Seine Saint-Denis) ou bien les grèves de la Guadeloupe et dans les CPS confortent cette démarche qui reste cependant trop peu développée à l'échelle du pays.

A cela s'ajoute d'autres succès revendicatifs obtenus et trop peu valorisés tels que l'abrogation du jour de carence ou l'action pétitionnaire initiée par la seule CGT sur l'accès non contingenté au 8ème échelon de la catégorie C.

## ● En 2014 :

L'aggravation des dégâts des politiques d'austérité, les projets régressifs annoncés motivent l'appel à la grève pour le 6 février lancé par la confédération. Le syndicat le prend en charge à la fois sur les enjeux propres aux agents de la DGFIP et sur ceux communs à l'ensemble du salariat. 2,18% des agents sont en grève.

Le 18 mars, jour de mobilisation et de grève interprofessionnelle, la CGT Finances Publiques appelle à participer aux manifestations, la CEN suspendant ses travaux pour participer à la manifestation parisienne.

S'appuyant sur les États Généraux de la fin 2013, l'intersyndicale DGFIP (CGT-SOLIDAIRES-FO-CFDT) décide d'un appel à la grève pour le 20 mars sur la base d'une plate-forme revendicative unitaire.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

Après plusieurs rencontres communes avec la CGT Douanes, la Direction Nationale du Syndicat estime nécessaire de donner un caractère convergent inter-directionnel à cette journée sur la base du rejet de la démarche stratégique à la DGFIP et du plan stratégique aux Douanes. Cette vision sera adoptée par les deux intersyndicales.

Entre-temps, un appel confédéral CGT-FO-FSU-SOLIDAIRES était intervenu pour le 18 mars à une action de grève contre le pacte de responsabilité. Ne souhaitant pas rompre le processus unitaire engagé, la CGT Finances Publiques se range à l'avis des autres organisations de la DGFIP et de l'intersyndicale douanière en maintenant la date du 20 mars.

28 % des agents de la DGFIP et plus de 50% aux Douanes seront en grève. La manifestation à Paris et les rassemblements en province réunissent plusieurs milliers d'agents.

Dans le prolongement de cette action, les syndicats Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, FO DGFIP et CFDT Finances Publiques s'inscrivent dans la journée Fonction Publique du 15 mai. 24% des agents de la DGFIP sont en grève.

La Direction nationale du syndicat qui se réunit fin mai considère que ces résultats bien que contrastés, constituent des points d'appui pour poursuivre l'action qui est incontournable compte tenu des graves enjeux qui se profilent pour la DGFIP et ses agents par le renforcement des politiques d'austérité.

Elle juge nécessaire de continuer le travail engagé avec les Douanes pour espérer élargir le champ des mobilisations à toute la sphère des Finances. Elle appelle ses sections à réclamer et à faire mettre à l'ordre du jour des CTL les plans triennaux de restructuration sur lesquels une réunion avec la Direction générale est prévue pour le 10 juillet.

Réunie de nouveau en juin, la CEN, comme d'autres structures de la CGT, décide de demander à la direction confédérale, de débattre de la démarche suivante : se rendre à la conférence sociale pour y porter et négocier les revendications de la CGT, demander au gouvernement de se positionner et en cas de refus de claquer la porte. La CGT Finances Publiques s'est félicitée qu'au 2ème jour de la conférence, la CGT l'ait quittée avec FO, la FSU et Solidaires.

Dans cette même période, la Direction nationale appelle à assurer le succès des mobilisations des retraités les 3 juin et 30 septembre.

L'arrivée d'un nouveau Directeur général en juin ne change en rien les logiques de fond. Pire les premières orientations annoncées par le gouvernement de Manuel Valls laissent clairement entrevoir un renforcement considérable des politiques d'austérité accompagnées d'un autoritarisme croissant et d'un recul des droits sociaux des salariés et des familles.

Dans ce contexte, la Direction nationale du syndicat décide de mener, en convergence avec la campagne des élections professionnelles, une démarche de développement des luttes.

C'est ce qui motive son appel à l'interpellation des directions le 6 octobre jour du CTM, à la journée d'action du 11 octobre contre le traité TAFTA et à participer aux initiatives interprofessionnelles locales pour la journée d'action du 16 octobre.

Mais face à l'aggravation considérable qui frappe la DGFIP et ses agents sous l'angle de 1934 nouvelles suppressions d'emplois, d'une réduction drastique des moyens de fonctionnement, de restructurations à marche forcée et d'une revue des missions qui profile de nouveaux abandons de l'intervention publique, la CEN considère de la responsabilité syndicale d'alerter les agents et de leur proposer une action à la hauteur des enjeux. Après avoir proposé sans succès une démarche unitaire large, la CEN décide donc d'appeler à la grève pour le 18 novembre. Ce mouvement est peu relayé et peu pris en considération puisque seulement 5% des agents en moyenne sont en grève, bien que certaines sections réalisent des résultats beaucoup plus conséquents.

**Les luttes et actions menées au cours de ce mandat montrent une volonté d'action persistante de la part de nombreux agents pour s'opposer aux réformes régressives et faire valoir les revendications. Mais malgré l'impulsion du syndicat national et une démarche militante importante, ces années portent aussi la marque de la bataille idéologique quotidienne visant à convaincre les salariés qu'il n'y a pas d'alternative à l'austérité et que les luttes sociales sont inutiles.**

**Pour autant, face à ces politiques mortifères pour le plus grand nombre qui, chaque jour un peu plus, font le lit de l'extrême droite il n'est d'autre chemin que celui du rassemblement et du développement de l'intervention des salariés. C'est à cette problématique essentielle que doivent essayer de répondre nos orientations.**

## **C) Les dossiers revendicatifs**

Parler de négociations sur les dossiers que la Direction générale a ouvert à la discussion avec les syndicats relèverait d'une contre vérité car cela signifierait une réelle volonté de prendre en compte les revendications des personnels comme faisant partie intégrante du point de départ des discussions. Nous n'en sommes pas là et beaucoup de luttes seront encore nécessaires pour que ce point de vue, qui figure pourtant dans les accords de Bercy, se traduise en réalités concrètes.

Ceci étant, à chaque fois que nécessaire le syndicat a fait face à la Direction générale sur la base de nos orientations revendicatives et en s'appuyant, pour la plupart des sujets, sur l'expérience et les connaissances de camarades des sections ainsi que sur le travail des collectifs de la CEN.



## ☛ Informatique

L'informatique a été abordée comme une mission au cœur de la DGFIP. Le collectif informatique a pris la mesure des enjeux et des menaces qui pèsent sur son informatique et qui, de ce point de vue, font figure, une fois de plus, de précurseur des réformes à venir.

La mutualisation des fonctions support tout comme l'interministérialité, sont le fer de lance des réformes structurelles qui vont nous conduire vers plus de flexibilité et de précarité par la liquidation de nos statuts particuliers, de nos règles de gestion et par la mise en place effective de la mobilité forcée.

A la DGFIP comme ailleurs, notre informatique est confrontée à un manque de moyens croissants qui préfigure une aggravation de l'externalisation de cette mission essentielle.

Les informaticiens, malgré toutes ces entraves, ont su porter les combats nécessaires, tout comme ils sont nécessaires à toute la DGFIP. L'informatique est en effet apparue comme une mission essentielle de la DGFIP, car elle est au cœur de toutes les autres missions de service public de notre administration, qu'elle contribue à améliorer.

De ce point de vue, elle est une mission structurante des autres missions et elle éclaire toutes les restructurations qui se profile à la DGFIP. Elle ne doit pas être un alibi destiné à justifier toutes les suppressions d'emplois, mais elle doit continuer à servir l'amélioration de l'exercice de nos missions grâce à un haut niveau de qualification, de formation et de moyens.

La CGT Finances Publiques a combattu la création des DISI. Sur la dernière période, les DISI sont devenues le cadre des restructurations qui se mettent en place ; la CGT a combattu et combat les fermetures de sites, tout comme elle combat la dégradation des conditions de travail et la souffrance au travail des informaticiens.

## ☛ Les « Droits et garanties » :

La CGT Finances Publiques s'est toujours prononcée pour le maintien des statuts particuliers contre la mobilité forcée inter directionnelle ou supra directionnelle et contre la création des corps interministériels initiée par le gouvernement pour accompagner les suppressions d'emplois et les restructurations.

Dans ce cadre, l'harmonisation indemnitaire conduite à la DGFIP obéit à la logique des rapports Pêcheur et Desforges. Elle prépare la mise en place de la RIFSEEP.

Les discussions se sont poursuivies avec la Direction générale pour finaliser les règles de gestion (mutations, promotions) et l'harmonisation des régimes indemnitaires et des frais de déplacement.

Dans un contexte budgétaire catastrophique, la CGT Finances Publiques, dans le cadre de ces discussions, a combattu les propositions régressives de l'administration en obtenant des avancées pour certains agents. Toutefois, elle ne saurait se satisfaire d'une situation de fait où des agents perdent de l'argent par rapport à la situation antérieure et où, dans certains cas, les nouveaux agents d'un même service auront un régime indemnitaire moins favorable que les plus anciens.

Le syndicat a poursuivi son travail de réflexion et d'élaboration des revendications afin de garantir un haut niveau de droits et garanties et de revalorisation des rémunérations.

De fait, les règles de mutation et les rémunérations restent des sujets prégnants, avec beaucoup d'insatisfaction pour les personnels, sur lesquels le syndicat intervient pour leur amélioration.

Le secteur « droits et garanties » a aussi assuré un important travail de réponses aux questions des sections, syndiqués et personnels sur tous les sujets liés particulièrement à la carrière, aux congés, au temps de travail, au handicap, aux ZUS, et aux cadres. Une rubrique « guide de l'agent » est disponible sur le site du syndicat. En 2014, la priorité a été donnée à la publication d'un guide des règles de gestion et des carrières, à destination de tous les agents, sous format papier.

## ☛ Les non titulaires

Le collectif non titulaires de la CEN s'est investi pour une mise en œuvre rapide du dispositif de titularisation de la loi Sauvadet et pour que le maximum de collègues puisse en bénéficier. L'action de la CGT a permis une mise en œuvre dès 2013, là où d'autres administrations n'avaient encore rien fait, et l'intégration au dispositif d'une partie des personnels de restauration et de ménage.

Cette mesure n'a cependant pas été suffisante en raison des restrictions inscrites dans la loi : moins de 15 % des agents non titulaires étaient éligibles au dispositif. Malgré les réticences de l'Administration, la CGT a exigé d'aborder en parallèle les revendications touchant la grande majorité des agents non titulaires exclus du dispositif, à commencer par l'attribution de l'IAT. Cette revendication a fait l'objet d'une pétition nationale, trop faiblement relayée par les sections.

## ☛ L'accueil

Le syndicat avec l'appui d'un collectif de camarades de sections a mené l'activité sur ce sujet plus particulièrement dans la perspective des groupes de travail. En s'appuyant sur l'expérience et les mobilisations des sections (CIS, Bouches-du-Rhône...), la CGT s'est opposée à l'orientation de la DGFIP inscrite dans sa



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

démarche stratégique et son volet numérique : création des Centres de Contacts, expérimentations « tablettes » en vue de créer une borne DGFIP, accueil sur rendez-vous et réduction des horaires d'ouverture. En CTR, l'unité syndicale a pu être réalisée contre cette dernière mesure. En communiquant dès la sortie du CTR, la CGT a mis l'accent sur le danger, pour les droits des collègues de la notion de pics d'activité avancée par la DG en séance.

## Les missions :

Face aux projets destructeurs et de démantèlement de nos missions, restructurations – fusions – externalisations, le syndicat a fait dans les groupes de travail et en CTR des propositions revendicatives qui s'opposent à la démarche stratégique mise en œuvre par la Direction générale et à toutes les réformes et projets qui en découlent (SPF/enregistrement/FI, SIP/CDIF, externalisation Domaine, régionalisation du Contrôle fiscal, resserrement du réseau et fermetures de trésoreries, réorganisation des SIE ...). Des comptes-rendus réguliers des réunions avec la Direction générale ont été publiés en plus de presses spécifiques.

Le syndicat a porté une autre vision du Service public et de nos missions, appuyée sur le maillage territorial et la réponse aux besoins, qui permette dans le même temps l'amélioration des conditions de vie au travail des personnels.

## Les conditions de vie au travail :

Il y a quelques années, l'administration avait accepté de sortir du déni sur la dégradation des conditions de vie au travail pour entamer des discussions avec les organisations syndicales. Une première phase avait abouti à des résultats sur deux volets : des instruments de mesure des situations et le droit d'intervention des agents sur la vie et l'organisation du travail (espaces de dialogue). Mais la CGT Finances Publiques a toujours exprimé l'exigence que l'administration se mette en capacité de répondre aux attentes concrètes des agents. Or, la DGFIP refuse encore et toujours de répondre positivement à cette demande.

De fait, la CGT Finances Publiques constate que la Direction générale ne travaille plus que l'affichage, traitant ce dossier comme simple paravent à une politique de plus en plus dure pour les agents et leurs services. Elle est en train de refermer le couvercle sur les véritables enjeux du travail à la DGFIP. Elle entend cantonner les débats avec les syndicats aux résultats des « thermomètres » et à l'accompagnement de sa politique, ce que la CGT Finances Publiques juge inacceptable. C'est la raison pour laquelle elle a claqué la porte du comité de suivi du plan d'action sur les conditions de vie au travail en juillet 2014.

C'est sur la base de l'exigence des moyens et mesures nécessaires pour bien travailler que la CGT devra poursuivre son intervention auprès de la Direction générale.

## Les cadres :

Cette activité spécifique a été marquée, par l'élaboration des règles de gestion harmonisées et la réorganisation des organigrammes des directions locales unifiées (DLU), en lien avec la GEPEEC des cadres.

Concernant les règles de gestion, il s'agissait de sortir du dispositif de convergence et de pastillage des postes comptables mis en place en 2011.

Aidée de ses élus ou experts en CAP et de cadres dans le réseau, la CGT Finances Publiques a fait des propositions tout au long du cycle des discussions, tant sur les aspects administratifs (mutations, promotions, notation, mobilité et réintégration, fins de carrières, garanties de gestion et de rémunérations en cas de déclassement ou restructurations...), que sur le classement des postes comptables et la réallocation des indices des conservations de hypothèques, supprimées au 01/01/2013.

S'opposant aux positions corporatistes de certaines associations professionnelles ou organisations syndicales, la CGT Finances Publiques a constamment recherché l'équilibre entre les grades et les filières.

Les principes qu'elle a défendus sont les suivants : déclinaison des statuts dans toute leur dimension avec respect de la logique de grade (quotas d'accès aux postes comptables, préservation des taux de promotions IDIV, IP, AFIPA et AFIP), règles de l'ancienneté comme fondement des mutations et promotions (par opposition au mérite et à la mobilité pour justifier le choix par les directeurs), défilialisation totale au 01/01/2015. Même si l'équilibre actuel entre les grades n'est pas satisfaisant (quotas par grades, taux de promotions), tous les principes défendus par la CGT ont été actés dans les nouvelles règles de gestion.

S'agissant des organigrammes des DDFIP et DRFIP, la CGT Finances Publiques avait alerté dès 2011 la Direction générale sur leurs dysfonctionnements : dégradation du dialogue professionnel, désorganisation des directions territoriales et absence d'interlocuteurs identifiés, déclassement et déresponsabilisation des cadres, frustrations liées au positionnement (de l'inspecteur à l'AFIPA), ralentissement généralisé des décisions, cloisonnements rigides et destruction des collectifs de travail.

Lors des discussions engagées en juillet 2014 sur la GPEEC des cadres et la révision des organigrammes, la Direction générale a partagé pour partie le diagnostic établi par la CGT Finances Publiques. Mais les réponses n'ont pas été à la hauteur des enjeux. Elles se sont limitées à une redistribution mathématique des cadres par grades, dans les directions selon les catégories, sans aborder les besoins réels ni les doctrines d'emplois.

## Les écoles et la formation professionnelle :

Le syndicat a pris la mesure de l'activité à mener dans les écoles, octroyant les moyens nécessaires au référent national qui a pu s'appuyer sur un collectif de syndiqués (stagiaires ou anciens stagiaires, enseignants, élus aux CAP) et travailler en lien avec le secteur Droits et garanties sur des sujets tels que le handicap, les règles de gestion ou le régime indemnitaire.

Une activité importante a été déployée : le suivi des cinq écoles et l'accueil des C stagiaires, la publication des guides des stagiaires qui ponctuent la vie à l'ENFIP (l'accueil, les mutations, le conseil de promotion), mais aussi de nouvelles expressions en direction des Pactes, des promus par EP ou LA et des informaticiens.

Cette activité s'est menée parallèlement avec le suivi du dossier revendicatif de la formation professionnelle et des concours et la participation aux groupes de travail de la DG et au CTR.

Depuis la rentrée de 2014, un dispositif « d'animateur » par école a été mis en place afin de seconder le référent national, d'assurer sur chaque école le lien avec les stagiaires et les personnels de l'ENFIP et d'organiser les permanences et les HMI.

**En conclusion, les dossiers revendicatifs ont fait l'objet d'une large prise en charge par le syndicat national. Pour autant, faute d'une appréciation et d'éléments suffisants de l'impact général et local d'un certain nombre de mesures, nous avons été en difficulté pour porter des revendications adaptées (dématérialisation du secteur local, centres de services partagés...).**

## D) Élections professionnelles : des résultats insatisfaisants

Au regard du travail syndical engagé au niveau national et local, de l'engagement militant dans les batailles revendicatives et les actions de défense des droits et garanties des personnels, de la qualité du travail de défense des dossiers des agents par les élus CGT, ces résultats ne peuvent être regardés différemment.

Il convient donc d'en cibler les causes même s'il sera toujours difficile de déceler dans quelles proportions elles ont pesé dans le choix des électeurs. La CEN considère qu'elles sont de nature diverse. Elles concernent :

- le recul dans la société des idées de progrès et de solidarité sociale que les militants CGT portent avec détermination face à des politiques d'austérité et des campagnes médiatiques qui poussent au repli sur soi et au fatalisme ;
- la stratégie des luttes peu lisibles au niveau confédéral face aux politiques d'austérité ;
- l'image de la CGT liée aux dysfonctionnements de la période

récente ;

- la campagne médiatique menée depuis des mois contre la CGT et les luttes sociales ;
- l'évolution sociologique de notre administration (départs en retraite, suppressions d'emplois, poids des différentes catégories,...) ;
- les forces militantes disponibles (nombreux départs en retraite de militants, question de la syndicalisation...).
- l'activité propre de notre syndicat dans toutes ses dimensions (vie syndicale, difficultés de développement dans la filière gestions publique...).

**A partir des analyses nationales et de celles des sections, le 3ème congrès du syndicat national a pour objectif de prendre les décisions nécessaires à la reconquête d'une influence électorale plus grande de la CGT à la DGFIP.**

## 2) LA VIE SYNDICALE

### A) L'activité de la CEN

La CEN s'est réunie à 23 reprises au cours de ce mandat, souvent sur trois jours afin de disposer du temps nécessaire au travail sur l'ensemble des questions de l'ordre du jour. A quelques exceptions près liées à des contraintes d'emploi du temps, les réunions de la CEN ont fait l'objet d'un compte rendu publié sur le site du syndicat dans l'espace « syndiqués ». En moyenne générale, 38 camarades ont participé aux séances.

A cours du mandat, la CEN a rencontré plusieurs difficultés internes :

- La subsistance de cultures antagonistes a généré des difficultés internes amplifiées par des conflits d'intérêts personnels. Cela a eu un impact négatif sur la qualité de vie syndicale.
- Début 2013, un membre du bureau national et deux membres de la CEN ont démissionné.
- Fin 2012 et en 2013, l'activité du bureau national et de la Direction nationale a été fortement perturbée par des événements extérieurs à l'activité syndicale. Face à cette situation la commission exécutive nationale a décidé d'assumer collectivement la recherche de solutions en privilégiant une démarche de dialogue mais aussi en affirmant sa volonté de pouvoir poursuivre dans la sérénité le travail syndical pour lequel le congrès l'a élue. Même si les motivations sont diverses et qu'il convient de les respecter pour ce qu'elles sont, ces événements vécus sont à la racine de la démission de camarades du bureau national.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

Lors de la CEN du mois de juin 2014, Olivier Vadebout a été élu Secrétaire général du syndicat.

Face aux dysfonctionnements constatés au sein de la confédération et après avoir examiné l'ensemble des informations disponibles, la CEN réunie en décembre 2014 a décidé d'exiger la démission du secrétaire général de la confédération et de l'ensemble de ceux qui ont pu permettre de telles dérives.

Dans le même mouvement elle a considéré que des dispositions nouvelles d'organisation et de prise de responsabilités devaient être décidées ayant pour objectif :

- de mettre fin aux dysfonctionnements constatés,
- une mise en œuvre dynamique et déterminée des orientations décidées collectivement au 50ème congrès de la CGT.

Elle a informé les syndiqués de ses décisions.

## ***B) L'installation de la CEN dans son rôle dirigeant***

L'enjeu pointé lors du dernier congrès était de s'affranchir de pratiques délégataires qui ont trop souvent renvoyé la conception, les décisions et leur mise en œuvre au seul bureau national, conférant à celui-ci des responsabilités excessives. Le « pendant » était souvent de cantonner la CEN dans un simple rôle de débat.

Des mesures ont donc été prises visant à résoudre cette difficile équation. Un nouvel équilibre était à trouver entre les prérogatives de la CEN et un bureau national permanent confronté quotidiennement aux évolutions de l'actualité, aux sollicitations de tous ordres et souvent à des obligations de décisions rapides.

L'amélioration de l'information des membres de la CEN, l'ouverture d'un forum, le fait que chaque membre de celle-ci soit partie prenante d'un travail sur dossier ou sur la vie interne, la participation à des délégations ou des groupes de travail, un rapport étendu à l'activité de terrain du fait du suivi de plusieurs sections, des relevés de décisions des séances de la CEN sont autant d'éléments qui ont permis d'avancer dans le sens recherché. La CEN sortante considère néanmoins que si des progrès ont été réalisés ils sont encore insuffisants au regard de l'objectif fixé. Il appartiendra donc à la nouvelle direction nationale de prendre de nouvelles dispositions.

## ***C) L'Amélioration des liens entre la direction nationale et les sections***

Le besoin de liens étroits entre direction nationale et sections avait été pointé lors du dernier congrès. Plusieurs dispositions ont été prises pour y répondre.

Le suivi territorial : la CEN a réparti entre ses membres « le suivi des sections ». Si ce travail de suivi s'est avéré positif pour bon nombre de sections, souvent concrétisé par des rencontres régulières entre elles, il s'est avéré notoirement insuffisant ou défailtant pour d'autres. Les raisons sont de plusieurs ordres : plusieurs sections à suivre éloignées les unes des autres, difficultés de disponibilité ou de déplacement des membres de la CEN, démissions de membres de la CEN, refus de sections de participer à la réunion de sections...

La lettre d'infos sections : outil d'information essentiel pour donner de l'information ciblée aux sections dans des délais rapides, plus de 60 numéros ont été publiés au cours du mandat. Des consultations électroniques des sections ou des demandes de remontées d'informations ont également été mises en place qui ont été d'une aide importante tant sur le plan de la construction des contenus revendicatifs à développer face à l'administration centrale que pour fournir des expressions nationales adaptées aux préoccupations concrètes des agents.

## ***D) L'activité des collectifs***

Pour l'aider dans son travail, la CEN s'est dotée d'un certain nombre de collectifs liés pour l'essentiel aux dossiers revendicatifs : informatique, contrôle fiscal et directions spécialisées, conditions de vie au travail, missions patrimoniales, missions fiscales et foncières, réseau maillage territorial et secteur local hospitalier, missions transverses et spécialisées, non titulaires et agents techniques, recouvrement, Domaine.

Pour la plupart, ces collectifs se sont réunis à plusieurs reprises au cours du mandat et ont pu mettre leur travail à la disposition de la CEN.

Avec l'aval de celle-ci, un certain nombre de publications ont été réalisées. Il en est ainsi pour :

- les conditions de vie au travail avec la plaquette sur le suicide et des fiches pratiques mises en ligne sur le site du syndicat ;
- le recouvrement avec la publication d'un « MAG' syndical » sur cette question ;
- le contrôle fiscal avec plusieurs « MAG' » spécifiques ;
- les missions Patrimoniales (FI, SPF, enregistrement), les missions fiscales et foncières (le Cadastre), le Domaine, avec des questionnaires, des tracts et pétitions ;
- l'informatique avec diverses expressions ;
- les non titulaires avec un dossier complet aux sections, des questionnaires et fiches techniques lors de l'application de la loi Sauvadet.



Les collectifs catégoriels et le collectif « droits et garanties » ne se sont pas réunis en tant que tels pendant ce mandat. Toutefois le bureau national a travaillé en étroite collaboration avec des membres de la CEN, des sections et des syndiqués, ainsi qu'avec les élus et piliers des CAPN pour préparer les différents dossiers revendicatifs sur des sujets tels que les règles de mutation, la promotion interne, le handicap, le dossier de l'harmonisation indemnitaire, qui sont convergents à l'ensemble des catégories.

## **E) Le CoGiTiel, outil de la qualité de vie syndicale**

Dans notre dernier document d'orientation (Guidel 2012), étaient pointées l'organisation de formations en cas de besoin et la mise en place d'échanges et d'un suivi régulier avec les sections.

Le pôle orga-Cogitiel a mené dès les premiers mois suivant le congrès de Guidel une étude sur le Cogitiel, son fonctionnement, sa prise en charge par les sections et la Direction nationale.

De ce travail, il est ressorti que d'une part la fonction « orga » (suivi des syndiqués) du Cogitiel n'était pas ou très peu prise en compte, et que d'autre part les camarades trésoriers, le plus souvent en charge de l'outil, n'avaient plus le temps de gérer ce suivi de la continuité syndicale, la mise en place de la certification des comptes ayant généré de nouvelles charges importantes et contraignantes.

De fait, l'outil Cogitiel se trouvait être limité le plus souvent à un outil de collecte des cotisations et il devenait nécessaire de rétablir l'équilibre et de replacer la partie « suivi syndical » à sa véritable place.

Un plan d'actions associant les sections a donc été mis en place dès janvier 2013, axé sur 3 points : journées d'étude, formation des utilisateurs et boîte à outils d'aide aux sections.

Ce plan, toujours en vigueur, a déjà permis de sensiblement améliorer l'outil et sa gestion par les sections.

## **F) Les droits syndicaux**

Les droits syndicaux dévolus au syndicat national ont fait l'objet d'un important travail afin de les répartir au mieux des intérêts de l'organisation et avec la volonté de privilégier l'activité des sections. En masse, la majeure partie des droits leur a été attribuée. Le syndicat national a travaillé et a adopté une clef de répartition basée sur des critères permettant un traitement égalitaire des sections. Les principes de cette clef de répartition ont été reconduits sur les trois années du mandat, précision faite que pour l'année 2014, la CEN a décidé de reconduire les droits pour les sections à montant équivalent à l'année 2013 dans le but de permettre de déployer toute l'activité nécessaire dans le cadre de la campagne des élections professionnelles.

Une réserve de droits a été constituée chaque année pour être en mesure de répondre à des besoins particuliers de développement de l'activité syndicale.

De plus en plus sollicité en matière de droits pour l'exercice de mandats syndicaux interprofessionnels de camarades issus de la DGFIP, et pour maintenir les moyens de son activité, le syndicat national a décidé de limiter sa contribution à l'activité interprofessionnelle à hauteur de 18% de ses droits disponibles, l'attribution s'effectuant sur la base des choix prioritaires de la confédération et en concertation avec elle.

Au cours du mandat il a pu être observé une restitution croissante de droits syndicaux de la part des sections, signe de difficultés à mener l'activité syndicale. D'autres sections ont effectué des demandes de droits complémentaires pour le développement de leur activité qui ont pu être satisfaites. Il conviendra de tirer tous les enseignements de ces éléments dans le cadre de l'orientation du 3ème congrès.

## **G) La formation syndicale**

Tout au long de ce mandat, sur décisions de la CEN s'appuyant sur les orientations de congrès, le collectif national formation syndicale a travaillé à la réalisation de modules et au déploiement de formations.

Une quinzaine de camarades ont été formés pour constituer l'équipe de formateurs destinée à animer les formations « direction locale » pour les commissions exécutives et les formations complémentaires « mieux lire, mieux écrire, mieux s'exprimer ». La première a été organisée dans 29 sections, la seconde dans 15 sections. Les formateurs ont été réunis en début de chaque année à Montreuil afin de faire le bilan des stages tenus et organiser la programmation de l'année suivante. Le module Direction locale a été aménagé à deux reprises par le collectif sur la base des expériences des formateurs et des remarques des stagiaires. Dans toutes les sections qui ont pu en bénéficier, ces deux formations ont été appréciées et jugées utiles.

Réaffirmée comme prioritaire par le 2ème congrès de Guidel, la formation d'accueil a fait l'objet d'une attention particulière du collectif. Mais malgré les initiatives prises (réalisation d'un module, mise à disposition directe d'une cinquantaine de formateurs, sollicitation directe de sections sur la base du nombre d'adhésions réalisées au cours des dernières années) et même si des progrès ont été réalisés, force est de constater que cette formation reste encore trop peu développée dans le syndicat.

En lien avec le secteur « droits et garanties » du bureau national, le collectif a également réalisé en 2013 un module de formation pour les élus en CAPL et assuré la formation de formateurs pour



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

l'animation de stages dans les sections. Une nouvelle campagne est mise en place pour 2015, et sur la base du module actualisé, deux sessions de « formation de formateurs » ont été réalisées en janvier.

Un module pour des journées d'étude des secrétaires de section a également été construit et animé par le collectif. Après une première expérimentation insatisfaisante en Midi Pyrénées, les corrections nécessaires ont été effectuées sur le module et les sessions suivantes (Marseille, Lyon, Nancy, Rennes, Montreuil) ont été très largement appréciées.

Dans le cadre des mutualisations des membres du collectif ont contribué à l'élaboration et à l'animation de modules de formation avec l'UGFF (formation de formateur « formation accueil », formation généraliste de « formateurs syndicaux » préparatoire à la formation confédérale, formation « élections représentativité, dialogue social ») et avec la Fédération des Finances (module « santé-travail »).

Afin de permettre aux camarades des DOM de bénéficier des formations du syndicat des membres du collectif ont animé des semaines de formation à La Réunion, en Guadeloupe, Guyane et Martinique.

## H) La communication

Le développement de la politique de communication constituait une exigence forte exprimée lors du dernier congrès. La Direction nationale a donc décidé de plusieurs axes de travail :

- l'amélioration du site Internet du syndicat et la préparation d'un nouveau site plus convivial qui est en cours de finalisation ;
- la mise à disposition plus conséquente de tracts en lien avec l'actualité revendicative et les préoccupations des personnels ;
- la publication plus rapide des comptes rendus des groupes de travail ;
- la publication de guides techniques portant sur les droits et garanties (guide de l'agent, guide des rémunérations, fiches techniques élus CAPL) ;
- une publication régulière à destination des sections (infos sections) ;
- une publication plus régulière du « MAG' syndical » ;
- une présence plus forte dans les médias.

Les 5 premiers axes ont connu une concrétisation certaine. Les deux derniers ont été plus difficiles à mettre en œuvre pour l'un, en raison des contraintes de travail multiples du bureau national, pour l'autre en raison du peu de place que les médias nationaux acceptent de donner à la CGT, malgré nos sollicitations.

Sur ce dernier point, une difficulté d'ordre interne nécessite

une réflexion collective. Le plus souvent, les médias qui nous contactent sont à la recherche de contacts locaux et de terrain. Malgré nos recherches et sollicitations, encore trop peu de camarades se montrent prêts à parler à la presse nationale.

La fin d'année 2014 a vu le syndicat exploiter de nouvelles méthodes de communication avec l'utilisation de vidéos et une inscription sur les réseaux sociaux. Ces initiatives nécessitent d'avoir un retour d'expérience pour pouvoir déterminer les points sur lesquels nous devons travailler pour progresser dans ces domaines.

D'une manière générale, le constat critique que nous pouvons formuler ce sont nos difficultés de réactivité par rapport à certains événements. Il nous faut donc faire des progrès sur ce point. Mais pour autant cela ne saurait occulter la nécessité de la réflexion et de la décision collectives qui sont garantes de notre démocratie interne.

## I) La Politique Financière

Fait marquant de ces dernières années : la baisse régulière de nos effectifs syndiqués, qui outre les problèmes d'organisation qu'elle engendre, rend l'élaboration du budget national plus difficile et aléatoire quand on sait que les cotisations représentent plus de 85% des recettes. Celle-ci s'accompagne d'un allongement des délais de reversement des cotisations encaissées au niveau national.

Néanmoins concernant l'élaboration des budgets nationaux, les principes fixés ont été respectés, même s'il était difficile de tout anticiper précisément notamment les coûts engendrés par le 2ème congrès national en 2012 et par le conseil national en 2013, ainsi que le dépassement de certains postes budgétaires.

Le syndicat national doit consacrer des sommes importantes pour les réunions, CE, BN, pour les écoles, la formation, les congrès, ainsi que pour les charges de Montreuil. L'équilibre budgétaire fut difficile à atteindre malgré les économies sur certaines dépenses.

Cette situation ne nous permet pas pour l'instant de reconstituer nos réserves conformément à l'engagement pris lors de la fusion.

La Commission exécutive nationale s'est conformée au mandat du congrès de gestion transparente et rigoureuse des finances du syndicat.

Le barème des cotisations 2012, unique et respectant les principes fixés par le congrès, n'a pas été augmenté en 2013 et 2014, alors que nous avons connu une augmentation d'un point de la part de la fédération en 2012 puis en 2013.

Nos comptabilités 2012-2013 ont été certifiées par le commissaire aux comptes et publiées au journal officiel. 2014 devrait l'être avant le congrès national.

La CFC Nationale s'est réunie à 12 reprises à Montreuil et a exercé de son mandat.

Par contre toutes les sections n'ont pas encore de CFC jouant pleinement et régulièrement leur rôle.

Les opérations de certification des comptes ont révélé une grande disparité dans les capacités financières des sections. Le congrès et la future direction nationale devront se pencher sérieusement sur la question de la mutualisation des fonds dans l'intérêt de l'ensemble du syndicat.

## **J) Le travail interprofessionnel et les relations internationales**

Sur la base des mandats donnés par la commission exécutive nationale prenant en compte les contributions des sections, des délégations du syndicat national ont participé au cours de ce mandat au 26ème congrès de l'UGFF, au 27ème congrès de la Fédération et au 50ème congrès confédéral.

Pour chacun de ces congrès les délégations ont rendu compte de l'exercice de leur mandat des débats et décisions et des votes exprimés.

Au 50ème congrès de la CGT, le syndicat a obtenu l'inscription dans le document d'orientation du rejet de la MAP et de l'acte III de la décentralisation. Il a aussi obtenu le principe d'un débat au sein de la confédération sur le rôle et la place de l'Etat.

Concernant l'outil syndical, les échanges et débats de la CEN se sont conclus sur un vote défavorable sur le projet présenté par l'UGFF.

Dans un souci de responsabilité et d'unité, la CEN a mandaté sa délégation au 26e congrès de l'UGFF pour aboutir à une résolution appelant à la poursuite de la réflexion « avec la volonté commune d'adapter notre structure aux défis actuels de la lutte de classe ».

Les camarades élus dans les organismes de direction de la fédération et de l'UGFF ont participé régulièrement aux réunions statutaires.

Le syndicat national a répondu régulièrement aux sollicitations de ces structures en apportant le point de vue de la CGT Finances publiques et en travaillant à développer les convergences revendicatives et de luttes.

Le syndicat national est étroitement lié à l'activité interprofessionnelle tant au niveau national que local et particulièrement au niveau des sections où nombre de militants y sont investis et en responsabilité.

Le syndicat national a aussi cherché à développer des relations avec des syndicats à l'échelle européenne et internationale. Dans ce cadre, le syndicat national a eu des rencontres avec le syndicat grec du PAME, le SYNATRESOR de Côte d'Ivoire et le syndicat général Egyptien des Finances de la Fiscalité et des Douanes.

## **CONCLUSION**

Dans un contexte général difficile et malgré des problématiques internes, la CEN a travaillé avec détermination et constance à concrétiser les orientations définies lors du 2ème congrès du syndicat. Si des insuffisances sont avérées qu'il convient de corriger, des progrès ont été réalisés dans un certain nombre de domaines de la vie syndicale même s'ils demandent à être consolidés et amplifiés. C'est particulièrement le cas en matière de relations entre Direction nationale et sections, de diffusion d'informations à leur intention, de développement de la formation syndicale, de production de tracts et de comptes rendus des groupes de travail, de travail collectif sur les dossiers revendicatifs, de travail sur le Cogitiel. Ces progrès même insuffisants ont permis de faire face avec des contenus argumentés aux projets de la Direction générale et de porter nos propositions à la connaissance et au débat des agents.

Pour autant sur le plan de l'action revendicative nos initiatives - de la fourniture d'argumentaires pour les HMI à la construction des Etats généraux en passant par nos actions nationales et locales - n'ont pas permis de hisser le rapport de forces à la hauteur nécessaire pour contraindre la Direction générale à la négociation sur nos revendications.

Mais dans un contexte marqué par une succession de mesures de régression sociale, par la volonté de jeter les fonctionnaires en pâture à la vindicte publique, par les tentatives de criminalisation de l'action syndicale et une intense bataille idéologique visant à dissuader toute velléité de mobilisations collectives, il convient de saluer le travail fourni par le syndicat, ses militants et ses syndiqués. Il constitue en toutes circonstances un point d'appui irremplaçable pour trouver ensemble les voies du développement des luttes sociales pour changer les choses.

C'est en toute conscience de ces progrès effectués et des insuffisances constatées, de la nécessité de disposer d'un syndicat CGT finances publiques en capacité de travailler dans la sérénité pour gagner des avancées revendicatives que la CEN sortante soumet aux syndiqués la proposition d'un vote positif sur l'activité qu'elle a développée au cours de ce mandat.

### **VOTE DE LA CEN :**

👉 **23 Pour,**

👉 **7 contre,**

👉 **4 abstentions**

# Projet Document d'orientation

## 1 I) DGFIP : LE TRAVAIL MALTRAITÉ

### 2 A - Introduction

3 Affirmer ce constat renvoie à une réalité faite de  
4 régressions multiformes qui touchent tout ce qui  
5 fait notre travail à la Direction générale des Finances  
6 publiques. Les discours pompeux sur la modernité,  
7 l'utilisation pervertie de l'idée même de réforme ne  
8 dupent plus personne :

9  
10 Le travail est malade à la DGFIP ! Le « mal travail » imposé  
11 fait souffrir celles et ceux qui l'accomplissent.

12  
13 Cela touche d'abord à nos missions, celles d'un service  
14 public de gestion et de contrôle, agissant au nom de la  
15 réponse aux besoins des usagers et de la société toute  
16 entière dans un cadre de justice et d'égalité de traitement  
17 des citoyens. La réorientation des missions de la DGFIP  
18 dans le sens des attentes du MEDEF, avec comme  
19 corollaire une pression fiscale accrue sur les salariés,  
20 en est la négation. C'est sur cette démarche d'injustice  
21 sociale que se développe de manière grandissante le  
22 refus du consentement à l'impôt. Les simplifications,  
23 les abandons de missions, la sélectivité dans leur  
24 accomplissement, que développe et amplifie depuis des  
25 années la Direction générale gangrènent tout autant le  
26 travail à la DGFIP.

27  
28 Cela touche aux restructurations qui concentrent les  
29 activités et éloignent de plus en plus les services des  
30 citoyens. Les fusions de services et de missions, leur  
31 concentration, la fermeture pure et simple de trésoreries  
32 locales sans prendre en compte les besoins des  
33 populations en sont quelques illustrations.

34  
35 Cela touche aux suppressions d'emplois massives et  
36 continues qui rendent exsangues un nombre croissant  
37 de services, génèrent un quotidien au travail de plus en  
38 plus insupportable et malmènent les collectifs de travail.  
39 C'est sur ce terreau qu'elle alimente inlassablement  
40 que l'administration construit sa stratégie de recul des  
41 missions et des structures. Et c'est sans vergogne qu'elle  
42 la présente comme la réponse adaptée à la dégradation  
43 des conditions de vie au travail.

44 Cela touche au management toujours soucieux aujourd'hui  
45 de répondre aux injonctions politiques (CICE, Crédit TVA,  
46 ...) sacrifiant ainsi les objectifs publics, laissant dévoyer des  
47 indicateurs déjà très détériorés. Outre que l'apport technique  
48 de l'encadrement aux agents s'en trouve considérablement  
49 handicapé, ce mode de gestion, dont le respect de la  
50 norme constitue la référence première, est un facteur de  
51 dégradation considérable de la vie au travail. Il cadenas  
52 fortement les possibilités d'apport et d'initiative personnels  
53 dans le travail. Il est la source de la perte de sens du travail.

54  
55 Cela touche à nos droits et garanties que la Direction  
56 générale s'emploie avec constance à détricoter afin de  
57 laisser les mains de plus en plus libres aux directeurs locaux.  
58 Il s'agit tout à la fois de leur permettre de pallier comme ils  
59 l'entendent le manque d'effectifs, d'accentuer les mises en  
60 concurrence entre agents dans un objectif de productivité  
61 croissante, et de les contraindre à se soumettre à l'arbitraire  
62 de leurs décisions.

63  
64 Cela touche aux moyens mis à la disposition des services pour  
65 l'accomplissement des missions, à la politique immobilière  
66 et à la rémunération indemnitaire. La restriction des crédits  
67 et la recherche d'économies à tous crins sont en effet à la  
68 source de difficultés multiples dont les agents sont encore et  
69 toujours les premières victimes.

70  
71 Dans une vision plus large des réalités auxquelles ils sont  
72 soumis, d'autres éléments sont instigateurs de la « mal vie »  
73 des agents dans leur rapport au travail :

74  
75 > sur leur qualité de fonctionnaire d'abord pour laquelle ils  
76 sont chaque jour jetés en pâture à la vindicte populaire  
77 par médias et libéraux de tous poils au nom d'une  
78 prétendue situation de « privilégié » que leur procurerait  
79 le statut général. C'est oublier bien vite que ce statut,  
80 fait de droits et d'obligations, est avant tout le garant  
81 de leur indépendance d'action au service de l'intérêt  
82 général et une protection efficace contre les tentatives de  
83 corruption. Ce n'est pas le moindre des enjeux au regard  
84 de l'expérience passée d'individus en responsabilités  
85 publiques prenant des libertés avec leur obligations  
86 fiscales.

87  
88



- 89 > Sur la non reconnaissance de leur travail et de leurs  
90 qualifications dont ils font le constat au travers du  
91 refus réitéré par le gouvernement du déblocage du  
92 point d'indice mais aussi des plans de qualification  
93 ministériels de plus en plus réduits.  
94
- 95 > Toutes ces dérives, rapidement énumérées, génèrent  
96 chez les agents des conflits éthiques et de pratique  
97 professionnelle tant sur leur conception du service  
98 public que sur le sens de leur travail, un travail sur  
99 lequel il leur paraît n'avoir plus prise.  
100
- 101 Si les effets de la dégradation des conditions de vie au  
102 travail sont multiples, il y a un tronc commun de causes,  
103 une matrice politique qui en façonnent tous les aspects.  
104 Ce sont les politiques d'austérité. Analyser le sens des  
105 politiques mises en œuvre et les nouveaux enjeux qui se  
106 profilent est donc de toute première importance pour  
107 définir une intervention syndicale de transformation  
108 sociale efficace.  
109  
110  
111
- ## 112 B - Pourquoi travaillons-nous comme ça ?
- 113
- ### 114 1 - Les politiques mises en œuvre et 115 leurs objectifs 116 117
- 118 A l'échelle de l'Europe et du Monde, c'est la loi du profit  
119 maximum qu'imposent les géants de la finance, les côtés  
120 du CAC 40, accompagnés de politiciens qui leur servent la  
121 soupe. Leur mondialisation ce n'est pas les coopérations  
122 mutuellement avantageuses pour les peuples mais leur  
123 mise en concurrence pour bénéficier du coût du travail  
124 le plus faible et encaisser des dividendes maximum.  
125 Peu leur importe le sort de l'humanité et de la nature.  
126 Partout, ils exploitent, oppriment, détruisent. Et c'est  
127 toujours sur ce fond d'intérêts financiers et de pouvoir  
128 que se développent, tous les obscurantismes, les conflits  
129 et les guerres. Le capitalisme mondialisé est le cancer  
130 de ce début de siècle qui tente d'infester l'ensemble  
131 des activités humaines. Les institutions européennes  
132 et la Troïka (Commission Européenne- Banque centrale  
133 européenne-Fonds monétaire international) en sont  
134 les bras armés contre les peuples. La dette publique et  
135 l'obligation scandaleuse des états de s'endetter auprès  
136 des marchés financiers et des banques sert de point  
137 d'appui à toutes les politiques antisociales et à la remise  
138 en cause des services publics.  
139
- 140 Il convient pourtant de ne pas se laisser entraîner dans  
141 une vision unilatérale de ce monde. D'un bout à l'autre  
142 de la planète, des luttes sociales se développent, des  
143 peuples travaillent à se libérer du joug de la Finance, des  
144 succès sont engrangés.  
145
- 146 En France, en mai 2012, François Hollande est porté  
147 à la présidence de la république sur la base d'un rejet  
148 particulièrement fort de la politique antisociale de son  
149 prédécesseur.  
150
- 151 Reniant ses promesses de campagne et tournant le dos  
152 aux attentes des travailleurs, il s'est rapidement engagé  
153 dans une politique d'austérité ayant peu à envier à celle  
154 suivie par Sarkozy. Le monde de la Finance, vilipendé  
155 le temps d'une campagne électorale, s'est vite retrouvé  
156 à inspirer la politique de l'Elysée pour le plus grand  
157 bonheur du MEDEF.  
158
- 159 Acquis aux thèses néo libérales, cédant aux pressions  
160 du patronat et de la commission européenne, François  
161 Hollande a décidé de radicaliser, à partir de l'été 2014,  
162 ses choix d'austérité en faisant appel à Manuel Valls au  
163 poste de 1<sup>er</sup> ministre et dans le but d'imposer le pacte de  
164 responsabilité.  
165
- 166 Au travers de ce pacte le Président de la République  
167 confirme son obstination à poursuivre une politique  
168 d'austérité sélective, impitoyable pour les salariés, les  
169 retraités, les privés d'emploi, mais très aménageable  
170 pour les entreprises et les actionnaires : Budgets publics  
171 contraints et restrictions pour les plus humbles, cadeaux  
172 et largesses fiscales pour les entreprises et les plus riches.  
173
- 174 Pour exemple, la baisse des cotisations patronales  
175 introduite par le Crédit d'impôt compétitivité emploi  
176 (CICE) deviendra définitive à partir de 2017. Autant de  
177 financements transférés des entreprises vers les salariés  
178 et les ménages. Autant de droits sociaux réduits pour  
179 les mêmes. Et les agents des finances publiques sont  
180 sommés de considérer cette tâche comme prioritaire.  
181
- 182 La réforme territoriale et la nouvelle phase de la réforme  
183 de l'Etat qui lui est liée ne sont pas moins révélatrices de  
184 ces orientations. Elles ont pour objectif affiché de caler  
185 l'organisation territoriale du pays sur un modèle euro-  
186 compatible. La réduction des dépenses publiques n'est  
187 qu'un prétexte, la fédéralisation de l'Etat et la création  
188 de grandes régions considérées comme viables par  
189 « l'eurocratie » est un moyen de faire éclater les cadres  
190 nationaux comme forme de l'expression démocratique



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

191 au profit d'une structure continentale bureaucratifiée  
192 entièrement soumise aux exigences du capital.  
193 Pour la CGT Finances Publiques, ces réformes sont  
194 inacceptables.

195  
196 Pour sortir de la crise, les territoires ont plus besoin  
197 de davantage de coopération, d'un développement  
198 équilibré et cohérent liant « industrie – service –  
199 service public » que d'une concurrence entre quelques  
200 territoires dits « d'excellence », poussant les autres vers la  
201 désertification. Au surplus, la réforme territoriale porte  
202 une atteinte inadmissible à l'exercice d'une démocratie  
203 de proximité en éloignant les lieux de décisions des  
204 citoyens.

205  
206 Dans la logique gouvernementale, l'État n'aurait plus  
207 que trois missions : protéger les citoyens les plus fragiles,  
208 garantir l'égalité des droits et des chances, et assurer  
209 la sécurité et l'exercice des libertés. Le gouvernement  
210 annonce clairement une nouvelle revue des missions,  
211 pour définir les missions fondamentales de l'État et  
212 celles qui devront être abandonnées ou exercées  
213 différemment et le niveau pertinent d'exercice.  
214 A l'échelon régional, l'État se concentrera sur son  
215 positionnement stratégique. Au niveau départemental,  
216 le gouvernement privilégie son rôle de proximité vis-  
217 à-vis de l'usager et continuera de veiller à la cohésion  
218 sociale et territoriale en offrant un accès rapide à tous  
219 les services publics. Mais pour lui, la proximité des  
220 services publics devrait être assurée en particulier  
221 par les maisons de service au public et les maisons  
222 de l'État. Cette politique conduira à une refonte/  
223 réduction des directions régionales déconcentrées,  
224 des directions départementales interministérielles, des  
225 sous-préfectures et d'autres structures territoriales de  
226 l'État. Cette nouvelle réforme touchera aussi la gestion  
227 des agents publics et, comme pour les entreprises, des  
228 mesures de simplification seront prises tous les six mois.

229  
230 Sous couvert de fiscalité propre des nouvelles régions,  
231 voire d'autonomie fiscale, la DGFIP risque d'être  
232 lourdement impactée par ces choix. Le risque de  
233 démantèlement de la DGFIP est réel.

234  
235 Il s'agit d'engendrer un État minimum, au service  
236 essentiellement du capital, concentré sur quelques  
237 missions, avec une refonte complète des services de  
238 l'État au niveau central et en territoire.

239  
240 Pour la CGT Finances Publiques, il faut au contraire  
241 développer les politiques publiques plaçant l'intérêt

242 général au cœur de ses préoccupations, un État  
243 opérateur, développeur sous contrôle démocratique.

244  
245  
246 Ces choix d'austérité développés partout en Europe, ont  
247 d'ores et déjà montré qu'ils conduisent les peuples dans  
248 l'impasse et à l'appauvrissement général à seules fins  
249 d'enrichir les plus riches. C'est sur ce terreau de l'injustice  
250 sociale que l'extrême droite construit son influence.

251  
252 La contradiction entre le capital et le travail n'a donc  
253 jamais été autant d'actualité. De manière encore plus  
254 fondamentale qu'hier, elle est au cœur des enjeux du  
255 « vivre ensemble ».

256  
257 Le choix est pour maintenant : ou bien la fuite en  
258 avant mortifère pour le seul profit égoïste de quelques  
259 privilégiés de la fortune, ou bien la construction d'un  
260 nouveau mode de développement humain respectueux  
261 des hommes et de la nature dont les revendications  
262 constituent un socle incontournable. C'est dans le  
263 développement des luttes sociales pour la satisfaction  
264 des revendications que se trouvent les ferments d'une  
265 véritable alternative aux politiques d'austérité.

266  
267 Les femmes et les hommes qui font la DGFIP ne sont pas  
268 à l'écart de ces enjeux dont ils vivent quotidiennement  
269 les répercussions dans leur vie au travail.

270  
271

## 272 2 - La DGFIP au pain sec

273  
274  
275 Du fait de ces politiques d'austérité, la DGFIP est  
276 aujourd'hui, comme l'ensemble des services publics,  
277 placée sous contrainte budgétaire très forte. Quel qu'en  
278 ait été le prix à payer (que son refus d'un réel bilan  
279 illustre) la Direction générale considère aujourd'hui  
280 la fusion terminée. Dans la droite ligne de la démarche  
281 stratégique et du pacte de responsabilité, elle inscrit son  
282 action dans la politique d'austérité renforcée décidée  
283 par Hollande et Valls.

284  
285 Tout doit passer sous les fourches caudines de la  
286 recherche d'économies budgétaires. Dans ce contexte,  
287 les missions et l'emploi sont les chasses gardées de  
288 l'administration, des postulats non discutables autour  
289 desquels elle organise toute sa stratégie de recul de  
290 l'intervention publique. Sa boussole est le resserrement  
291 du réseau territorial au nom de la préparation de la  
292 société du numérique.

293

294 Les missions sont la première cible : regroupements  
295 et restructurations des SIE, réforme SIP- CDIF, fusion  
296 enregistrement/publicité foncière, création de centres  
297 de contacts se substituant aux services de proximité  
298 pour répondre au téléphone et aux mails, refonte  
299 du contrôle fiscal autour de la notion de service à  
300 l'entreprise, suppressions de brigades départementales  
301 de vérification, suppressions de trésoreries, transfert de  
302 compétences vers le privé en matière de recouvrement  
303 de produits locaux, regroupement de la gestion des  
304 hôpitaux sur une structure dans le cadre de la loi  
305 « Hôpitaux, patients, santé, territoires », regroupement  
306 de paieries régionales dans le cadre de la réforme  
307 territoriale, renforcement de l'inter-ministérielle,  
308 gestion à distance des RH...

309  
310 L'emploi est l'autre cible de première importance qui  
311 confine à une véritable hécatombe. Depuis 2008, 16000  
312 emplois ont été supprimés auxquels il faut ajouter les  
313 2000 programmées pour 2015 et près de 3000 vacances  
314 d'emploi qui sont autant de diminutions cachées.

315  
316 La bataille pour les missions, l'emploi et un réseau de  
317 proximité de plein exercice reste donc pour la CGT  
318 Finances publiques une lutte qui ne saurait souffrir de  
319 pause. Elle constitue une des conditions essentielles  
320 pour permettre à la DGFIP d'effectuer un travail de  
321 qualité au service de l'intérêt général dans lequel  
322 chaque agent aura la possibilité de se réaliser et de voir  
323 reconnaître son apport personnel.

324  
325  
326

## 327 C - Dans ce contexte quelles potentialités et 328 quels obstacles ?

### 329 1 - Une bataille idéologique effrénée

330  
331 La mise en œuvre des politiques d'austérité, quel  
332 que soit leur échelon (européen, national ou local)  
333 s'accompagne d'une bataille idéologique intense et  
334 quotidienne dans laquelle la plupart des médias, les  
335 commentateurs patentés et les pseudos experts en  
336 tous genres jouent les rôles principaux.

337  
338  
339 Tels des chiens de garde des dogmes libéraux, ils  
340 s'acharnent à marteler la pensée dominante. Le constat  
341 est sans appel : peu de place est laissée aux idées  
342 contradictoires à fortiori quand elles portent des choix  
343 de progrès social pour le plus grand nombre.

344

345 La CGT, la CGT Finances publiques n'échappent pas à la  
346 règle qui voit leur présence dans les médias réduite à une  
347 portion congrue.

348  
349 Cette bataille idéologique s'organise aussi au niveau de  
350 la DGFIP. Usant de toutes les contradictions, La direction  
351 générale s'appuie sur les conséquences de sa politique  
352 pour légitimer aux yeux des agents de nouvelles mesures  
353 régressives dont ils seront les victimes. Il en est ainsi de la  
354 proposition d'abandon de missions ou de fermetures de  
355 services ou encore de réduction des horaires d'ouverture  
356 au nom de l'amélioration des conditions de travail  
357 dégradées par les suppressions d'emploi décidées par la  
358 Direction générale.

359  
360 Ce matraquage médiatique n'est évidemment pas  
361 sans effet. A défaut d'emporter la conviction il sème le  
362 doute, favorise le fatalisme, pousse à considérer comme  
363 trop complexes les enjeux économiques et sociaux et  
364 constitue un frein à l'appréhension des alternatives.

365  
366 Pour autant la confrontation du réel aux thèses  
367 médiatiques mais aussi les éléments d'information  
368 que peuvent amener les syndiqués de la CGT dans les  
369 discussions au travail, ainsi que la construction collective  
370 des revendications sont des éléments qui sont d'une aide  
371 incontournable pour permettre aux agents de percevoir  
372 la validité et la pertinence des analyses et propositions  
373 de la CGT.

374  
375

## 376 2 - Convergences et unité

377  
378 Dans la confrontation entre le capital et le travail, c'est  
379 l'ensemble des salariés qui est la cible des politiques  
380 d'austérité. Construire les rapports de force nécessaires  
381 à la satisfaction des revendications appelle à la fois de  
382 développer les luttes dans chaque secteur mais aussi de  
383 faire jouer toutes les solidarités d'action possibles.

384  
385 La CGT finances Publiques fait donc de la recherche  
386 des convergences de luttes interprofessionnelles une  
387 préoccupation permanente.

388  
389 Sur le plan de l'unité, les forces syndicales qui interviennent  
390 sur les enjeux économiques et sociaux ne portent  
391 pas toutes une analyse identique à celle de la CGT, et  
392 certaines d'entre elles se situent dans l'accompagnement  
393 des réformes libérales, souvent au nom du « moindre  
394 mal » pour les personnels. Leur accord avec le pacte de  
394 responsabilité est révélateur de cette démarche.



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

396 La CGT finances publique fait cependant de l'unité des  
397 organisations syndicales de la DGFIP un axe permanent  
398 de ses orientations car elle est un facteur important  
399 dans les mobilisations revendicatives. Elle le fonde sur  
400 des contenus revendicatifs partagés et identifiables  
401 par les personnels. Consciente de ses responsabilités  
402 propres, elle ne conditionne cependant pas ses  
403 initiatives revendicatives et d'action à la réalisation de  
404 l'unité des syndicats de la DGFIP.

405  
406 Il existe aussi dans la société des organisations  
407 (politiques, associatives...) ayant des points de vue,  
408 des analyses et des propositions similaires ou proches  
409 de celle de la CGT. La CGT Finances publiques entend  
410 entretenir avec toutes des relations basées sur le  
411 respect et l'indépendance de chacune.

412  
413

## 414 3 - Les élections professionnelles

415  
416  
417 Les résultats de notre syndicat aux élections  
418 professionnelles ne sont pas satisfaisants. En effet,  
419 La CGT Finances publiques perd 5,5 points dans le  
420 vote au CTM et 3,3 points dans le vote aux CTL. Elle  
421 reste cependant la deuxième organisation syndicale  
422 représentative de la DGFIP.

423  
424 La CEN en a analysé les causes (voir rapport d'activité).  
425 Chaque section a dû en faire de même. Ces causes sont  
426 multiples et difficiles à définir dans leurs proportions.  
427 En tout état de cause, c'est le syndicalisme de lutte et  
428 de transformation sociale qui est affaibli. A n'en pas  
429 douter, cette situation sera considérée comme une  
430 aubaine par le gouvernement et la Direction générale  
431 pour accélérer la casse de notre service public.

432  
433 Pas question pour autant de baisser pavillon et de  
434 laisser faire, car les politiques d'austérité génèrent trop  
435 de souffrances et de destructions ! Elles mènent les  
436 peuples dans le mur et de casse en casse elles livrent  
437 les consciences aux intérêts primaires et violents de  
438 l'extrême droite.

439  
440 Nous entendons bien nous y opposer avec la plus  
441 grande détermination et ouvrir des perspectives de  
442 progrès pour tous.

443  
444 Les syndiqués de la CGT Finances publiques entendent  
445 relever le défi et certainement pas se replier sur eux-  
446 mêmes. Bien au contraire, ils affirment leur volonté

447 d'aller à la rencontre de leurs collègues pour débattre  
448 de leurs difficultés, de leurs besoins et ensemble trouver  
449 les solutions pour que leurs aspirations soient prises en  
450 considération.

451  
452 Notre démarche syndicale sur le travail répond à cet  
453 enjeu car elle part de la réalité quotidienne des services  
454 et de la vie au travail. Plus que jamais, elle appelle une  
455 volonté forte et la multiplication des initiatives pour  
456 être à l'écoute de tous les agents dans leur diversité et de  
457 construire avec eux les revendications.

458  
459 Elle appelle aussi de mettre en débat nos réflexions et  
460 nos propositions sur les choix à opérer pour que change  
461 la vie au travail, et pour que nous recevions le juste fruit  
462 de notre travail.

463  
464 Se donner comme objectif de transformer le travail  
465 à la DGFIP appelle de définir des axes d'intervention  
466 prioritaires sur lesquels nous pourrions asseoir nos  
467 interventions.

468  
469

### Vote de la CEN sur la partie I :

👉 22 Pour

👉 1 Contre

👉 9 Abstentions

470  
471  
472  
473  
474  
475  
476  
477  
478  
479  
480  
481

## 482 II) AU CENTRE DU TRAVAIL À LA 483 DGFIP : MISSIONS ET RÉSEAU !

484  
485  
486  
487 Au cœur de l'action de la CGT se trouve la question  
488 des missions. Celle-ci sont fondamentales car d'elles  
489 découlent la justification de nos emplois, de nos statuts  
490 particuliers, de nos rémunérations et donc de nos droits  
491 et garanties.

492  
493 La politique actuelle du gouvernement a des  
494 conséquences graves pour leur avenir. En effet,  
495 la recherche perpétuelle d'économies dans notre  
496 administration cible particulièrement nos missions. Les



497 attaques contre notre réseau sont multiples : fermeture  
498 des trésoreries rurales, regroupement de SIE, SIP,  
499 centre de contact, diminution des horaires au public,  
500 volonté de reprendre la réforme SIP/CDIF, fusion SPF...  
501 Plus pervers encore, le débat amené aujourd'hui par  
502 l'administration sous prétexte de simplifications. Sous  
503 couvert de faciliter la vie de chaque agent, il s'agit bien  
504 d'abandonner des pans entiers de missions.

505  
506 Disposer des moyens nécessaires pour accomplir  
507 les missions est donc essentiel. Il s'agit pour la CGT  
508 de mener la lutte et de construire avec nos collègues  
509 l'action autour de cet enjeu. L'avenir de la DGFIP en  
510 dépend clairement.

511  
512 Il s'agit d'abord d'obtenir le comblement des vacances  
513 d'emplois et le recrutement d'agents pour permettre de  
514 travailler dans de bonnes conditions dans nos services.  
515 Il s'agit aussi d'obtenir les moyens matériels pour  
516 travailler.

517  
518 Pour la CGT, il y a un lien évident entre qualité d'exercice  
519 des missions et amélioration des conditions de vie  
520 au travail. Bien travailler passe par des missions bien  
521 exercées. C'est ce qui nous oppose clairement à la  
522 Direction générale. Il ne suffit pas de multiplier les  
523 méthodes pour mesurer le mal être au travail mais  
524 bien de donner les moyens aux agents de la DGFIP de  
525 travailler correctement.

526  
527 Nous devons donc construire les revendications et  
528 l'action à partir des besoins des agents : structure par  
529 structure, service par service. A cette fin et dans le  
530 prolongement des Etats généraux tenus en 2013, la  
531 CGT travaillera à la construction d'une consultation des  
532 agents de la DGFIP sur leur vie au travail. Sur cette base,  
533 elle construira avec les collègues les revendications et  
534 les portera au plan local et au plan national.

535  
536 Si la question des moyens est aussi prégnante  
537 aujourd'hui, c'est aussi parce qu'elle est intimement  
538 liée aux principes mêmes d'organisation de notre  
539 administration.

540  
541 De plus, dans le cadre de la revue des missions décidée  
542 par le gouvernement, la Direction générale n'entend  
543 même plus justifier les suppressions d'emplois les  
544 considérant comme un élément extérieur, un postulat  
545 indiscutable qui lui est imposé par les choix politiques.

546  
547 Elle prétend vouloir se concentrer sur l'amélioration

548 des conditions de vie au travail et alléger les tâches des  
549 agents. C'est le cadre choisi pour tenter de légitimer  
550 de nouveaux abandons de missions, de nouvelles  
551 restructurations qui continueront à détruire un peu  
552 plus notre service public et aggraveront les difficultés  
553 des agents qui le font vivre. L'informatique, l'accueil, le  
555 civisme fiscal sont les trois supports que la Direction  
556 générale entend utiliser pour atteindre ses objectifs. Le  
557 piège est grand ouvert.

558  
559 Relever ce défi appelle de ne pas désertir le terrain face  
560 à l'administration et de lui y opposer avec détermination  
561 toutes les attentes concrètes des personnels dans  
562 leur travail. Dans le même mouvement, il s'agit de  
563 développer toutes les formes possibles de débats avec  
564 les agents afin de construire avec eux les revendications  
565 en phase avec leurs préoccupations et les actions pour  
566 les faire aboutir.

567  
568 C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques entend  
569 appuyer son action sur une conception claire de  
570 principes qui doivent guider l'action de notre  
571 administration car il est nécessaire de les opposer à la  
572 Direction générale et au gouvernement. L'enjeu est ni  
573 plus ni moins de permettre à notre administration de  
574 pouvoir continuer à exercer son rôle dans la vie de la  
575 république.


576

576

577

## 578 A-Les principes défendus par la CGT

579

580  Le premier tient à l'organisation de nos missions.  
581 La CGT considère que l'accomplissement des  
582 missions doit se réaliser dans la sphère publique, des  
583 missions techniques aux missions régaliennes. Il faut  
584 réaffirmer ce principe face aux dérives qui attaquent  
585 nos missions. La plus classique est l'externalisation  
586 comme elle a pu avoir lieu massivement pour les  
587 missions techniques ou pour l'informatique, mais aussi  
588 de façon toute aussi problématique par la demande  
589 d'intervention de prestataires externes ponctuels.  
590 D'autres plus récentes ont été inventées comme le  
591 Partenariat Public / Privé, les délégations de Service  
592 Public qui visent à modifier en profondeur l'organisation  
593 des services publics et de la fonction publique pour les  
594 faire entrer dans une logique marchande.

594

596 Toutes ces dérives, la CGT Finances Publiques les refuse  
597 et les combat.

598

599 Le second principe c'est la nécessaire réponse  
600 aux attentes de l'ensemble des redevables, des  
601 contribuables, de l'Etat, des collectivités locales et des  
602 établissements publics. En résumé, c'est la réponse  
603 à l'intérêt général. Compte tenu de ses missions,  
604 la DGFIP a un rôle central dans le fonctionnement  
605 de l'Etat et de la nation. Elle est au contact de  
606 l'ensemble de leurs acteurs, du contribuable  
607 lambda aux divers ordonnateurs, des entreprises  
608 aux collectivités territoriales, etc...Chacun a à faire  
609 avec notre administration. Il est indispensable que  
610 la DGFIP réponde aux besoins de chacun. L'égalité  
611 de traitement des citoyens doit constituer un socle  
612 absolu que ce soit pour les impôts ou le contrôle des  
613 fonds des collectivités. La DGFIP se doit d'assurer à  
614 tous une même réponse. Ainsi si les outils numériques  
615 peuvent apporter un plus, ils ne doivent pas conduire  
616 à défavoriser une catégorie d'usagers de la DGFIP. C'est  
617 de ce point de vue que la CGT-Finances Publiques  
618 examinera et se déterminera sur les projets de la  
619 Direction générale.

620  
621 Troisième principe essentiel : la séparation  
622 ordonnateur comptable. La DGFIP est  
623 aujourd'hui une administration avant tout comptable.  
624 L'essentiel de ses structures a à sa tête un comptable  
625 public (DRFiP, DDFiP, SIE, SPF, SIP, trésorerie mixte,  
626 collectivités locales, amendes).

627  
628 Or, ce principe a subi plusieurs attaques : le décret de  
629 2012 sur le règlement de la comptabilité publique  
630 réformant celui de 1962 a ainsi officiellement abouti  
631 à permettre l'utilisation d'outils que combat la CGT  
632 (CHD, contrôle partenarial...). Cette volonté de  
633 le mettre à bas est liée à une vision régressive de  
634 l'organisation de l'Etat et des collectivités locales,  
635 vision libérale dans laquelle le contrôle des fonds  
636 publics n'aurait pas d'importance.

637  
638 Pour la CGT, il s'agit bien au contraire de réaffirmer  
639 ce principe et son corollaire, la responsabilité  
640 personnelle et pécuniaire du comptable. L'enjeu est  
641 de lui permettre de jouer son rôle premier : celui de  
642 sécuriser la gestion des fonds publics en obligeant  
643 chaque intervenant, selon son rôle à exercer ses  
644 responsabilités.

645  
646 Quatrième principe : la séparation entre les  
647 missions d'assiette et de recouvrement. Celui -là  
648 aussi a très largement été attaqué depuis des années.  
649 La fusion en est une concrétisation et nombre de

650 structures (SIE, SIP, etc..) existent et vivent en ne s'y  
651 référant plus. Pour autant, la CGT Finances Publiques  
652 continue à considérer que ce principe doit structurer  
653 nos services.

654 En premier lieu, il empêche de mettre une de ces  
655 missions sous la pression de l'autre. Il reste impensable  
656 d'imaginer que le contrôle fiscal soit uniquement  
657 aujourd'hui guidé par les perspectives de recouvrement.

658  
659 En second lieu, il évite une polyvalence qui nuit à  
660 l'exercice des missions et conduit les agents à ne  
661 pouvoir assumer l'ensemble de leurs tâches. Au cours  
662 du prochain mandat la Direction nationale du syndicat  
663 devra réfléchir à des propositions pour faire évoluer les  
664 structures concernées, en les construisant avec leurs  
665 agents.

666  
667 Le cinquième principe est celui de la non  
668 séparation entre les missions de contrôle et  
669 de gestion. Dans les médias, la DGFIP est toujours  
670 présentée autour des questions de contrôle fiscal.  
671 Outre que cela occulte toute une partie des missions  
672 de notre Direction, cela néglige surtout complètement  
673 une réalité : le contrôle serait impossible sans la  
674 gestion. Or aujourd'hui, si le périmètre du contrôle  
675 fiscal a été préservé, les services de gestion ont subi  
676 des destructions massives d'emplois, qui conduisent à  
677 d'importantes difficultés. Il est donc nécessaire de leur  
678 redonner les moyens pour une pleine efficacité de leurs  
679 missions. Il s'agit aussi de mettre la question des chaînes  
680 de travail au cœur des objectifs.

681  
682 Par-delà les principes organisationnels, la CGT Finances  
683 Publiques réaffirme que pour la DGFIP l'implantation  
684 territoriale doit être de proximité et de pleine  
685 compétence. Aujourd'hui, les projets de restructuration  
686 du réseau sont multiples, et rien n'est à l'abri. De la  
687 trésorerie de proximité à une DRFiP qui verrait ses  
688 missions changer dans le cadre de la réforme territoriale,  
689 toutes les structures de la DGFIP sont en danger alors  
690 même que le gouvernement a choisi de lancer en  
691 parallèle un projet de maisons de l'Etat.

692  
693 Pour la CGT, il reste fondamental que chaque citoyen,  
694 ou usager, les entreprises, les collectivités locales  
694 aient le même accès facile au service public. C'est un  
696 enjeu fondamental. Impossible dans le cas contraire  
697 de garantir l'égalité devant l'impôt, impossible de  
698 permettre le contrôle démocratique des fonds publics.


699  
700 Pour autant, on ne peut réfléchir au maillage de

701 façon uniforme sur tout le territoire : par exemple, un  
702 département de montagne n'a nécessairement pas les  
703 mêmes besoins qu'un département semi-urbain mais  
704 cela est aussi vrai entre départements du même type.  
705 Dès lors, dans chaque département, il est impératif de  
706 pouvoir organiser un débat sur l'organisation de nos  
707 missions. Celui-ci doit permettre la consultation des  
708 agents concernés mais aussi des élus et des usagers.

709  
710 Naturellement, la CGT luttera contre toutes les volontés  
711 de mettre à mal le réseau.

712  
713 On ne peut ignorer que compte tenu des difficultés  
714 matérielles dans lesquelles se trouvent de nombreux  
715 collègues aujourd'hui, beaucoup acceptent la fermeture  
716 de leurs petites structures. La CGT ne peut pas pour  
717 autant accepter la casse généralisée du réseau car ce  
718 sont tous les agents et les usagers qui en seront les  
719 premières victimes. Le débat qui doit s'engager dans  
720 chaque département doit donc permettre de créer  
721 les conditions de l'action pour se doter d'un réseau  
722 répondant à tous les besoins.

723  
724 Si la CGT réaffirme ce principe lié à la proximité, c'est aussi  
725 parce qu'elle refuse la déshumanisation de nos services.  
726 Si les évolutions technologiques sont évidemment  
727 indéniables et par certains côtés incontournables, on ne  
728 peut accepter une administration robotique et de plus  
729 en plus déshumanisée.

730  
731  Enfin, le sixième principe défendu par la CGT  
732 Finances Publiques est celui d'une fiscalité juste et  
733 efficace au profit du plus grand nombre.

734  
735 Pour un autre financement des politiques publiques,  
736 de l'action de l'Etat, des collectivités territoriales et  
737 de la sphère publique en général, la CGT revendique  
738 une fiscalité juste et efficace. Il est indispensable de se  
739 donner les moyens d'une politique d'éducation, de  
740 santé, du logement, de l'emploi, de la recherche et de  
741 l'industrie dans le souci du respect de l'environnement.  
742 En parallèle, la confiance que les citoyens accordent à  
743 la puissance publique et leur degré de consentement  
744 à l'impôt passent par l'assurance d'une utilisation juste  
745 du produit de l'impôt et d'une contribution de chacune  
746 et chacun à hauteur de ses facultés comme le prévoit  
747 l'article 13 de la Déclaration des Droits de l'Homme.  
748 Mettre en place une réforme fiscale juste et efficace  
749 passe par une indispensable prépondérance d'une  
750 fiscalité progressive sur la fiscalité proportionnelle. La  
751 fiscalité des entreprises doit être un outil privilégiant

752 les créations d'emplois et une répartition des richesses  
753 favorisant les travailleuses et les travailleurs, principales  
755 et principaux créateurs de ces richesses. Les revenus  
756 du capital et du patrimoine doivent être taxés  
757 équitablement et ne doivent pas bénéficier d'un régime  
758 fiscal plus avantageux que les revenus du travail. La  
759 fiscalité locale des entreprises et des ménages ne doit  
760 pas alimenter un dumping fiscal sur le territoire au  
761 même titre que celui existant dans l'Union Européenne  
762 et que la CGT combat avec force.

763  
764 Si la CGT se doit de rappeler les principes fondamentaux  
765 qui la guident en termes de missions, c'est qu'il existe  
766 une offensive idéologique qui vise à la destruction, ou  
767 à tout le moins à la régression, des missions de contrôle  
768 de l'Etat. C'est évidemment un débat qui concerne  
769 tous les citoyens et toute la CGT. Afin d'assurer une  
770 république citoyenne soucieuse de la gestion des fonds  
771 issus des acteurs de la société et de leur utilisation, il  
772 s'agit justement de réhabiliter le rôle de contrôle de  
773 l'Etat. Dans cet objectif, la direction nationale de la  
774 CGT-Finances Publiques aura la charge d'organiser un  
775 travail visant à mettre en débat avec les personnels  
776 une vision de ce que doit être ce rôle dans la vie de la  
777 république. Elle travaillera à impulser ce débat dans le  
778 cadre de la Fédération des Finances, de l'UGFF et de la  
779 confédération.

779

780

781

## 782 **B - Objectifs d'actions de la CGT durant** 783 **le mandat**

784

### 785 **1 - La mission de contrôle des fonds publics**

786

787 Celle-ci s'organise aujourd'hui autour de deux  
788 grands axes : fonds publics de l'Etat et dépenses des  
789 collectivités locales. Les deux ont été impactés par de  
790 nouveaux outils mis en place, qu'il s'agisse de Chorus  
791 pour la dépense de l'état ou d'Hélios pour le secteur  
792 public. Ces deux applications ne répondent pas  
793 aujourd'hui aux attentes des collègues dans leur travail.  
794 La CGT Finances Publiques revendique donc un audit  
794 sur leur fonctionnement, et leur amélioration à partir  
796 des difficultés connues et remontées par les personnels.

797

798 Mais surtout, la CGT revendique la revalorisation du  
799 rôle de contrôle des fonds publics puisque l'effacement  
800 volontaire des limites entre l'ordonnateur et le  
801 comptable conduit à ne pas donner au comptable le  
802 réel rôle de contrôle dont il a la responsabilité. Elle



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

803 exige donc l'abandon de toutes les méthodes qui  
804 nuisent à la séparation ordonnateur/comptable. Elle  
805 travaillera à la construction d'un document qui sera mis  
806 à la disposition de tous les comptables développant  
807 les méthodes à mettre en œuvre.

808

809

## 810 2 - Un contrôle fiscal présent sur tout le 811 territoire

812

813 Dans le cadre des pactes de compétitivité et de  
814 responsabilité, la DGFIP construit une refonte du  
815 contrôle fiscal. Les arguments avancés sont d'instaurer  
816 de meilleures relations et nourrir une politique  
817 économique dite « de l'offre » en faveur des entreprises.

818

819 Cette refonte complète du contrôle fiscal externe s'ins-  
820 crit dans le droit fil des solutions libérales pour lutter  
821 contre le chômage : les entreprises seraient les mo-  
822 teurs de la croissance et de l'emploi, et à ce titre il serait  
823 nécessaire d'assouplir en leur faveur le droit du travail  
824 et le droit social comme d'être clément en droit fiscal.

825

826 La revue des missions appliquée au contrôle fiscal  
827 avec son volet sur le civisme fiscal constitue une nette  
828 accélération de cette refonte. Un distinguo est opéré  
829 entre les contribuables de bonne foi pour lesquels on  
830 appliquerait le rescrit et la relation de confiance et  
831 ceux malhonnêtes.

832

833 Les annonces de constitutions de pôles regroupés  
834 tant pour le contrôle des entreprises que pour celui  
835 des particuliers et le pilotage de la recherche par  
836 les DIRCOFI confirment cette refonte globale de  
837 l'organisation du contrôle fiscal. La DGFIP cherche à  
838 imposer aujourd'hui une organisation et une vision  
839 totalement différente : renforcement des directions  
840 spécialisées et abandon progressif du contrôle fiscal  
841 en territoire avec le transfert des emplois de brigades  
842 de vérification des directions territoriales vers les  
843 DIRCOFI. Ce n'est pas la vision de la CGT qui revendique  
844 au contraire un maintien du contrôle fiscal sur tout le  
845 territoire et la complémentarité de la gestion et du  
846 contrôle.

847

848 La CGT Finances Publiques combat ces orientations car  
849 elle considère que le contrôle fiscal doit participer à la  
850 redistribution des richesses pour les besoins sociaux  
851 de la population. Elle défend les missions du contrôle  
852 fiscal, contrepartie du système déclaratif, pour rétablir  
854 l'égalité devant l'impôt.

855 Pour la CGT Finances Publiques, la lutte contre la fraude  
856 fiscale est indissociable des choix politiques qui doivent  
857 se situer en rupture avec l'austérité et redonner toute sa  
858 force à l'intervention de la puissance publique.

859

860 La CGT Finances Publiques revendique :

861

862 > le maintien de tous les niveaux du contrôle fiscal  
863 (territorial, DIRCOFI, directions nationales spécialisées)  
864 avec tous leurs emplois ;

865

866 > un objectif maximum de 12 affaires par vérificateur à  
867 temps plein avec prise en compte a posteriori de toutes les  
868 absences individuelles (maladie, stages, maternité, temps  
869 partiel, absences syndicales...).

870

870 La CGT Finances Publiques a combattu la généralisation  
871 de Rialto Investigations dans les DIRCOFI par la signature  
872 d'une pétition nationale et par l'appel au boycott avec  
873 Solidaires et FO. En lien avec la Fédération des Finances,  
874 la CGT a porté le sujet devant le CHSM obligeant  
875 l'administration à diligenter une expertise du logiciel  
876 par les ergonomes du ministère. Cette expertise a  
877 notamment validé les critiques des collègues que nous  
878 avons relayées : application chronophage, contraignante,  
879 qui neutralise les initiatives individuelles et peu  
880 ergonomique. Cela a conduit l'administration à avancer  
881 de nouvelles propositions en octobre 2014, nettement  
882 en retrait par rapport à ses prétentions initiales. La CGT  
883 maintient sa demande d'abandon de l'application Rialto  
884 Investigations.

885

886 La CGT Finances Publiques, qui demandait depuis  
887 plusieurs années un comité technique de réseau (CTR)  
888 dédié au contrôle fiscal, l'a enfin obtenu. Il s'est tenu le 9  
889 septembre 2014. A ce stade, si l'administration continue  
890 de décliner ses projets, elle a du admettre l'ouverture  
891 d'un cycle de discussions qui se clôturera par un  
892 nouveau CTR. La CGT Finances Publiques entend porter  
893 les revendications des acteurs du contrôle fiscal sur les  
894 sujets suivants :

894

- 895 1. la programmation, la recherche et l'animation du  
896 contrôle fiscal ;
- 897 2. les objectifs et leur comptabilisation ;
- 898 3. les frais de déplacements et le barème kilométrique ;
- 899 4. l'encadrement des brigades ;
- 900 5. les emplois (implantations et comblement des  
901 vacances) ;
- 902 6. les aménagements immobiliers, les outils  
903 informatiques et la documentation.

904



905 Pour ce faire, la CGT Finances Publiques développera  
906 encore plus son activité spécifique contrôle fiscal au  
907 travers de son collectif dédié avec des expressions  
908 particulières ( Mag, tracts...) et propositions d'actions.  
909

### 910 3 - Missions fiscales et foncières 911

912 Pour la CGT, il faut identifier les structures « socles »  
913 que tout usager doit retrouver dans les Centres des  
914 Finances Publiques : SIP – SIE – Service du cadastre  
915 – SPF- Domaines, en lieu et place de Pôles hyper  
916 centralisés : cela implique donc de discuter des  
917 implantations de ces structures mais surtout des liens à  
918 créer entre elles afin de tenir l'ensemble de la chaîne de  
919 travail, de mutualiser les données.  
920

921 Pour chacune de ces missions la CGT Finances  
922 Publiques a des propositions revendicatives.  
923

### 924 *Le Cadastre :* 925

926 L'unité de la mission cadastrale doit reposer sur  
927 l'ensemble de ses trois indissociables piliers, fiscal –  
928 foncier – topographique.  
929

930 Pour la CGT Finances Publiques cela implique :  
931

932  
933 ✓ de réaffirmer avec force notre opposition à la réforme  
934 SIP/CDIF et au démantèlement de la mission  
935 cadastrale, appuyée en cela par les personnels qui  
936 mesurent au quotidien combien cette réforme est  
937 nuisible à l'exercice de la mission cadastrale éclatée  
938 dans les SIP, les SIE et les pôles (PELP et PTGC) ;  
939

940 ✓ de créer et/ou maintenir un service du Cadastre sur  
941 tout le territoire et au plus près de tous les acteurs  
942 de la fiscalité directe locale afin de garantir la  
943 technicité de la mission de manière égalitaire ;  
944

945 ✓ de poursuivre et de mener à leurs termes les travaux  
946 de la révision foncière des locaux professionnels  
947 et particuliers qui constituent une nécessité pour  
948 l'actualisation des bases d'imposition aux taxes  
949 locales (TF, TH et maintenant CFE), et pour les  
950 enjeux de péréquation. C'est l'occasion pour les  
951 services du Cadastre d'assurer un suivi exhaustif de  
952 l'évolution de la matière imposable ainsi que son  
953 contrôle et de jouer pleinement leur rôle de conseil  
954 et d'expertise auprès des acteurs de la fiscalité  
955 locale, dont les collectivités territoriales ;

956 ✓ de réaffirmer la prépondérance du plan cadastral  
957 comme référentiel. Ceci ne peut se faire qu'à  
958 la condition que la DGFIP engage partout où  
959 cela s'avère nécessaire des opérations de masse  
960 destinées à répondre au mieux aux besoins des  
961 usagers (institutionnels et particuliers) en matière  
962 de continuum parcellaire et dont elle sera la seule  
963 maîtresse d'œuvre. Dans ce cadre, la construction  
964 d'une représentation du plan cadastral unique  
965 (la RPCU) qui se substituerait au plan cadastral lui  
966 même doit se poursuivre sans détérioration de sa  
967 qualité intrinsèque, afin d'obtenir une continuité  
968 sur l'ensemble du territoire national des limites de  
969 parcelles cadastrales et de communes en conformité  
970 avec la réalité du terrain ;  
971

972 ✓ d'augmenter le recrutement de A Cadastre et de  
973 géomètres, de manière à garantir à la DGFIP la pleine  
974 et entière maîtrise des ces opérations ;  
975

976 ✓ de créer des postes de contrôleurs du Cadastre,  
976 pour garantir et maintenir la technicité avec une  
977 formation initiale à l'ENFIP, comme pour les autres  
978 « blocs mission », sur une « dominante cadastre » et  
979 une affectation sur des postes B identifiés.  
980

### 981 *Les SIP, SIE et les SIP/SIE :* 982

983 Ces services de gestion ont clairement été mis à mal par  
984 les suppressions massives d'emplois et une organisation  
985 du travail où la polyvalence est devenue le règle.  
986

987 La CGT Finances Publiques réaffirme le respect des  
988 métiers au sein des SIP et SIE afin de renforcer la  
989 technicité et la compétence avec une séparation de  
990 l'assiette et du recouvrement et la non séparation de la  
991 gestion et du contrôle.  
992

993 Présentées par la Direction Générale comme une  
994 avancée, la dématérialisation et la mise en place des  
995 télé-procédures ne font que dégrader les conditions  
996 de travail, mais aussi renforcer le sentiment de  
997 déqualification.  
998

999 Fortement impactés par les nouveautés législatives,  
1000 notamment en matière d'impôt sur le revenu pour les  
1001 particuliers, CICE et CFE pour les professionnels, les  
1002 agents n'ont plus les moyens de répondre de manière  
1003 satisfaisante aux contribuables et d'assurer la mission de  
1004 contrôle.  
1005



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

1006 La CGT Finances publiques revendique donc les  
1007 moyens humains nécessaires pour assurer les charges  
1008 de travail en constante augmentation.

1009  
1010 Les SIP et SIE sont également visés par le schéma  
1011 d'adaptation des structures, notamment avec le  
1012 projet de les fusionner massivement.

1013  
1014 La CGT s'opposera à toutes fusions ou spécialisations.

1015  
1016

1017  
1018 *Patrimoine – Service de Publicité Foncière*  
1019 *(SPF) – Enregistrement :*

1020  
1021 La CGT Finances Publiques revendique le maintien de  
1022 la mission enregistrement au sein du SIE.

1023  
1024 Elle s'oppose aux regroupements de SPF, ainsi qu'au  
1025 rapprochement SPF/enregistrement. La mission des  
1026 SPF et des services d'enregistrement est de garantir  
1027 l'information aux tiers, le recouvrement des taxes et la  
1028 fiabilisation du fichier foncier et de bases de données  
1029 (BNDF, ...), sources indispensables du contrôle fiscal.

1030  
1031 La CGT Finances Publiques :

- 1032 > réaffirme que la mission de contrôle fiscal
- 1033 patrimonial est indissociable des missions de
- 1034 gestion au sein de la fiscalité immobilière ;
- 1035
- 1036 > redit son opposition aux pôles départementaux de
- 1037 contrôle des revenus patrimoniaux (PCRP) ;
- 1038
- 1039 > défend un maillage territorial de proximité pour
- 1040 l'ensemble des missions patrimoniales afin de
- 1041 garantir un service public de qualité.

1042  
1043 *Domaines :*

1044  
1045 La CGT Finances Publiques considère nécessaire  
1046 d'avoir une vision d'ensemble des services des  
1047 Domaines, d'un bout de la chaîne à l'autre, c'est à dire  
1048 depuis les services centraux jusqu'aux DDFIP/DRFIP.

- 1049 > Elle rejette toute externalisation et privatisation des
- 1050 missions domaniales ;
- 1051
- 1052 > Elle revendique le maintien et le développement de
- 1053 toutes les missions au sein de la DGFIP ;
- 1054
- 1055 > Elle exige l'abandon de la note du 13 janvier 2014
- 1056 faisant appel à l'expertise privée pour les évaluations  
des biens de l'état au-dessus d'un millions d'euros.

## 1057 4 - Le recouvrement, un oublié de la fusion

1058

1059 La conception du recouvrement lors de la mise en  
1060 place de la DGFIP se limitait à la mise en place de pôles  
1061 de recouvrement spécialisé, dont on attendait tout,  
1062 uniquement en matière fiscale. Or, la DGFIP recouvre  
1063 un large éventail de produits, à commencer par les  
1064 produits fiscaux. Ainsi, le recouvrement des amendes a  
1065 été oublié, celui des produits divers de l'Etat se fait de  
1066 manière plus que cahotique et celui des produits locaux  
1067 se fait avec des outils informatiques inadaptés.

1068

1069 Dans toutes ces facettes, le recouvrement des créances  
1070 publiques de toute nature est la mission oubliée de la  
1071 fusion. C'est pourtant l'une de ses missions essentielles.  
1072 Elle constitue l'aboutissement de l'ensemble des  
1073 missions fiscales d'assiette et de contrôle, un élément  
1074 de premier plan dans la relation avec les collectivités  
1075 locales et enfin l'aboutissement de la chaîne pénale en  
1076 complément des autres peines.

1077

1078 Pour la CGT, cette mission doit être replacée au centre  
1079 de l'ensemble de nos réflexions avec une approche  
1080 tenant compte des réalités sociales permettant à tous  
1081 de remplir leurs obligations.

1082

1083 L'amélioration des outils doit être l'une de nos  
1084 revendications en prenant soin que ces outils ne soient  
1085 pas réalisés sous l'angle principal du pilotage de la  
1086 mission, mais bien de son exécution.

1087

1088 La CGT Finances Publiques dénonce :

1089

1090 > la profonde dégradation des conditions d'exercice  
1091 des missions dans l'ensemble des postes comptables  
1092 (SIE, SIP, SIP-SIE, Pôle de recouvrement spécialisés,  
1093 Trésoreries mixtes, Trésoreries spécialisées (amendes,  
1094 hospitalières, HLM, OPAC..), S.P.F. ...).

1095

1096 > la dérive de la mission de recouvrement consistant  
1097 à privilégier le reversement de subventions de l'Etat  
1098 sans contrepartie (CICE..) au plus grand bénéfice des  
1099 entreprises.

1100

1101 > le manque de moyens législatifs permettant ainsi à  
1102 certains contribuables d'organiser leur insolvabilité en  
1103 toute impunité et le manque de soutien technique des  
1104 directions apportés aux postes comptables.

1105

1106 La CGT Finances Publiques revendique la compétence  
1107 du seul ministère des Finances pour l'ensemble des  
créances publiques. Elle est fermement opposée

1108 à l'intervention de prestataires privés dans le  
1109 recouvrement, quel que soit le type de créances et  
1110 dans l'exercice des poursuites. (municipalisation,  
1111 recouvrement privé des amendes de stationnement..).  
1112 Elle dénonce la duplicité de l'administration consistant  
1113 à privilégier le recours aux huissiers des finances  
1114 publiques par rapport aux huissiers de justice, sans  
1115 assurer le recrutement suffisant pour couvrir les  
1116 besoins de la mission de recouvrement.

1117  
1118 Elle réaffirme son attachement au maillage territorial  
1119 permettant seul de développer un véritable service  
1120 public de proximité qui doit être doté des moyens  
1121 nécessaires pour assurer sa mission d'accueil, de  
1122 gestion et de recouvrement. Dans ces conditions, elle  
1123 combattra avec force :

1124  
1125 > le plan de démantèlement des trésoreries de  
1126 proximité privées de moyens normaux de  
1127 fonctionnement alors que le guichet fiscal  
1128 constituait l'une des ambitions majeures de  
1129 l'administration. À cet égard, la CGT Finances  
1130 Publiques dénonce le mythe du tout Internet  
1131 capable de gérer efficacement toutes les relations  
1132 entre les contribuables avec notre administration ;  
1133

1134 > les fusions de postes comptables permettant des  
1135 économies d'échelle au détriment du service public;

1136 > le regroupement ou le transfert de missions entre  
1137 postes comptables (transfert du recouvrement  
1138 des créances fiscales des trésoreries vers les  
1139 S.I.P par exemple). A cet égard, la CGT Finances  
1140 Publiques exige l'arrêt de la départementalisation  
1141 des procédures collectives qui placent les P.R.S.  
1142 dans une situation intenable et fragilise la mission  
1143 sans apporter aux postes comptables le moindre  
1144 allègement de la charge de travail. Elle exige  
1145 également le bilan objectif des expérimentations  
1146 et mises en place des PRS des DDFIP/DRFIP prenant  
1147 en charge le recouvrement pour les DIRCOFI et  
1148 Directions spécialisées.  
1149  
1150

1151  
1152 La CGT Finances Publiques rappelle son attachement  
1153 à la responsabilité personnelle et pécuniaire (R.P.P.)  
1154 des Comptables principaux et secondaires. Toutefois,  
1155 elle dénonce les dérives de la R.P.P. consistant à  
1156 transformer cette responsabilité en obligation de  
1157 résultat des services comptables dans un contexte de  
1158 raréfaction des moyens. La CGT Finances Publiques

1159 revendique un encadrement administratif du débet  
1160 administratif permettant de distinguer, à l'instar du  
1161 débet juridictionnel, le débet avec préjudice et le débet  
1162 sans préjudice.

1163

1164

## 1165 5 - L'informatique

1166

1167 La majorité des informaticiens travaillant dans une  
1168 mission dédiée le font au sein de la DGFIP. C'est la seule  
1169 direction dans toute la fonction publique (avec les  
1170 militaires) qui possède une autonomie sur cette mission  
1171 où des informaticiens sont employés à tous les niveaux  
1172 des projets. C'est vrai en matière d'exploitation ou bien  
1173 d'aide au réseau où la DGFIP assure elle-même le suivi  
1174 de son parc ou de ses logiciels. C'est vrai aussi en matière  
1175 de projets informatiques où la DGFIP est capable de  
1176 créer un logiciel métier depuis sa conception jusqu'à sa  
1177 mise en exploitation. Cette spécificité est aujourd'hui  
1178 mise à mal par la volonté du gouvernement de faire des  
1179 économies. Il trouve appui sur l'inter-ministérielle et sur  
1180 la mutualisation des fonctions support pour modifier la  
1181 structuration de toute l'informatique de la DGFIP.

1182

1183 Les conséquences concrètes de cette politique ne se  
1184 sont pas faites attendre.

1185

1186 La direction avait imposé l'organisation de toute  
1187 l'informatique ministérielle en établissements de  
1188 services informatiques (ESI) structurés en directions  
1189 (DISI). Ce modèle a déjà commencé à être remodelé avec  
1190 la fermeture ou le regroupement de certains ESI, comme  
1191 à Lyon. Mais d'autres devraient logiquement suivre. Les  
1192 décrets de l'été 2014 placent la DGFIP sous la tutelle du  
1193 premier ministre quant à tous ses outils informatiques,  
1194 ce qui n'est pas sans conséquences sur l'organisation  
1195 du travail et les conditions de ce dernier. De la même  
1196 manière, ces décrets sont un puissant accélérateur aux  
1197 regroupements et fermetures d'établissements déjà  
1198 évoqués dès lors qu'une direction interministérielle  
1199 cherche à faire des économies d'échelle.

1200

1201 Pour toutes ces raisons, la CGT a posé des revendications  
1202 claires. Elle revendique :

1203

1204 > en premier lieu le maintien du statut actuel des  
1205 informaticiens. L'informatique doit rester au sein du giron  
1206 de la DGFIP où les agents doivent continuer à pouvoir  
1207 bénéficier de leur statut issu de la DGFIP ;

1208 > l'abandon du décret du 1<sup>er</sup> août 2014 et de l'arrêté du  
1209 même jour plaçant l'informatique sous tutelle extérieure.



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

1210 En effet, ils posent les fondements néfastes de la mise  
1211 sous tutelle de l'informatique et portent les conditions  
1212 futures des suppressions de postes ;

1213 > l'abandon du décret du 16 septembre 2014 permettant  
1214 de mutualiser toutes les données dans un cadre  
1215 interministériel et surtout hors de la DGFIP. Ce décret  
1216 porte en effet les fondements juridiques de l'abandon  
1217 de la maîtrise de toutes les données régaliennes  
1218 propres aux missions de la DGFIP.

1220  
1221 La réorganisation de l'informatique a des  
1222 conséquences directes sur les conditions de travail.  
1223 Aussi, la CGT Finances Publiques doit s'inscrire dans  
1224 la lutte contre les horaires et astreintes non choisies  
1225 par les agents dans un cadre dit « Copernicien » qui  
1226 sont défavorables aux personnels. Or, c'est ce cadre  
1227 de travail défavorable que la direction veut imposer  
1228 à tous les informaticiens dans la restructuration de  
1229 l'informatique.

1230  
1231 Enfin, la CGT Finances Publiques revendique un  
1232 recrutement d'informaticiens au niveau nécessaire  
1233 à l'exercice des missions en utilisant toutes les  
1234 ressources et qualifications permises par le décret de  
1235 1971. Ce recrutement digne de ce nom doit être établi  
1236 au regard des missions de plein exercice à accomplir et  
1237 non au vu d'économies à effectuer.

## 1238 1239 1240 6 - L'accueil 1241

1242 C'est, en partie, par l'accueil que la fusion avait été  
1243 justifiée. En 2007, l'objectif était de mettre l'utilisateur  
1244 au cœur de la fusion. Cette politique est aujourd'hui  
1245 en échec à tel point que la direction cherche par tous  
1246 les moyens à réduire les horaires d'ouverture, les  
1247 possibilités de contacts entre l'administration et les  
1248 usagers. Ainsi elle lance les centres de contacts, qui  
1249 regroupent les appels téléphoniques, les mails de  
1250 toutes les structures d'un département sur une plate-  
1251 forme qui peut se situer en dehors du département.  
1252 La CGT Finances Publiques condamne la création de  
1253 telles structures et rappelle qu'elle revendique des  
1254 services de pleine compétence.

1255 > La mission d'accueil doit être repensée et examiner  
1256 dans tous ses points d'entrée, accueil physique  
1257 généraliste et spécifique, accueil téléphonique, accueil  
1258 mail (réponses aux questions).

1259 > Cela doit se faire en concertation avec l'administration,

1261 les personnels et tous les intervenants particuliers,  
1262 professionnels et collectivités territoriales à partir des  
1263 besoins pour un service public de qualité ;  
1264 > C'est uniquement dans ce cadre que doit être définie :  
1265 l'organisation de services d'accueil, de pleine compé-  
1266 tence ou avec des formes à préciser, et les horaires d'ou-  
1267 verture au public.

## 1268 1269 1270 7 - Les missions supports 1271

1272 La question des fonctions supports n'est pas nouvelle,  
1273 et le fait que le sujet de leur mutualisation ait été  
1274 posé dès 2007 démontre bien qu'il y a une continuité  
1275 idéologique sur cette position en dépit de l'alternance  
1276 gouvernementale en 2012.

1277  
1278 Elles sont aujourd'hui au cœur des objectifs d'économies  
1279 comme le gouvernement l'a réaffirmé dans son courrier  
1280 du 15 septembre 2014. Il s'agit d'inter-ministrialiser les  
1281 services du personnel, le matériel, les achats, etc...

1282  
1283 L'attaque de ce dossier au travers des aspects impactant  
1284 la gestion des rémunérations trouve sa source dans la  
1285 logique de remodelage de l'ensemble de la fonction  
1286 publique. L'idée est de faciliter, par combinaison  
1287 avec la loi mobilité, les transferts de personnels entre  
1288 ministères, voire entre versants de la fonction publique.  
1289 Et pour cela il est donc nécessaire de remettre en cause  
1290 les droits et garanties des personnels.

1291  
1292 Cette stratégie met à mal les services de gestion de  
1293 proximité. A la DGFIP, la fusion leur a fait assumer de  
1294 plus en plus de charge de travail, quand, dans le même  
1295 temps, ils ont vu leurs moyens diminuer très largement.  
1296 La prochaine étape tient dans le regroupement de  
1297 ces services au sein de Centres de Services Ressources  
1298 Humaines (CSRH), dévitalisant un peu plus les services  
1299 de proximité en leur retirant la gestion des dossiers des  
1300 agents.

1301  
1302 Pour la CGT Finances Publiques, les échecs du logiciel  
1303 Louvois au ministère de la défense, et de l'ONP pour  
1304 l'ensemble de la fonction publique d'Etat démontrent  
1305 la nocivité de cette démarche. Aux dysfonctionnements  
1306 est venue se rajouter la gabegie financière, sans que les  
1307 responsabilités ne soient clairement identifiées.

1308  
1309 La CGT Finances Publiques revendique un maintien  
1310 de services de proximité de pleine compétence pour  
1311 toutes les fonctions supports. Qu'il s'agisse de ressources



1312 humaines, de logistique, d'achats... la maîtrise  
1313 au plus près des lieux d'exercice des missions est  
1314 indispensable pour garantir un bon fonctionnement  
1315 de l'administration, et une qualité de service public de  
1316 haut niveau.

1317  
1318 Mais la question des missions supports est aussi  
1319 impactée par l'externalisation. C'est ainsi que les  
1320 missions de nettoyage, restauration et gardiennage  
1321 sont régulièrement attaquées au travers de  
1322 leur sous-traitance à des sociétés extérieures.  
1323 La CGT Finances Publiques considère au contraire  
1324 qu'il s'agit de missions dont les enjeux sont essentiels  
1325 au bon fonctionnement des services. Leur impact sur  
1326 les conditions d'exercice des missions ne peut être  
1327 occulté. C'est pourquoi, la CGT Finances Publiques  
1328 revendique leur ré-internalisation, en estimant  
1329 qu'elles doivent être exercées par des agents sous  
1330 statut.

## Vote de la CEN sur la partie II :

👉 21 Pour

👉 0 Contre

👉 4 Abstentions

### III) Emploi, salaires, moyens, droits et garanties : des éléments incontournables pour bien travailler

1353 Le service public n'est pas la propriété des  
1354 fonctionnaires, mais bien celle de la Nation, ce qui  
1355 implique qu'il est au service de la population. Les droits  
1356 et garanties des fonctionnaires, présentés comme des  
1357 privilégiés, sont en réalité des points d'appui pour tirer  
1358 l'ensemble des garanties des salariés vers le haut et non  
1359 vers le bas. L'idée rétrograde des fonctionnaires nantis  
1360 doit continuer à être mise en échec : nos revendications  
1361 en réalité s'inscrivent dans une perspective de progrès  
1362 social pour l'ensemble du pays.

1363 Pointés du doigt par les néo-conservateurs et autres  
1364 partisans d'un libéralisme économique exacerbé, les  
1365 agents publics, et en premier chef ceux des finances  
1366 publiques, subissent les assauts du capital. Présentés  
1367 comme coûteux et budgétivores, il leur est toujours  
1368 demandé d'en faire plus, tout en disposant de moins de  
1369 moyens.

1370  
1371 Après avoir subi les conséquences de la LOLF, les agents  
1372 des Finances Publiques ont été confrontés à la RGPP  
1373 qui s'est exprimée dans notre champ professionnel par  
1374 la création de la DGFIP. Plus de sept ans se sont écoulés  
1375 depuis sa création, et alors que les chantiers qu'elle a  
1376 imposés ne sont toujours pas terminés, les personnels  
1377 doivent encore faire face à de nouvelles réformes avec la  
1378 MAP et la revue des missions de l'Etat. La CGT Finances  
1379 Publiques condamne la finalité de la création de la  
1380 DGFIP et de ces réformes successives.

1381  
1382 Les politiques publiques ainsi mises en place dénaturent  
1383 le service public. Ministères mis en concurrence,  
1384 missions dites prioritaires, périmètre du champ régalién  
1385 sans cesse dénaturé, sont autant d'éléments qui ne  
1386 visent qu'à une seule finalité : réduire les coûts de  
1387 fonctionnement des services publics. Qu'importe pour  
1388 les décideurs que la baisse des moyens humains et  
1389 budgétaires nuise à la bonne marche du pays.

1390

1391

1392

### A - L'emploi public à la DGFIP, un enjeu de société

1393

1394

1395

1396

1397

1398

1399

1400

1401

1402

1403

1404

1405

1406

1407

1408

1409

1410

1411

1412

1413

#### 1 - Des effectifs en quantité suffisante pour répondre aux besoins de toute la société

L'existence de services publics forts et ambitieux constitue une condition majeure pour que le travail humain puisse être reconsidéré et être le cœur d'un nouveau modèle de développement.

L'argent public ne doit pas être distribué sans conditions et sans contrôle à des entreprises ayant comme seul objectif le profit aux dépens de l'emploi. Les besoins de financement des services publics et de contrôle de la dépense publique nécessitent donc des moyens humains à la DGFIP en nombre suffisant.

Or, les politiques mises en œuvre depuis plus d'une décennie ont rendu les services exsangues. Aux



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

1414 suppressions d'emplois s'ajoute aussi l'insuffisance  
1415 des recrutements, ce qui ne permet pas de pourvoir  
1416 tous les postes. L'administration répond à cette  
1417 situation par la gestion de la pénurie. Pour la  
1418 CGT Finances Publiques, cette solution n'est pas  
1419 acceptable. Les droits et garanties des agents s'en  
1420 trouvent fortement impactés (postes « gelés »,  
1421 blocage des mutations...) et le mal-être au travail  
1422 grandit face à la charge que cela fait peser sur les  
1423 services.

1424  
1425 Face à la souffrance qu'ils endurent, les agents en  
1426 viennent à accepter l'abandon de missions, voire  
1427 attendent la fermeture de leur service dans l'espoir  
1428 d'une affectation où ils pourraient retrouver un  
1429 semblant acceptable de qualité de vie au travail.  
1430 L'utilisation qui est faite par l'administration  
1431 du TAGERFIP est de ce point vue extrêmement  
1432 problématique.

1433  
1434 La CGT Finances Publiques considère qu'il n'y a  
1435 rien d'inéluctable dans la situation actuelle. Une  
1436 politique de l'emploi ambitieuse est possible. Elle  
1437 permettrait un meilleur exercice des missions de la  
1438 DGFIP, condition essentielle pour avancer vers un  
1439 développement économique durable avec plus de  
1440 justice fiscale et pour un bon usage des fonds publics.

## 1441 1442 1443 **2 - Des emplois statutaires pour un bon** 1444 **exercice de nos missions** 1445

1446 Articulé autour de trois principes fondamentaux :  
1447 égalité, continuité et adaptabilité, le statut sécurise  
1448 le cadre d'intervention des agents publics et assure  
1449 les réponses d'intérêt général pour satisfaire de  
1450 manière équitable les besoins sociaux sur l'ensemble  
1451 du territoire. Agir pour le compte de la puissance  
1452 publique nécessite indépendance, intégrité, et donc  
1453 un statut !

1454  
1455 Pour la CGT Finances Publiques, le caractère des  
1456 missions de la DGFIP impose que les agents qui  
1457 y travaillent obéissent à ces exigences. La CGT  
1458 continue de revendiquer que le service public soit  
1459 assuré par des fonctionnaires sous statut. C'est à cette  
1460 condition qu'on peut garantir la neutralité de notre  
1461 administration et son impartialité afin d'assurer une  
1462 égalité de traitement pour chaque usager quel que  
1463 soit son revenu et son lieu d'habitation.  
1464

## 1465 **3 - Des emplois qualifiés pour des missions** 1466 **renforcées** 1467

1468 Afin d'éviter des recrutements de gré à gré et donc  
1469 arbitraires, le législateur a ainsi prévu que la règle  
1470 générale d'accès à la Fonction publique devait être le  
1471 concours. Ce principe est le seul qui assure une égalité  
1472 d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du  
1473 clientélisme ou du favoritisme. C'est pourquoi la CGT  
1474 Finances Publiques réaffirme la primauté du concours  
1475 national pour l'accès aux emplois de la DGFIP.

1476  
1477 Les recrutements doivent être adossés à des conditions  
1478 de diplôme et donner lieu à une formation initiale  
1479 dispensée en alternance. Les agents doivent pouvoir  
1480 bénéficier d'une formation continue de qualité leur  
1481 permettant d'évoluer dans l'intégralité de la sphère  
1482 professionnelle sur l'ensemble des emplois dévolus au  
1483 corps d'appartenance.

## 1484 1485 1486 **4 - La réaffirmation d'une fonction publique de** 1487 **carrière** 1488

1489 Le système dit de la « carrière » où le grade, propriété  
1490 du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la  
1491 disposition de l'administration découle directement du  
1492 principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du  
1493 pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif. Il  
1494 a vocation à garantir à tous les fonctionnaires des règles  
1495 collectives d'évolution de salaires et carrières.

1496  
1497 La CGT Finances Publiques réaffirme la pertinence des  
1498 doctrines d'emploi à la DGFIP qui permettent aux agents  
1499 d'exercer leurs missions dans un cadre fonctionnel défini.  
1500 Les débouchés doivent permettre de valoriser la mise en  
1501 œuvre des qualifications acquises dans l'exercice des  
1502 fonctions. Elle revendique un déroulement de carrière  
1503 linéaire dans le corps. Les grades non fonctionnels  
1504 doivent être supprimés dans le cadre d'une refonte  
1505 globale des grilles indiciaires.

## 1506 1507 1508 **B - Une politique salariale ambitieuse pour** 1509 **une juste rétribution du travail accompli** 1510

### 1511 **1 - Pour une revalorisation du point d'indice**

1512  
1513  
1514 Dans la lutte perpétuelle entre travail et capital, la  
1515 rémunération du salarié est fortement mise à mal par les

1516 choix économiques menés ces 3 dernières décennies.  
1517 Cette lutte et ses effets concernent également la  
1518 rémunération des agents publics : la désindexation du  
1519 point sur l'inflation, puis maintenant le gel de sa valeur  
1520 ont fortement dégradé la qualité de l'emploi public en  
1521 paupérisant de nombreux agents, et en contribuant  
1522 aux déqualifications.

1523

1524 Elément central de la rémunération de tous les agents  
1525 publics, le point d'indice est au cœur des attaques  
1526 contre les fonctionnaires. Les débuts de carrière ne  
1527 répondent plus à la juste rémunération du travail  
1528 effectué. Pour certaines catégories de personnels  
1529 qui ne disposent pas de régimes indemnitaires, cette  
1530 dégradation n'est pas sans incidence sur leur relation  
1531 au travail.

1532

1533 Pour la CGT, il n'est pas question d'accepter que ce soit  
1534 les agents de la fonction publique qui fassent les frais  
1535 de la crise ; ils n'ont pas davantage que les salariés du  
1536 secteur privé, à être sacrifiés sur l'autel de la résorption  
1537 de la dette publique.

1538

1539

## 1540 2 - Une rémunération assise sur les grilles 1541 indiciaires 1542

1543

1544 Le déroulement de carrière des agents s'effectue  
1545 au sein d'un corps, auquel est attachée une grille  
1546 indiciaire. Une grille unique de rémunération avec un  
1547 point d'indice commun, assure partout sur le territoire,  
1548 pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes  
1549 conditions de rémunération.

1550

1551 Or, les grilles de rémunération ont connu un tassement  
1552 considérable. Ces blocages et la politique indemnitaire  
1553 favorisant les très hautes rémunérations ont créé des  
1554 inégalités sans précédent entre agents. Dans les faits,  
1555 aucune des mesures au nom de l'amélioration des  
1556 grilles de rémunérations catégorielles ne compense  
1557 l'accélération des pertes de pouvoir d'achat subies par  
1558 les agents depuis une décennie.

1559

1560 Pour la CGT Finances Publiques, la politique salariale  
1561 doit s'appuyer sur des grilles permettant de doubler  
1562 la rémunération indiciaire entre le début et la fin de  
1563 la grille pour un déroulement de carrière complet. La  
1564 refonte totale des grilles indiciaires doit s'opérer dans  
son ensemble, et non pas « en sifflet » afin d'éviter tout  
enjambement de carrière.

## 1565 3 - Des régimes indemnitaires répondant à des 1566 sujétions et non comme ajustement des 1567 rémunérations 1568

1569

1570 Dans le contexte d'austérité budgétaire, la fonction  
1571 publique est confrontée à une logique d'individualisation  
1572 des carrières et des rémunérations. L'échec relatif  
1573 d'instaurer la prime de fonction et de résultat (PFR)  
1574 n'a pas découragé les partisans de la modulation des  
1575 rémunérations. La création du régime indemnitaire  
1576 tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise  
1577 et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) vise encore  
1578 à casser les cadres collectifs de travail dans la fonction  
1579 publique.

1580

1581 La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de  
1582 la rémunération des grades portée par le RIFSEEP. La  
1583 séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de  
1584 carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car elle  
1585 garantit la rémunération du niveau de qualification  
1586 quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément  
1587 de rémunération conséquent à la fonction exercée, le  
1588 RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnels  
1589 aujourd'hui réservée à la catégorie A, que la CGT  
1590 dénonce. Son mécanisme n'offre aucune garantie de  
1591 transparence.

1592

1593 A la DGFIP, les discussions sur l'harmonisation  
1594 indemnitaire n'ont pas permis d'aboutir sur un niveau  
1595 satisfaisant de rémunération des agents, notamment  
1596 du fait que celles-ci se sont déroulées sous les fourches  
1597 caudines du guichet unique avec pour principale  
1598 consigne de rester dans une enveloppe budgétaire  
1599 constante. Le refus de l'administration de traiter des  
1600 primes et indemnités ligne par ligne a conduit à une  
1601 globalisation de l'harmonisation. Beaucoup d'espoirs  
1602 ont été fondés sur les discussions indemnitaires, laissant  
1603 croire qu'à l'arrivée, le pouvoir d'achat pourrait s'en  
1604 trouver amélioré. De nombreux agents n'ont rien eu  
1605 pendant que certains constatent une perte sèche. Pour  
1606 la CGT Finances Publiques, une remise à plat du régime  
1607 indemnitaire s'impose et doit faire partie des discussions  
1608 plus globales.

1609

1610 Sous cadrage décisionnel du niveau fonction publique,  
1611 le régime indemnitaire harmonisé construit par la DGFIP  
1612 est établi sur des critères compatibles avec le RIFSEEP,  
1613 permettant une bascule simple et efficace dans ce  
1614 nouveau régime en 2017. La CGT Finances Publiques  
1615 exige l'abandon de ce RIFSEEP qui va encore une fois



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

1616 fortement dégrader la rémunération et les conditions  
1617 d'exercice des missions à la DGFIP. Son caractère  
1618 aléatoire et individualisé va reproduire les effets  
1619 négatifs de la PFR sur la mobilité des agents.

1620  
1621 Pour la CGT, les primes et indemnités doivent être  
1622 réservées uniquement pour rémunérer certaines  
1623 sujétions particulières (contraintes, pénibilité ou  
1624 responsabilités particulières liées à l'exercice de  
1625 certaines fonctions), dans la limite où il ne serait pas  
1626 possible de les compenser autrement (adaptation des  
1627 postes de travail, repos compensateur, bonifications  
1628 et retraites anticipées).

1629

1630

## 1631 C - Des moyens pour une qualité de travail 1632 retrouvée

1633

1634

### 1635 1 - La nécessité de locaux adaptés

1636

1637 La création de la DGFIP s'est faite par la superposition  
1638 des deux réseaux pré-existants. La concentration  
1639 des structures s'opère au détriment de l'intérêt des  
1640 populations. La logique de rationalisation des points  
1641 d'accueil qui en découle ne répond aucunement  
1642 aux besoins de service public, car elle se fonde  
1643 uniquement sur la recherche d'économies et de  
1644 suppressions d'emplois.

1645

1646 Loin de mettre en place une politique immobilière  
1647 ambitieuse, l'administration crée des structures  
1648 inadaptées aux flux d'usagers. L'accueil du public se  
1649 fait dans des conditions toujours plus dégradées,  
1650 et dans un contexte social et sociétal toujours plus  
1651 difficile. Cette politique accroît les tensions dans les  
1652 contacts avec le public, et dévalorise l'importance de  
1653 la mission d'accueil.

1654

1655 La logique de rationalisation des surfaces occupées  
1656 a conduit l'administration à privilégier le locatif  
1657 au domanial. Par cette option, elle se prive des  
1658 moyens d'adaptation des locaux, et perd la main sur  
1659 la possibilité d'aménager les locaux de manière à  
1660 permettre une amélioration des conditions de vie au  
1661 travail des agents.

1662

1663 Pour la CGT Finances Publiques, la politique  
1664 immobilière de l'Etat a des conséquences directes sur  
1665 l'exercice des missions. A la DGFIP, comme dans tous  
1666 les services publics, il est indispensable de prendre

1667 en compte les besoins réels des usagers et de leurs  
1668 administrations sur l'ensemble du territoire.

1669

1670

### 1671 2 - Pour une prise en charge des frais permettant 1672 le bon fonctionnement de nos missions

1673

1674 La forfaitisation de certains frais de déplacement en  
1675 les adossant aux régimes indemnitaires a dénaturé  
1676 la logique qui a nécessité sa mise en place. Les  
1677 mécanismes d'IFDD et d'IST ont servi d'alibi à la DGFIP  
1678 pour ne pas agir sur la nécessaire revalorisation des frais  
1679 de déplacement, tandis que certaines directions les ont  
1680 transformés en compléments de rémunérations. Cette  
1681 situation provient du fait que sans ces palliatifs, les  
1682 agents ne peuvent exercer correctement leurs missions  
1683 sans y être de leur poche.

1684

1685 L'harmonisation indemnitaire a montré les limites de  
1686 ces logiques, les agents itinérants n'étant pas tous logés  
1687 à la même enseigne. Les découpages par résidence  
1688 ne tiennent pas compte de la réalité des spécificités  
1689 géographiques, ni des contraintes de restauration et  
1690 d'hébergement que les agents peuvent rencontrer.

1691

1692 Pour la CGT Finances Publiques, cette situation est  
1693 inacceptable ! Il est donc urgent de revaloriser les  
1694 frais de mission permettant une couverture intégrale  
1695 des frais réellement engagés par les personnels  
1696 dans les différents déplacements liés à leur activité  
1697 professionnelle (missions, formations, concours...),  
1698 et ce, que la mission soit réalisée hors de la résidence  
1699 administrative ou dans celle-ci (cas notamment des  
1700 grandes agglomérations).

1701

1702

### 1703 3 - Des moyens de formation à la hauteur de la 1704 technicité requise

1705

1706 Face à une réglementation sans cesse en évolution, et  
1707 toujours plus complexe, les agents rencontrent les plus  
1708 grandes difficultés pour accéder aux formations pour-  
1709 tant nécessaires à leur travail. Dans un espace profes-  
1710 sionnel désormais unifié, chaque agent a vocation à  
1711 exercer n'importe quelle mission correspondant à son  
1712 corps d'appartenance. Cela implique des moyens de for-  
1713 mation mobilisés tout au long de la carrière de l'agent.

1714

1715 Pour la CGT Finances Publiques, la formation doit être  
1716 exclusivement réalisée en interne, dispensée par des  
1717 agents de la DGFIP. Les formations initiales doivent se



1718 réaliser en établissements, avec des phases d'appren-  
1719 tissages théoriques et de mises en pratique. La for-  
1720 mation continue doit se réaliser au plus près des lieux  
1721 de vie des agents, afin de permettre au plus grand  
1722 nombre d'accéder à celle-ci.

1723

1724 Pour autant, la CGT refuse le recours systématique à  
1725 « l'e-formation ». Cette dernière est utilisée par l'admini-  
1726 stration pour économiser les coûts, et la charge des  
1727 sites de formation. En aucun cas elle ne doit être un  
1728 outil pour imposer aux agents la maîtrise de prérequis.  
1729 Elle doit être circonscrite à des formations simples, né-  
1730 cessitant un déploiement rapide sur le territoire.

1731

1732 Pour la CGT Finances Publiques, un centre d'examen  
1733 doit être implanté dans chaque département. La ré-  
1734 gionalisation des lieux de concours crée des inégali-  
1735 tés entre agents du fait des coûts et des temps de tra-  
1736 jets qu'elle induit.

1737 L'intégralité des frais supportés par les agents pour  
1738 se former ou pour passer des concours doit être  
1739 compensée. Les stagiaires en établissement doivent  
1740 bénéficier notamment d'un logement fonctionnel, et  
1741 de lieux de restauration conviviaux dans le cadre d'un  
1742 accompagnement social renforcé.

1743

1744 La CGT Finances Publiques s'oppose à la mutualisa-  
1745 tion des moyens de formation au sein du ministère.  
1746 Les métiers multiples des différentes administrations  
1747 nécessitent des opérateurs de formation spécialisés,  
1748 qui maîtrisent les techniques et la réglementation  
1749 propres à chacune d'entre-elles.

1750

1751 Les agents devant suivre une formation consécutive à  
1752 une prise de poste et doivent pouvoir bénéficier d'un  
1753 tutorat de qualité. L'agent en charge de la fonction de  
1754 tuteur doit être un agent expérimenté disposant d'une  
1755 bonne maîtrise des missions exercées par l'agent en  
1756 formation. La charge du tutorat doit être compensée  
1757 dans l'assignation des objectifs individuels du tuteur  
1758 et reconnue au travers de son évaluation.

1759

1760

## 1761 **D - Des droits et garanties pour des agents** 1762 **au service du bien commun**

1763

1764

### 1765 **1- Réaffirmation du rôle des statuts**

1766 **particuliers et refus de l'inter-ministéri-  
1767 alité**  
1768 Répondre aux besoins de la population et défendre

1769 les valeurs de solidarité, d'égalité de traitement  
1770 et d'accès sur tout le territoire, de lutte contre  
1771 les inégalités et de cohésion sociale, tout cela est  
1772 organiquement rattaché aux droits et devoirs des  
1773 agents qui exécutent ces missions, droits et devoirs  
1774 précisés par le Statut général et les statuts particuliers.  
1775 Défendre les missions, c'est défendre le Statut  
1776 général des fonctionnaires et les statuts particuliers :  
1777 un statut général construit sur la base d'un socle  
1778 commun avec ses trois versants, basé sur une  
1779 grille unique, une Fonction publique de carrière  
1780 et une séparation du grade et de l'emploi.  
1781 Pour la Fonction Publique d'Etat, nous nous prononçons  
1782 contre la fusion des corps, contre la généralisation des  
1783 corps interministériels.

1784

1785 L'organisation en corps de la Fonction publique  
1786 d'Etat implique que les missions de chaque corps  
1787 correspondent à des groupes homogènes de fonctions.  
1788 Les agents doivent pouvoir accéder à tous les emplois  
1789 auxquels leur grade leur donne vocation dans le corps  
1790 dont ils sont membres. Ce sont les missions publiques  
1791 qui fondent les statuts particuliers des corps. Les  
1792 garanties qu'ils apportent aux agents sont également  
1793 au service des usagers. En réaffirmant leur pertinence, la  
1794 CGT Finances Publiques entend préserver la qualité de  
1795 nos missions.

1796

1797 C'est parce que les statuts particuliers obéissent à cette  
1798 logique d'adossement aux missions exercées, que la  
1799 CGT Finances Publiques s'oppose à toute forme d'inter-  
1800 ministéri-  
1801 alité des emplois administratifs, les informati-  
1802 ciens de la DGFIP étant partie intégrante de ces emplois.

1802

1803

### 1804 **2 - Réflexion sur le positionnement des non** 1805 **titulaires**

1806

1807  
1808 Le recours à l'emploi non titulaire doit être exceptionnel  
1809 et restreint aux situations où le recrutement de  
1810 fonctionnaires s'avèrerait impossible. Ces cas doivent  
1811 être définis et avalisés via un comité technique. Les  
1812 conditions d'emploi des agents contractuels doivent être  
1813 compensées par leur rémunération, une indemnisation  
1814 de leur précarité et avec des droits sociaux forts.

1815

1816 La CGT Finances Publiques dresse le bilan de l'accord  
1817 du 31 mars 2011 visant à sécuriser les parcours  
1818 professionnels des agents contractuels. Si une partie  
1819 de nos revendications a pu trouver à s'y appliquer, la



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

1820 dénaturation opérée par la loi Sauvadet était déjà un  
1821 motif d'insatisfaction. Les modifications apportées, et  
1822 les restrictions budgétaires et administratives qui ont  
1823 suivi ont laissé trop d'agents sur le bas-côté. La balance  
1824 ne peut être jugée comme positive dans un tel contexte  
1825 où seulement 15% des agents non titulaires ont pu  
1826 accéder à un emploi statutaire.

1827

1828 La réflexion doit être lancée dans toutes les  
1829 composantes de la CGT pour favoriser la ré-  
1830 internalisation de toutes les missions afin de résorber  
1831 la précarité dans toute la fonction publique. Pour la  
1832 CGT Finances Publiques, les missions de restauration,  
1833 nettoyage et gardiennage (veilleur de nuit) doivent  
1834 trouver à s'intégrer dans des corps techniques. Afin  
1835 de permettre une résorption intégrale et de donner  
1836 des garanties fortes à tous les agents concernés, la  
1837 création de nouveaux corps ne doit pas être exclue.  
1838 La nature de ces missions, aujourd'hui trop souvent  
1839 exercées à temps incomplet nécessite une réflexion sur  
1840 la mutualisation des emplois concernés entre différents  
1841 employeurs publics pour permettre un accès au travail  
1842 à temps plein.

1843

### 1844 3-Pour des doctrines d'emploi renforcées

1845

1846 Les discussions entamées à l'aube de la fusion sur la  
1847 rédaction des doctrines d'emploi n'ont pas été menées  
1848 à leur terme par la Direction générale. L'impact de  
1849 multiples réformes organisationnelles et structurelles  
1850 dans les conditions d'exercice des missions nécessitent  
1851 une reprise de ces travaux. L'absence de lisibilité sur ce  
1852 que doivent faire les agents en fonction de leur catégorie  
1853 permet à l'administration de banaliser les tâches au sein  
1854 des services. Cette situation est inacceptable car elle  
1855 permet à l'administration d'exploiter les compétences  
1856 des agents à moindre coût. Cela entraîne aussi une  
1857 déqualification de certains emplois qui contribue à la  
1858 perte de sens du travail accompli.

1859

1860 La CGT Finances Publiques exige une mise à jour  
1861 des doctrines d'emploi à la DGFIP pour réaffirmer la  
1862 nécessité des emplois au sein de notre administration  
1863 et leur juste positionnement.

1864

1865

### 1866 4 - Des règles de gestion fortes pour lutter 1867 contre toute forme d'arbitraire à la DGFIP

1868

1869

1870 Les élus de la CGT dans les différentes instances

1871 de représentation des personnels (commissions  
1872 administratives paritaires et commissions consultatives  
1873 paritaires) œuvrent pour la défense des droits et  
1874 garanties individuels exercés dans un cadre collectif. Les  
1875 actes de gestion sont au cœur de la vie professionnelle  
1876 des agents et de leur carrière : titularisation, affectation,  
1877 mutation, évaluation et promotion.

1878

1879 La réforme de l'évaluation dans sa logique  
1880 d'individualisation met à mal les collectifs de travail.  
1881 L'instauration d'un recours hiérarchique, préalable  
1882 obligatoire avant tout recours, dénature le dialogue  
1883 social et remet en cause le rôle des CAP. Cette étape qui  
1884 s'accompagne de délais de procédure contraints est  
1885 une entrave supplémentaire dans la reconnaissance  
1886 de la valeur professionnelle des agents. Elle renforce le  
1887 pouvoir discrétionnaire de l'évaluateur, et accentue un  
1888 système injuste de par le contingentement qu'il impose.

1889

1890 Pour la CGT Finances Publiques, il est indispensable  
1891 que les personnels puissent s'appuyer sur des élus  
1892 représentatifs de leurs métiers par leur présence au  
1893 sein des services, au contact des réalités des agents qui  
1894 les ont mandatés. La CGT Finances Publiques s'oppose  
1895 donc à la logique d'instauration d'un statut de l' élu tel  
1896 que le conçoit l'administration, et qui vise à isoler les  
1897 représentants des personnels du quotidien des agents.

1898

1899 Les compétences entre les CAP nationales et locales  
1900 doivent être claires et réaffirmées, les agents devant  
1901 toujours pouvoir saisir l'instance la plus compétente en  
1902 cas de recours. La CGT Finances Publiques condamne  
1903 donc les logiques de spécialisation des CAP, au  
1904 travers notamment de la suppression des CAP locales  
1905 préparatoires aux CAP nationales.

1906

1907 Les suppressions d'emplois mettent à mal la possibilité  
1908 de représentation au niveau local des agents. La CGT  
1909 Finances Publiques réaffirme la pertinence des CAP  
1910 locales. Elle donne mandat à sa future direction nationale  
1911 pour travailler au renforcement du rôle de ces instances.  
1912 Une étude doit être menée afin de déterminer s'il est  
1913 opportun de mettre en place des CAP locales élues par  
1914 corps et non plus par grades pour les catégories B et C.

1915

1916

### 1917 5- Pour un respect des temps de travail et de 1918 repos des agents à la DGFIP

1919

1920

1921 Confrontés à des charges de travail toujours plus

1922 importantes du fait des suppressions d'emplois, les  
1923 agents de la DGFIP rencontrent de plus en plus de  
1924 difficultés à effectuer des horaires de travail décents.  
1925 Ecrêtements horaires, burn-out, tensions sur les  
1926 plannings, refus de congés et/ou d'autorisation  
1927 d'absence, constituent autant d'éléments qui  
1928 détruisent le travail.

1929

1930 La question du télétravail est aujourd'hui posée. La  
1931 montée de la dématérialisation, les logiques de choix  
1932 de vie individuelles, trouvent aujourd'hui un écho  
1933 avec le développement des nouvelles technologies.  
1934 Pour la CGT Finances Publiques, les conditions de  
1935 mise en œuvre du télétravail doivent être strictement  
1936 encadrées de garanties fortes pour le respect de la  
1937 séparation entre vie privée et vie professionnelle. Dans  
1938 ce cadre, le syndicat s'appuiera sur les analyses déjà  
1939 existantes dans le cadre de la campagne CGT pour le  
1940 droit à la déconnexion.

1941

1942 Le compte épargne temps, qui permet de thésauriser  
1943 les jours de congés, est souvent utilisé au détriment  
1944 des collectifs de travail et de la santé des agents de plus  
1945 en plus contraints à son utilisation par les difficultés  
1946 à prendre les congés. Ce mécanisme contribue aussi  
1947 à la destruction de l'emploi. La possibilité de faire  
1948 racheter les jours épargnés est utilisée face à une  
1949 double contrainte : la difficulté de recourir à ces  
1950 jours sous forme de congés et pour faire face aux  
1951 pertes de pouvoir d'achat. L'alternative offerte par la  
1952 transformation en cotisations au régime additionnel  
1953 de la fonction publique est une atteinte au principe de  
1954 la retraite par répartition : le RAFP est un mécanisme de  
1955 retraite par capitalisation dont la CGT exige l'abandon.

1956

1957 Pour la CGT Finances Publiques, le droit au repos doit  
1958 être respecté, et la réduction du temps de travail doit  
1959 aller au-delà des 35 heures. Elle revendique la possibilité  
1960 pour tous les agents de disposer d'un module horaire  
1961 variable à 35 heures hebdomadaires, sans remise en  
1962 cause du socle des droits à congés à la DGFIP.

1963

1964 L'intégralité des temps consacrés à la formation doit  
1965 être prise en compte dans le temps de travail. Les  
1966 déplacements doivent donner lieu à compensation  
1967 horaire, et les temps de repos réglementaires doivent  
1968 être respectés entre l'heure de retour et la reprise du  
1969 service.

1970

1971 Les horaires de travail doivent être respectés.  
1972 Or, qu'ils soient aux horaires variables ou dans le  
1973 régime du forfait, les agents subissent aujourd'hui

1974 des augmentations considérables de leur temps de  
1975 travail. Pour la CGT Finances Publiques, les écrêtements  
1976 horaires sont inadmissibles. Les agents au forfait  
1977 doivent bénéficier de garanties fortes quant à leurs  
1978 droits individuels et au respect des cadences et quotités  
1979 horaires.

1980

1981 L'administration doit assumer le besoin de service public  
1982 de qualité partout sur le territoire en y pourvoyant en  
1983 effectifs suffisants.

1984

1985 Tous ces éléments sont partie prenante des enjeux du  
1986 travail.

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

1996

1997

1998

1999

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025

## Vote de la CEN sur la partie III :

- 👉 25 Pour
- 👉 0 Contre
- 👉 4 Abstentions
- 👉 2 Nppv

## IV) Changer le travail : l'ambition revendicative de la CGT

### A - Les enjeux du travail

2008 La question du travail, pris dans toutes ses dimensions, est  
2009 au cœur du rapport d'exploitation et de la confrontation  
2010 permanente avec le capital. Depuis plusieurs décennies,  
2011 on assiste à sa dévalorisation au profit de ce même capital  
2012 toujours plus avide de profits, jusqu'à mettre aujourd'hui  
2013 l'humanité en danger.

2014

2015 A la DGFIP, ce sont les mêmes phénomènes qui sont  
2016 observés au nom du dogme de la réduction des  
2017 dépenses publiques, et dans le but d'orienter l'argent et  
2018 les activités publics vers les intérêts privés.

2019

2020 Exiger « le bien travailler », le « bien être » au travail est  
2021 une ambition revendicative de toute la CGT qui porte  
2022 clairement cette volonté de combattre les logiques d'un  
2023 système capitaliste à bout de souffle au sens où il se  
2024 révèle incapable de résoudre les problèmes auxquels est  
2025 confronté l'humanité.

2026 La CGT Finances publiques s'inscrit pleinement dans  
2027 cette ambition qui emporte des enjeux étroitement  
2028 mêlés.

2029 > C'est celui du rapport individuel du salarié à son travail  
2030 et de son aspiration à pouvoir bien faire son travail,  
2031 de son rapport aux autres salariés, de la valeur de son  
2032 travail.

2033 > Dans le même mouvement, c'est celui des batailles  
2034 collectives pour les missions, l'emploi, les salaires, la  
2035 reconnaissance des qualifications, la défense du statut,  
2036 des droits et garanties collectives.

2037 > C'est globalement celui de la santé au travail au travers  
2038 de l'exigence de pouvoir bien faire son travail.

2039 > C'est globalement celui de la santé au travail au travers  
2040 de l'exigence de pouvoir bien faire son travail.  
2041  
2042 Changer les relations sociales, transformer le contenu  
2043 et la finalité du travail, agir sur l'environnement  
2044 physique, modifier l'organisation du travail, ouvrir les  
2045 possibilités d'évolution, concilier vie professionnelle  
2046 et vie personnelle constituent les différents volets de  
2047 notre action sur le travail.

2048  
2049 Face à une direction générale qui entend faire  
2050 du dossier conditions de vie au travail un simple  
2051 instrument au service de l'accompagnement de ses  
2052 choix régressifs, il est essentiel de définir une démarche  
2053 syndicale reposant sur les préoccupations concrètes  
2054 des personnels et sur leur intervention. En effet, gagner  
2055 la revalorisation du travail autour de ces axes passe  
2056 obligatoirement par l'intervention des personnels, une  
2057 intervention que le syndicat doit susciter, encourager  
2058 et organiser.

2059  
2060  
2061

## 2062 **B - Définir une démarche revendicative et** 2063 **syndicale**

2064  
2065 Concrétiser cette démarche appelle à utiliser tous les  
2066 points d'appui disponibles :

2067 > engager un travail d'écoute des agents sur leur  
2068 rapport au travail et leurs besoins ;

2069 > construire des interventions et actions collectives  
2070 avec les agents à partir de leur exigence des moyens  
2071 pour bien travailler ;

2072 > impulser le droit d'expression des agents sur la vie et  
2073 l'organisation du travail ;

2074 > utiliser tous les outils pour une appréciation précise  
2075 des situations de travail (DUERP, baromètre social,  
2076

2077 enquêtes...);

2078 > utiliser la possibilité d'engager des négociations  
2079 qu'ouvrent les accords de Bercy comme perspective  
2080 de concrétisation des actions revendicatives ;

2081 > exiger le retour à la consultation annuelle des agents  
2082 pour l'élaboration du DUERP et du plan de prévention ;

2083 > développer notre intervention syndicale pour la  
2084 prévention des RPS ;

2085 > exiger le respect du rôle et des prérogatives  
2086 des CHSCT, articulé à ceux des CTL en matière  
2087 d'organisation du travail et de conditions de vie au  
2088 travail ;

2089 > engager les recours juridiques nécessaires...

2090 > Mais cette démarche appelle aussi à construire une vie  
2091 syndicale qui nous permette d'affronter les nouveaux  
2092 enjeux et d'être à la hauteur de nos ambitions.

2093

2094

2095

2096

2097

2098

2099

2100

2101

2102

2103

2104

2105

2106

2107

2108

2109

2110

2111

2112

2113

2114

2115

2116

2117

2118

2119

2120

2121

2122

2123

2124

2125

2126

2127

### Vote de la CEN sur la partie IV :

☛ **20 Pour**

☛ **4 Contre**

☛ **5 Abstentions**

☛ **1 Nppv**

## V) La vie syndicale

### A) Des choix majeurs

2119 Notre situation de syndicalisation et nos résultats  
2120 aux élections professionnelles nécessitent que nous  
2121 passions à des actes forts et concrets en matière de  
2122 qualité de vie syndicale. Si dans nos deux premiers  
2123 congrès nous avons identifié les problématiques  
2124 auxquelles nous sommes confrontés et qui nous  
2125 impactent lourdement (suppressions d'emplois,  
2126 départs en retraite, phénomènes déléguaires...) il  
2127 nous faut concentrer nos efforts à leur apporter des



2128 réponses et des actes concrets. Et nous devons le faire  
2129 à partir de principes partagés.

2130

2131 • Le premier principe est celui de l'organisation  
2132 en syndicat national. Ce choix est facteur de  
2133 cohésion nationale pour une défense efficace  
2134 des missions, des personnels, de leurs statuts  
2135 particuliers et pour développer les luttes dans  
2136 le cadre d'une administration centrale à réseau  
2137 déconcentré.

2138

2139 • Le second principe est la démarche dans laquelle  
2140 nous nous inscrivons pour créer l'immense élan  
2141 émancipateur dont les salarié-e-s ont tant besoin  
2142 aujourd'hui. C'est un esprit de conquête que nous  
2143 devons insuffler pour ouvrir une nouvelle période  
2144 de progrès social avec un rapport de forces plus  
2145 favorable. Résister est nécessaire mais nous  
2146 devons aussi proposer, impulser, donner du sens,  
2147 mobiliser, construire.

2148

2149 • Le troisième principe fait de l'activité de terrain,  
2150 au plus près de la vie des agents l'élément  
2151 essentiel de notre démarche syndicale, la racine  
2152 de la construction de la réponse aux besoins des  
2153 agents et de l'action syndicale.

2154

2155 • Et le quatrième principe considère que le  
2156 rayonnement de nos idées, et du développement  
2157 de nos capacités d'action repose sur des  
2158 syndiqués nombreux et investis dans l'activité  
2159 syndicale. Il nous appartient de créer toutes les  
2160 conditions pour encourager cet investissement.

2161

2162 Dans ce cadre, la CGT Finances Publiques travaillera  
2163 à créer les conditions pour gagner des avancées en  
2164 partant d'une réalité simple, celle des revendications  
2165 des personnels. C'est sur cette base que la CGT-  
2166 Finances Publiques débatera avec les autres  
2167 organisations pour construire de futures actions à la  
2168 DGFIP.

2169

2170 Sans préjudice de son indépendance, la CGT  
2171 continuera à s'inscrire dans les processus de débats  
2172 et d'actions susceptibles de contribuer à son combat,  
2173 y compris avec les acteurs politiques et associatifs  
2174 partageant ses valeurs.

2175

2176 Elle peut envisager des actions convergentes sur  
2177 cette base dès lors qu'elles font l'objet d'objectifs et de  
2178 constructions communes.

## 2179 **B) L'enjeu de la syndicalisation**

2180

2181 Depuis le congrès de Seignosse, nous ne cessons de  
2182 constater l'important potentiel de syndicalisation qui  
2183 est le nôtre, mais malgré cette réalité nous sommes  
2184 confrontés à une diminution du nombre de nos  
2185 syndiqués. Si notre capacité, notre volonté d'action n'ont  
2186 pas diminué dans la dernière période, de nombreuses  
2187 difficultés se sont fait jour dans nos sections : manque  
2188 de militants, difficultés de travail collectif, sentiment  
2189 d'impuissance à faire évoluer les choses.

2190

2191 Il faut aujourd'hui constater d'importantes différences  
2192 entre les sections. Les causes en sont multiples. La  
2193 géographie, le nombre d'implantations administratives,  
2194 le nombre et la mobilité des agents, le nombre de  
2195 syndiqués et de militants, leur origine professionnelle,  
2196 les contraintes professionnelles et familiales, les  
2197 départs en retraite en sont quelques illustrations non  
2198 exhaustives. Tous ces éléments génèrent une vie très  
2199 différente d'une section à l'autre.

2200

2201 C'est à partir de ces réalités qu'il nous faut aujourd'hui  
2202 construire notre réflexion.

2203

2204 Lors des deux derniers congrès, nous avons repéré  
2205 que la réduction des effectifs et l'augmentation des  
2206 départs en retraite allaient compliquer notre activité.  
2207 La question de la syndicalisation avait été au cœur des  
2208 débats. Mais force est de constater que les orientations  
2209 définies n'ont pas eu l'effet escompté.

2210

2211 Pourtant, gagner la bataille de la syndicalisation est un  
2212 impératif pour un syndicalisme en capacité de rayonner  
2213 dans tous les services et de prendre en compte toutes  
2214 les problématiques.

2215

2216 Cette question doit donc devenir l'affaire de toutes nos  
2217 sections et plus largement la préoccupation de tous nos  
2218 syndiqués.

2219

2220 Cela passe par l'organisation de campagnes nationales  
2221 de syndicalisation prenant appui sur du matériel adapté  
2222 que la direction nationale devra mettre à disposition  
2223 des sections, un accueil systématique des nouveaux  
2224 arrivants dans notre administration, la multiplication  
2225 des démarches de contact avec tous les agents, de  
2226 toutes les catégories et de tous grades.

2227

2228 Cela passe aussi par un bilan annuel de la Direction  
2229 nationale sur les initiatives prises et leurs résultats.



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

2230 Poursuivre l'effort de syndicalisation, c'est également  
2231 conserver l'ensemble de nos syndiqués. Cela  
2232 exige une meilleure circulation de l'information en  
2233 particulier lors des mouvements. En effet, on constate  
2234 régulièrement des difficultés au cours des mutations  
2235 d'adhérents, notamment liées à leur prise en charge  
2236 dans les sections d'arrivée. Un matériel particulier  
2237 a été mis en place, celui-ci sera amélioré et renvoyé  
2238 avant chaque mouvement de mutation avec un suivi  
2239 au niveau national.

2240  
2241 Poursuivre l'effort de syndicalisation, c'est enfin  
2242 clairement gagner sur la continuité syndicale. L'enjeu  
2243 est de taille dès maintenant, car aujourd'hui comme  
2244 dans les années à venir c'est plusieurs centaines de  
2245 syndiqués qui partent ou vont partir à la retraite. Il y  
2246 a là à la fois un enjeu sur notre capacité d'action et  
2247 d'intervention syndicale, et évidemment un enjeu  
2248 de moyens financiers pour notre organisation. Ce  
2249 travail, le syndicat doit le mener en lien avec l'UFR. Il  
2250 implique de pouvoir travailler ensemble, actifs et  
2251 retraités, sur les revendications. Cela doit se traduire  
2252 par la présence de retraités dans les instances du  
2253 syndicat, par l'impulsion pour mettre en place des  
2254 collectifs retraités UFR dans tous les départements,  
2255 par la confortation des liens avec l'UCR.

## 2256 2257 2258 **C) Formation syndicale : faire de la forma-** 2259 **tion d'accueil une priorité absolue** 2260 2261

2262 Des syndiqués formés et informés c'est une  
2263 condition nécessaire pour leur investissement dans  
2264 l'activité syndicale. C'est un atout pour la prise de  
2265 responsabilité dans le syndicat. C'est une nécessité  
2266 pour tout exercice d'un mandat syndical. C'est l'enjeu  
2267 de la capacité à connaître et faire connaître autour de  
2268 nous les propositions de la CGT, auprès des collègues.  
2269 Et face au pilonnage idéologique c'est se donner les  
2270 moyens de résister et d'exercer son esprit critique.  
2271 Cela vaut dans tout le syndicat, du local au national.  
2272 La formation syndicale CGT ce n'est pas le formatage  
2273 des consciences. C'est au contraire le croisement  
2274 des connaissances collectives du syndicat avec les  
2275 expériences et les connaissances individuelles des  
2276 syndiqués.

2277  
2278 C'est un droit du syndiqué affirmé comme tel dans  
2279 nos statuts.  
2280

2281 Notre priorité absolue est donc de permettre à chaque  
2282 syndiqué de connaître l'organisation à laquelle il a  
2283 décidé d'adhérer, lui présenter la « maison », lui donner  
2284 des éléments sur les modes de fonctionnement, les  
2285 conceptions, les objectifs revendicatifs de la CGT. Le  
2286 développement de la formation d'accueil doit donc  
2287 devenir une priorité concrète dans chaque section,  
2288 mettant en perspective la participation aux formations  
2289 interprofessionnelles de niveau 1 et 2.

2290  
2291 Dans une phase de renouvellement massif des  
2292 responsabilités militantes dans nos sections lié à  
2293 de nombreux départs en retraite de camarades en  
2294 responsabilité syndicale, il s'agit aussi d'aider à l'exercice  
2295 des mandats et à faire face aux questions d'actualité  
2296 par un développement de formations et de journées  
2297 d'études spécifiques.

2298  
2299 D'une manière générale, nous devons revoir la  
2300 formation syndicale des camarades en responsabilité  
2301 pour permettre une meilleure appropriation des enjeux  
2302 revendicatifs et des valeurs de la CGT.

2303  
2304 En lien avec les sections, la CEN devra donc formuler des  
2305 propositions de développement de ces formations.

## 2306 2307 2308 **D) Une vie syndicale de qualité** 2309

2310  
2311 Lors du dernier congrès de Guidel, dans l'introduction  
2312 à cette partie, nous avons déjà mentionné une série de  
2313 difficultés que nous connaissons aujourd'hui à l'intérieur  
2314 du syndicat.

2315  
2316 Nous écrivions : « *l'amélioration de la qualité de vie*  
2317 *syndicale est un objectif constant du syndicat. Cet enjeu*  
2318 *exige de la part du syndicat de nouvelles réponses dans*  
2319 *un contexte qui peut sembler paradoxal. Les évolutions*  
2320 *sociologiques des dernières années montrent une*  
2321 *aspiration plus forte à l'autonomie de réflexion et de*  
2322 *décision des salariés, à un refus de l'« embrigadement*  
2323 *», auquel les organisations syndicales ne semblent pas*  
2324 *correspondre. Dans le même temps les comportements*  
2325 *déléгатaires ne cessent de se renforcer.* »

2326  
2327 Dans le contexte actuel, nous n'avons pas encore réussi  
2328 à relever ce défi. Il s'agit bien d'amener les syndiqués à  
2329 prendre toutes leur place dans le débat, la vie et l'activité  
2330 du syndicat. Cela passe évidemment par les échanges  
2331 lors des Assemblées Générales mais surtout par des liens

2332 réguliers entre les sections et leurs syndiqués. Cela  
2333 passe également par une répartition la plus partagée  
2334 possible des mandats syndicaux. La CEN travaillera  
2335 en relation avec les sections au développement de  
2336 ces orientations.

2337

2338

## 2339 **E) La communication : un point d'appui** 2340 **essentiel dans la bataille des idées**

2341

2342

2343 Afin d'améliorer la qualité de la vie syndicale, il  
2344 est nécessaire que l'information circule le plus  
2345 largement et le plus rapidement possible. Alors  
2346 que l'on aurait pu imaginer que les nouvelles  
2347 technologies apporteront un plus, on constate  
2348 aujourd'hui l'inverse.... Noyé par les mails et la  
2349 masse d'informations, il n'est pas simple de repérer  
2350 les éléments des débats, parfois même les décisions  
2351 que nous prenons.

2352

2353 Il convient donc d'améliorer les outils en notre  
2354 possession :

2355

2356 > Le site Internet et son "espace syndiqué" vont  
2357 être modifiés et seront régulièrement retravaillés  
2358 en fonction d'un questionnaire envoyé aux  
2359 sections annuellement pour permettre d'établir  
2360 les évolutions nécessaires permettant de diffuser  
2361 l'information à chaque syndiqué.

2362

2363 > La lettre d'info du syndicat national sera envoyée à  
2364 tous les membres des CE des sections.

2365

2366 > « La News letter » hebdomadaire continuera à être  
2367 adressée aux syndiqués. Mais au delà de cet envoi,  
2368 une lettre mensuelle spécifique leur sera adressée  
2369 par la direction nationale

2370

2371 > Les efforts pour une parution plus régulière du  
2372 « Mag'syndical » devront être amplifiés.

2372

2373 De plus, afin de renforcer cette dimension, il est  
2374 important d'impulser les débats entre les syndiqués  
2375 pour être en phase avec la réalité du terrain et les  
2376 aspirations qui s'expriment.

2376

2377 Notre communication se réalise en deux volets :  
2378 matérialisée par une série de tracts et dématérialisée  
2379 par internet.

2380

2381 Il est aujourd'hui difficile d'avoir une appréhension  
2382 complète et totale de la communication du

2383 syndicat dans son ensemble. En effet, il existe une

2384 communication au niveau national et au niveau local.

2385 Elle s'exerce de multiples manières : nombre de sections

2386 possèdent une liste de diffusion locale qui permet

2387 l'information rapidement, mais beaucoup sont aussi à

2388 l'initiative de tracts régulièrement distribués, ou bien

2389 encore de journaux locaux. En revanche, la tenue des

2390 sites locaux est très hétérogène (certains sont peu ou

2391 pas utilisés tandis que d'autres sont très riches). Au

2392 niveau national, le site est très souvent mis à jour. Le

2393 Mag' syndical a encore des difficultés à paraître aussi

2394 régulièrement que prévu, et il ne semble pas diffusé

2395 aussi largement que prévu.

2396

2397 Il apparaît nécessaire de réussir à atteindre la

2398 mutualisation des expressions locales. Pour cela, il est

2399 impératif que toutes les publications locales soient

2400 envoyées au niveau national, ce qui permettra de créer

2401 un espace de mutualisation au sein d'un site internet

2402 rénové.

2403

2404 Au-delà de l'amélioration constante du site internet, il

2405 doit être fait désormais usage plus fréquemment des

2406 réseaux sociaux afin de diffuser l'information. Ceux-ci

2407 ne peuvent être un espace de débat entre syndiqués.

2408 Mais ils permettent la diffusion d'informations sous

2409 un format différent (en particulier de la vidéo). Les

2410 expériences menées à la fin de l'année 2014 devront

2411 s'amplifier et s'améliorer en terme de qualité.

2412

2413

## 2414 **F) Le travail de la CEN**

2415

2416 Le choix d'un syndicat national s'est avéré nécessaire

2417 pour être un facteur de cohésion nationale pour une

2418 défense efficace des missions, des personnels et pour

2419 développer les luttes dans le cadre d'une administration

2420 centrale à réseau déconcentré. De ce point de vue, le

2421 rôle de sa direction nationale est essentiel. L'objectif est

2422 de permettre à l'action du syndicat de prendre toute

2423 son ampleur.

2424

2425 Il s'agit d'assurer la double verticalité nécessaire au

2426 bon fonctionnement du syndicat. Derrière ces mots

2427 se trouve un enjeu important : que le niveau national

2428 prenne appui sur la réalité du terrain et que les débats

2429 et décisions du niveau national irriguent au plus près

2430 les sections.

2431

2432 Dès lors, il est important d'organiser de manière efficace

2433 le suivi de l'ensemble des sections : le dernier mandat



## PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

2434 est de ce point de vue insuffisant. Pour autant, il ne  
2435 s'agit pas aujourd'hui de tout bouleverser mais bien  
2436 de partir de nos besoins.

2437

2438 Compte tenu de réalités et situations diverses des  
2439 sections, des commodités de déplacement, de la  
2440 nécessité de faciliter l'activité des membres de la  
2441 CEN en territoire, mais aussi des débats actuels sur  
2442 la réforme territoriale, ce suivi doit être organisé en  
2443 ayant comme référence les contours géographiques  
2444 des régions actuelles. En parallèle, il sera organisé un  
2445 suivi des sections spécialisées (DISI/Dircofi/ Directions  
2446 nationales spécialisées). Chaque section aura ainsi des  
2447 liens étroits avec la direction nationale.

2448

2449 Chaque membre de la CEN en charge du suivi d'un  
2450 territoire aura la charge d'impulser des réunions  
2451 régulières de l'ensemble des sections concernées. Il  
2452 aura la responsabilité de les convoquer. Celles-ci feront  
2453 le point sur les éléments d'organisation, de politique  
2454 financière, mais surtout auront la charge de mettre  
2455 en débat l'ensemble des questions revendicatives  
2456 locales ou nationales. En accord avec les sections, il  
2457 est également nécessaire qu'il puisse participer à des  
2458 réunions de leurs commissions exécutives.

2459

2460 L'autre rôle du chargé de suivi de territoire sera d'aider  
2461 les sections selon leurs besoins. Il ne s'agit pas ici de se  
2462 substituer à l'activité locale qui est irremplaçable, mais  
2463 d'apporter l'aide collective jugée nécessaire. Il est  
2464 impossible de définir d'emblée tous les types d'aides.  
2465 Dès lors, dès le début du mandat, un point sera fait  
2466 entre le camarade chargé du suivi de territoire et les  
2467 sections sur cette question. Celui-ci sera renouvelé  
2468 annuellement. En parallèle, la CEN organisera  
2469 semestriellement un débat sur le suivi territorial.

2470

2471 Chaque membre de la CEN devra aussi s'impliquer  
2472 dans le travail sur des dossiers revendicatifs. Cela peut  
2473 prendre plusieurs formes.

2474

2475 La première est d'être responsable d'un collectif de  
2476 la direction nationale. En effet, celle-ci aura à définir  
2477 une série de dossiers pour lesquels la création d'un  
2478 collectif de travail est nécessaire. Chaque collectif  
2479 sera animé par un membre de la CEN non membre  
2480 du BN. Dans ce cadre il s'agit de proposer un plan de  
2481 travail aux camarades composant le collectif. Ceux-ci  
2482 peuvent être issus de la CEN ou des sections. Dans  
2483 chaque collectif sera présent un membre du BN qui  
2484 jouera un rôle de référent.

2485

2486 La seconde forme consiste à être simplement membre  
2487 d'un collectif.

2488

2489 Les collectifs issus de la CEN travaillent sous la  
2490 responsabilité de celle-ci. Ils doivent donc rendre  
2491 régulièrement compte de leur travail selon des modalités  
2492 que définira la CEN.

2493

2494 De plus, la Direction nationale continuera à impulser les  
2495 activités spécifiques dont elle a la responsabilité (cadres,  
2496 retraités, non titulaires,..)

2497

2498 Compte tenu de l'importance du travail demandé, le  
2499 membre de la Direction nationale doit donner la priorité  
2500 de son activité à celle-ci. Sans être exclusif de tout  
2501 autre mandat, il ne peut y avoir de cumul avec d'autres  
2502 fonctions qui exigent un trop lourd investissement. Il  
2503 importe en effet de pouvoir être parfaitement disponible  
2504 pour répondre aux attentes des sections et aux enjeux  
2505 des dossiers revendicatifs.

2506

2507 Au sein de la direction nationale, conformément à nos  
2508 statuts, est élu le bureau national. Au sein de celui-  
2509 ci des responsabilités particulières sont établies :  
2510 secrétaire général, responsable à la politique financière,  
2511 responsable à la vie syndicale. Pour ses activités, le  
2512 bureau national est organisé en différents pôles. Son  
2513 organisation est soumise à la Direction nationale.

2514

2515 Compte tenu des enjeux de représentation devant la  
2516 Direction générale et des questions de portée nationale  
2517 sur lesquelles seule la CEN a des prérogatives, il est  
2518 important de renforcer les liens entre les CAP nationales  
2519 et la Direction nationale. Le dispositif mis en place à  
2520 l'issue de Guidel n'a pas pu, pour différentes raisons,  
2521 apporter tous les éléments souhaités. Dès lors, il est  
2522 proposé d'engager une nouvelle démarche visant à  
2523 améliorer ces liens :

2524

2525 > identification au sein du Bureau National d'un (e)  
2526 camarade chargé(e) du suivi des CAP. Il s'agira tout  
2527 à la fois d'assurer les liaisons politiques avec les  
2528 CAPistes, d'organiser régulièrement des formations  
2529 et des réunions, de pointer avec les CAP les débats  
2530 nécessitant l'intervention de la direction nationale.

2531

2532 > Identification au sein de chaque CAP d'un animateur  
2533 choisi par la Direction nationale après discussion entre  
2534 le bureau national et les élus en CAPN.

2535

2536



## 2537 **G) L'intervention syndicale dans les écoles**

2538  
2539 L'intervention syndicale dans les écoles est de  
2540 première importance pour notre démarche de  
2541 syndicalisation mais aussi pour la défense des droits  
2542 et revendications des stagiaires et des personnels.  
2543 Elle doit intégrer les enjeux plus larges de la formation  
2544 professionnelle.

2545  
2546 Définir cette intervention est une prérogative de  
2547 la Commission exécutive nationale qui en fixe les  
2548 modalités pratiques. Dans cette perspective elle  
2549 s'appuie sur :

- 2550 > un référent national,
- 2551 > un correspondant par école récemment issue de la  
2552 scolarité,
- 2553 > des collectifs de syndiqués par école qui  
2554 s'organisent à chaque rentrée,
- 2555 > des expressions qui s'adressent à tous les  
2556 personnels entrant à l'ENFIP.

2557  
2558  
2559  
2560  
2561

## 2562 **H) L'activité en direction des cadres**

2563  
2564 Lors du précédent mandat, nous avons essayé  
2565 de créer des collectifs d'animation de l'activité  
2566 « cadres » qui doivent être renforcés compte tenu du  
2567 développement de syndicats corporatistes attachés à  
2568 une catégorie de cadres.

2569  
2570 Nous décidons de mettre en place, en lien avec les  
2571 sections, des réseaux de cadres au niveau régional  
2572 permettant de définir des revendications spécifiques  
2573 et d'assurer la défense efficace de leurs droits et  
2574 garanties individuelles.

2575  
2576  
2577

## 2578 **I) Participation à la vie de la CGT**

2579  
2580  
2581 Le syndicat national se place résolument dans une  
2582 démarche de confédéralisation. De ce point de vue,  
2583 il prend toute sa place dans les structures CGT dont  
2584 il est adhérent (Fédération/UGFF) et dans l'activité  
2585 générale de la CGT. Les camarades issus du syndicat  
2586 qui sont élus au sein des instances dans le cadre des  
2587 congrès de ces structures participent régulièrement

2588 aux réunions et instances statutaires. Membres à  
2589 part entière de leurs organismes de direction, ils  
2590 contribuent à la recherche de points de vue communs  
2591 dans le but de développer l'action revendicative et le  
2592 rapport de forces.

2593  
2594 La CGT Finances publiques considère toujours  
2595 fondamental que le syndicat et ses sections  
2596 s'impliquent dans l'activité interprofessionnelle de la  
2597 CGT. La participation permanente des sections à la vie  
2598 des unions locales et départementales doit permettre  
2599 l'élaboration d'axes revendicatifs convergents et des  
2600 constructions de mobilisations pour les mettre en  
2601 œuvre.

2602  
2603 Lors du dernier mandat de l'UGFF, en conformité  
2604 avec les orientations confédérales, un débat sur  
2605 l'outil syndical a irrigué la sphère syndicale de la  
2606 fonction publique d'Etat, sous l'impulsion de l'UGFF.  
2607 La proposition d'outil syndical formulée par l'UGFF  
2608 (création d'une Fédération des missions publiques de  
2609 la Fonction publique de l'Etat) a été majoritairement  
2610 rejetée par la CEN. La position retenue par le 2<sup>ème</sup>  
2611 congrès de la CGT Finances publiques en faveur d'une  
2612 union des fédérations des fonctionnaires d'état ne  
2613 faisait pas non plus consensus parmi les organisations  
2614 de l'UGFF.

2615  
2616 La CEN a donc adopté l'amendement suivant qui a  
2617 servi de socle à la résolution votée par le congrès de  
2618 l'UGFF, dont la délégation de notre syndicat :

2619  
2620 « A ce stade, aussi bien sur le plan de la réflexion que  
2621 de celui de l'appropriation collective des différents  
2622 échanges, les situations apparaissent contrastées. Ainsi  
2623 les conditions actuelles ne permettent pas de dégager  
2624 une perspective commune suffisamment partagée. Les  
2625 échanges doivent donc se poursuivre, avec la volonté  
2626 commune d'adapter notre structure aux défis actuels de  
2627 la lutte de classe, sur la base des positions de congrès des  
2628 différents syndicats mais aussi sur celle figurant dans le  
2629 document d'orientation ».

2630  
2631 De nouveaux échanges sont en cours. Ils doivent  
2632 intégrer toutes les parties prenantes : syndicats,  
2633 fédérations, UGFF et confédération. Ils excluent le  
2634 retour de la proposition initiale de l'UGFF. La nouvelle  
2635 CEN s'engage à fournir aux syndiqués un compte rendu  
2636 régulier des discussions et des propositions qui se font  
2637 jour. En tout état de cause seul un congrès de la CGT  
2638 finances publiques pourra valablement délibérer sur



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

2639 des choix éventuels en matière d'outil syndical, sauf si  
2640 le calendrier oblige à se prononcer avant.

2641

## 2642 J) Les moyens du syndicat

2643

### 2644 1-Les droits syndicaux

2645

2646 Compte tenu de nos résultats aux élections  
2647 professionnelles et de la prise en compte par la  
2648 Direction générale des suppressions d'emplois, nous  
2649 sommes confrontés à une baisse importante de nos  
2650 droits syndicaux de l'ordre de 27% (soit l'équivalent de  
2651 70 ETP).

2652

2653 Cela appelle à l'évidence des choix d'attribution et de  
2654 transparence totale dans leur utilisation permettant  
2655 à notre syndicat de déployer pleinement son activité.  
2656 Cette transparence doit valoir au sein de la direction  
2657 nationale, entre la direction nationale et les autres  
2658 structures de la CGT et au sein des sections, tant dans  
2659 la connaissance des droits attribués et des critères qui  
2660 ont prévalu à leur répartition que dans l'utilisation  
2661 précise et justifiée des droits.

2662

2663 Cela suppose de continuer à donner priorité à  
2664 l'activité de terrain tout en permettant des moyens  
2665 de fonctionnement suffisants à l'activité nationale.

2666 Cela appelle également de revoir à la baisse notre  
2667 contribution à l'activité interprofessionnelle et de  
2668 donner la priorité aux mandats principaux nécessitant  
2669 des détachements importants. Il appartiendra au  
2670 congrès de se prononcer sur ces principes et, à la  
2671 suite, à la CEN de définir les équilibres ainsi qu'une  
2672 clef de répartition. La clé de répartition sera débattue  
2673 et votée en CEN tous les ans. Elle devra tenir compte  
2674 du nombre de syndiqués, du nombre d'agents, de la  
2675 représentativité de la CGT.

2676

2677 Dans une période où l'activité syndicale est de  
2678 plus en plus difficile à mener, la question des droits  
2679 syndicaux doit être au cœur de nos préoccupations.

2680 En effet, aujourd'hui certains camarades s'auto  
2681 censurent et ne prennent pas les droits auxquels ils  
2682 peuvent légitimement prétendre. Souvent, le regard  
2683 des collègues, la charge de travail expliquent cette  
2684 situation.

2685

2686 La CGT Finances Publiques rappelle qu'elle demande  
2687 la compensation du temps syndical et demandera au  
2688 cours du mandat l'ouverture de négociations sur ce  
2689 point avec la Direction générale.

## 2690 2- Le CoGiTieL

2691

2692 Il est aujourd'hui l'outil «orga» de référence au service  
2693 des sections et de la direction nationale du syndicat.

2694 Sa juste prise en charge doit permettre d'assurer le suivi  
2695 de la continuité syndicale.

2696

2697 Correctement servi, il permet d'anticiper les départs  
2698 à la retraite, et régulièrement mis à jour il facilite le  
2699 suivi syndical dans les cas de mutation, de promotion,  
2700 d'entrée et de sortie dans les écoles, et d'aide aux  
2701 travaux des élus aux CAP et CCP.

2702

2703 Sa fonctionnalité trésorerie de suivi des cotisations  
2704 est déjà, et depuis longtemps, bien tenue et facilite la  
2705 prise en charge des reversements réalisés au bureau  
2706 national, qui lui même reverse ensuite à COGETISE afin  
2707 d'alimenter les structures de la CGT (UD, UL, ...).

2708

2709 De plus en plus sensibilisées à la réalité de la fonction  
2710 «orga» du Cogitiel, un important travail de mise à jour à  
2711 été réalisé par de nombreuses de sections.

2712 Il est important, pour ne pas dire essentiel, que toutes  
2713 les sections y soient sensibilisées et s'attachent à ce  
2714 travail de mise à jour, en lien avec le pôle orga-Cogitiel  
2715 national, afin que cet outil soit réellement utile à tous.

2716

2717 La direction nationale avec son pôle orga-Cogitiel  
2718 devra poursuivre le travail déjà entamé auprès des  
2719 sections et des camarades en charge de l'orga pour les  
2720 uns et de la trésorerie pour les autres.

2721

2722 Donner ou redonner au Cogitiel sa place au coeur de  
2723 notre fonctionnement interne doit donc être inscrit en  
2724 bonne place dans les orientations de notre syndicat  
2725 pour la prochaine mandature.

2726

2727

2728

## 2729 3-La Politique financière

2730

2731 Pour faire face aux différents enjeux revendicatifs,  
2732 notre syndicat requiert des moyens humains mais aussi  
2733 financiers dont la cotisation versée par les adhérents  
2734 est un des éléments structurants.

2735 Aujourd'hui, encore plus qu'hier, avec le développe-  
2736 ment des nouveaux moyens de communication ultra  
2737 rapides, les enjeux d'information, de formation des syn-  
2738 diqués sont primordiaux et nécessitent que le syndicat  
2739 y consacre les moyens.

2740

# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

- 2741 En s'acquittant de leurs cotisations, les syndiqués  
2742 financent l'activité et garantissent l'indépendance  
2743 financière de leur organisation. Cela leur confère des  
2744 droits.  
2745  
2746 Le barème unique de 2012, intégrant les primes et  
2747 indemnités, n'a pas été revalorisé en 2013 et 2014. Il a  
2748 intégré les nouveaux régimes indemnitaires en 2015  
2749 assurant ainsi une meilleure équité entre les différents  
2750 grades et les différentes fonctions. Il devra permettre  
2751 une réflexion plus approfondie sur les évolutions  
2752 futures.  
2753  
2754 Si la question de l'appropriation plus collective des  
2755 questions de politique financière n'est pas nouvelle,  
2756 elle doit dans le contexte actuel, devenir une priorité  
2757 à tous les niveaux du syndicat pour une meilleure  
2758 efficacité de notre activité.  
2759 C'est une condition essentielle pour garantir une  
2760 meilleure transparence des finances du syndicat.  
2761  
2762 Tout choix politique implique forcément une  
2763 traduction en matière financière. Evaluer le coût  
2764 d'une initiative, d'une action au regard des moyens  
2765 de la section, du syndicat national, rechercher les  
2766 meilleures conditions financières pour les mettre en  
2767 œuvre n'est pas inutile. C'est même une obligation  
2768 vis à vis de l'ensemble des syndiqués auxquels on doit  
2769 rendre compte de l'utilisation de leurs cotisations.  
2770 Les priorités à dégager doivent faire l'objet de débats  
2771 collectifs dans chaque section comme au niveau  
2772 national.  
2773  
2774 Cela doit devenir la préoccupation de l'ensemble des  
2775 directions syndicales.  
2776  
2777 *La certification :*  
2778  
2779 A mi-parcours du mandat de 6 ans (compta  
2780 2012 à compta 2018) donné au cabinet COEXCO,  
2781 commissaire aux comptes dans le cadre de la loi 2008  
2782 sur la certification des comptes, nos comptabilités  
2783 2012/2013 ont été certifiées et publiées au journal  
2784 officiel. 2014 devrait l'être avant le congrès national.  
2785  
2786 Le logiciel sous OPEN OFFICE permet aux sections  
2787 de saisir leurs comptabilités et au bureau national  
2788 d'agglomérer les 130 comptabilités des sections avec  
2789 la comptabilité nationale.  
2790  
2791 Lors de ses vérifications, l'expert-comptable n'a pas fait  
2792 de remarque particulière sur la comptabilité nationale  
2793 combinée.  
2794 Ce travail supplémentaire extrêmement important  
2795 pour les sections afin de se conformer à la nouvelle  
2796 loi, plus exigeante en matière de transparence, a porté  
2797 ses fruits et des habitudes sont maintenant prises, les  
2798 comptabilités sont produites plus rapidement et les  
2799 observations sont beaucoup moins nombreuses.  
2800  
2801 Les observations formulées ont permis une  
2802 amélioration très sensible dans la production des  
2803 pièces justificatives notamment. Elles ont participé de  
2804 la formation de certains camarades.  
2805  
2806 Le travail sérieux des trésoriers a permis la certification  
2807 des comptes dans les délais et le Bureau National  
2808 continuera à leur apporter toute son aide pour parfaire  
2809 encore le travail et former les nouveaux trésoriers.  
2810  
2811 *Les trésoreries de section :*  
2812  
2813 Les directions de section doivent débattre des  
2814 questions financières à l'occasion de l'élaboration du  
2815 budget chaque année. A cette occasion, elles doivent  
2816 décider des modalités de remboursement de frais des  
2817 militants, des achats importants ... et formaliser ces  
2818 décisions par une délibération signée par les membres  
2819 présents.  
2820 Lors de l'AG un bilan financier est présenté aux  
2821 adhérents.  
2822  
2823 Etre rigoureux par rapport aux dépenses, être attentif  
2824 à leur évolution, veiller au paiement des cotisations  
2825 ne doit pas nous conduire à limiter nos ambitions  
2826 revendicatives, mais au contraire nous amener à  
2827 rechercher les moyens financiers qui feraient défaut.  
2828  
2829 La lettre de politique financière nationale ayant  
2830 pour objectif d'aider les sections sera publiée  
2831 régulièrement, au minimum une fois par trimestre.  
2832  
2833 *La trésorerie nationale :*  
2834  
2835 Depuis la fusion des comptabilités, les exercices  
2836 sont déficitaires, l'excédent de 2013 est dû à la  
2837 comptabilisation des cotisations jusqu'en février,  
2838 avec l'accord du commissaire aux comptes, afin  
2839 de faire coïncider les recettes de cotisations et les  
2840 reversements à COGETISE.  
2841  
2842 Cette situation intervient malgré la poursuite des



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

2843 efforts et une diminution des dépenses car dans  
2844 le même temps nous avons une baisse du nombre  
2845 de syndiqués et un allongement des délais de  
2846 reversements des cotisations perçues au Bureau  
2847 National.

2848  
2849 Cette situation ne nous permet pas pour l'instant  
2850 de reconstituer nos réserves conformément à  
2851 l'engagement pris lors de la fusion. La confédération  
2852 recommande une réserve supérieure à an de  
2853 fonctionnement. Des difficultés pourraient aussi  
2854 apparaître pour constituer les réserves nécessaires à  
2855 l'organisation des prochains congrès.

2856  
2857 Le congrès invite les sections à reverser plus  
2858 rapidement, plus régulièrement les cotisations perçues,  
2859 enregistrées dans le COGITIEL afin de permettre à  
2860 la Direction nationale d'honorer ses obligations en  
2861 direction des fournisseurs et de toute la CGT via le  
2862 COGETISE.

## 2863 La souscription nationale :

2864  
2865 L'activité syndicale ne nous a pas permis d'avancer  
2866 le tirage de la souscription à une date plus favorable,  
2867 son maintien avant les congés peut être réellement  
2868 mis en débat au vu des remontées des sections et de  
2869 ses résultats nets actuels, en constante baisse. Elle  
2870 représente aujourd'hui 20 000 euros de bénéfices.

## 2872 La mutualisation :

2873  
2874  
2875 Fruit d'une histoire différente, les sections disposent  
2876 ensemble de fonds importants de réserves.

2877 Parallèlement, les fonds disponibles de nombre d'entre  
2878 elles diminuent depuis plusieurs années, elles sont de  
2879 plus en plus nombreuses à solliciter l'aide du syndicat  
2880 national au travers des fonds de la souscription  
2881 notamment pour couvrir les frais de déplacements.  
2882 L'augmentation du pourcentage laissé aux sections ne  
2883 semble plus la solution au manque de disponibilités,  
2884 car elle serait attribuée à toute les sections, grevant  
2885 d'autant le budget national et les possibilités d'aide de  
2886 la trésorerie nationale.

2887  
2888 Aussi il nous faut trouver des formes souples,  
2889 transparentes et efficaces de solidarité entre les  
2890 sections.

2891  
2892 Au-delà de la réalisation de mutualisations entre  
2893 sections (par exemple pour les frais de réunion

2894 regroupant plusieurs sections), de la prise en charge de  
2895 frais jusque-là assumés par la trésorerie nationale, pour  
2896 l'avenir il faut aller beaucoup plus loin en définissant  
2897 entre nous les règles précises de fonctionnement de  
2898 cette mutualisation, basée sur le volontariat.

2899  
2900 Le congrès décide donc :

- 2901 > la création d'un compte national spécial mutualisation
- 2902
- 2903 > la création d'un collectif de gestion de ce fonds, issu
- 2904 de la CEN, qui en assurera la transparence et les bilans
- 2905 auprès de la CEN, du congrès, qui pourra solliciter des
- 2906 participations financières des sections pour diverses
- 2907 opérations.

## 2908 La commission financière et de contrôle :

2909  
2910 Nos statuts prévoient une Commission Financière et de  
2911 Contrôle (CFC). La CFC est élue par le congrès.

2912  
2913  
2914 La CFC doit avoir, en plus de son rôle fondamental de  
2915 contrôle, un rôle d'aide à la définition de la politique  
2916 financière, à la recherche d'une gestion optimale  
2917 des finances du syndicat, un rôle de réflexion, de  
2918 suggestion et d'impulsion, un rôle pédagogique pour  
2919 les sections.

2920 La CFC doit servir d'appui à la commission exécutive  
2921 nationale, au responsable à la politique financière et  
2922 pour donner toute leur importance à l'ensemble de ces  
2923 questions.

2924 Même si le syndicat doit bien entendu conserver une  
2925 comptabilité juste et transparente il est important de  
2926 consacrer notre énergie sur l'étude et les perspectives  
2927 pour l'avenir.

2928  
2929 La CFC est une instance indépendante de la CEN. Ses  
2930 membres sont partie prenante de la direction du  
2931 syndicat et à ce titre participent aux travaux de la CEN  
2932 sans prendre part aux votes.

2933  
2934 La CFC rend compte aux syndiqués, à la direction  
2935 nationale et au congrès de la gestion du responsable  
2936 à la politique financière; elle propose ou non le quitus.

2937  
2938 Dans ce cadre des réunions régulières sont nécessaires  
2939 autant que de besoin au minimum une fois par  
2940 trimestre en dehors des travaux de la CEN.

2941  
2942 Au niveau local, si le nombre de membres peut être  
2943 déterminé en fonction de l'importance de la section,  
2944 des réunions régulières sont aussi nécessaires compte



# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION

2945 tenu de leur rôle extrêmement important, identique à  
2946 celui de la CFC nationale.

2947  
2948 Il faut une CFC dans chaque section qui joue pleinement  
2949 son rôle.

2950  
2951 Le travail collectif autour des questions de politique  
2952 financière tant au niveau national qu'au niveau local  
2953 doit permettre de préparer le renouvellement des  
2954 équipes. Cela vaut aussi pour la politique financière. Il  
2955 sera d'autant plus efficace que le seront nos campagnes  
2956 de syndicalisation à l'instar des campagnes confédérales  
2957 et de leur suivi.

2958  
2959  
2960  
2961  
2962  
2963  
2964  
2965  
2966  
2967  
2968  
2969  
2970  
2971

2972 **La période est lourde d'enjeux pour la DGFIP et**  
2973 **ses agents et plus généralement pour les salariés.**  
2974 **Il nous appartient de relever les défis du progrès**  
2975 **social pour tous face aux politiques d'austérité qui**  
2976 **envoient les peuples dans le mur. Il faut nous doter**  
2977 **d'un syndicalisme en capacité de changer la donne**  
2978 **et d'obtenir satisfaction sur les revendications.**  
2979 **Pour cela et plus que jamais, nous devons, comme**  
2980 **le disait Henri Krasucki, « cultiver notre jardin**  
2981 **syndical ».**

## Vote de la CEN sur la partie V :

- ☛ **22 Pour**
- ☛ **2 Contre**
- ☛ **4 Abstentions**

## Vote global de la CEN sur le projet de document d'orientation et les projets revendicatifs :

- ☛ **25 Pour** ☛ **1 Contre** ☛ **1 Abstention**

## SALAIRES - RÉGIMES INDEMNITAIRES - FRAIS DE DÉPLACEMENTS

1 Dans un contexte de restrictions budgétaires marqué par  
2 plusieurs années de gel du point d'indice, par la dépréciation  
3 des carrières et le tassement de la grille indiciaire, par la non  
4 revalorisation des régimes indemnitaires, la question du  
5 salaire et des frais de déplacement est un sujet crucial pour  
6 la CGT Finances Publiques car il pèse toujours plus fortement  
7 sur le pouvoir d'achat des personnels.

### 8 9 **Le traitement indiciaire**

10  
11 Les politiques salariales menées depuis des décennies  
12 ont eu des effets dévastateurs sur le pouvoir d'achat des  
13 fonctionnaires et sur la cohérence de la grille indiciaire qui  
14 a été profondément altérée sous l'effet des mesures dites  
15 catégorielles ou de rehaussement.

16  
17 La perte de pouvoir d'achat du point d'indice (sur l'indice des  
18 prix) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 s'élève à 14% : le point d'indice  
19 actuellement à 4,6303 devrait être à 5,279 s'il avait suivi  
20 l'inflation depuis 2000.

21  
22 Dans la même période, les cotisations sociales obligatoires et  
23 la cotisation pour pension civile ont aussi augmenté (hausse  
24 et élargissement de la CSG et de la CRDS, cotisation sur l'IMT  
25 passée à 20%..) accroissant d'autant les pertes de pouvoir  
26 d'achat pour les actifs et les retraités.

27  
28 Dans le cadre de la fonction publique, la CGT réaffirme les  
29 revendications salariales suivantes :

- 30  
31 > revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice du  
32 traitement, indexé sur un nouvel outil de référence qui  
33 prenne mieux en compte les dépenses effectives des  
34 salaires et l'évolution du coût de la vie ;  
35 > résorption de la perte de valeur du point d'indice  
36 accumulée ;  
37 > fixation du point de départ de la grille de la Fonction  
38 Publique au minimum au niveau du SMIC à 1700 € brut  
39 mensuel.

### 40 41 **Le régime indemnitaire**

42  
43 A la DGFIP, la part des primes et indemnités dans la  
44 rémunération, qui ont souvent été une réponse aux luttes des

45 personnels, s'est accrue et modifie profondément la structure de  
46 la rémunération avec toutes les conséquences notamment sur le  
47 calcul de la pension de retraite.

48  
49 Pour la CGT, le régime indemnitaire doit prendre en compte les  
50 sujétions ou responsabilités particulières liées à l'exercice de  
51 certaines fonctions.

### 52 53 **La CGT Finances Publiques revendique :**

- 54 > une revalorisation des régimes indemnitaires et une  
55 harmonisation par le haut ; la CGT exige la prise en compte de  
56 toutes les spécificités des fonctions exercées et une égalité de  
57 rémunération à corps-grade-échelon et fonction équivalents ;  
58 > l'intégration des régimes indemnitaires communs dans le  
59 traitement, permettant leur prise en compte dans le calcul de  
60 la pension ;  
61 > la prise en compte des autres primes, non intégrables  
62 dans la grille au titre des qualifications, sous la forme d'un  
63 complément de pension d'origine indemnitaire ;  
64 > l'attribution d'un régime indemnitaire aux agents contractuels  
65 avec l'IAT.

66  
67 Elle réaffirme son opposition à toute forme de modulation des  
68 régimes indemnitaires, de rémunération liée au mérite ou à  
69 l'évaluation professionnelle : c'est un combat permanent face  
70 aux décrets actuels (ACF et PR) qui permettent la modulation et  
71 contre le décret 2014-503 du 20 mai 2014 de la RIFSEEP (Régime  
72 indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de  
73 l'expertise et de l'engagement professionnel) qui pourrait être  
74 mis en œuvre à la DGFIP en 2017.

### 75 76 **Les frais de déplacements**

77  
78 Les collègues qui se déplacent dans l'intérêt de l'administration,  
79 pour leurs missions, pour la formation ou un concours, pour  
80 accomplir leur mandat de représentant du personnel, n'ont  
81 pas à y être de leur poche et n'ont pas à supporter en plus les  
82 conséquences des coupes faites dans les budgets des directions  
83 et des blocages de CHORUS FDD.

84  
85 La CGT revendique au niveau de la Fonction publique :

- 86 > la revalorisation du taux des indemnités kilométriques, a  
87 minima à hauteur du barème fiscal de l'impôt sur le revenu  
88 et des indemnités de stage de formation ;

# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

- 89 > la revalorisation du taux des indemnités de missions  
90 (nuitées, repas, hébergement) ;  
91 > la révision et l'ajustement du dispositif de remboursement  
92 des taux repas (problème des communes limitrophes à la  
93 résidence d'affectation) ;  
94  
95 > l'augmentation de la part de l'employeur dans les  
96 abonnements de transport ;  
97 > la possibilité, pour les itinérants, d'accéder aux prêts à  
98 taux zéro pour l'achat de leur véhicule mis à disposition de  
99 la DG, et de revoir le montant de ce prêt.  
100  
101 La CGT réaffirme des principes forts :  
102  
103 > l'agent qui engage des frais est en droit d'obtenir  
104 de l'administration soit une avance totale, soit un  
105 remboursement juste, correspondant en totalité aux frais  
106 qu'il a avancés ;  
107  
108 > les délais de route et frais engagés (indemnités  
109 kilométriques, repas et hébergement) dans le cadre de la  
110 formation ou d'un concours, y compris avec un départ le  
111 dimanche (pour les stages d'une semaine) doivent être pris  
112 en compte ;  
113  
114 > les frais de stationnement ne doivent pas être limités à  
115 un remboursement basé sur 72 heures ;  
116  
117 > les représentants du personnel dans l'exercice de leur  
118 mandat, qui engagent des frais liés à la préparation et à la  
119 tenue des réunions institutionnelles (CAP, CCP, CT, groupes  
120 de travail, locaux et nationaux), doivent pouvoir bénéficier  
121 d'avances et être remboursés de leurs frais conformément aux  
122 textes ;  
123  
124 > Un état de frais vérifié et validé par un Chef de service, ne  
125 doit pas être remis en cause : le remboursement est donc  
126 liquidable en tant que tel immédiatement.  
127  
128 La CGT exige de voir appliquer les modalités qui permettent une  
129 prise en charge plus rapide et plus proche de la réalité des frais  
130 engagés :  
131  
132 > Choix de la résidence familiale/résidence administrative laissé  
133 à l'agent, après discussion avec le chef de service ;  
134  
135 > Assouplir la distinction entre trajet le plus court et trajet le plus  
136 rapide et permettre des horaires de travail dans des conditions  
137 d'exercice normales d'une mission ou d'une formation ;  
138  
139 > Prise en charge, en cas de handicap, des frais de transport  
140 (notamment lorsqu'il y a transport en véhicule spécialisé non  
141 reconnu par la CRIFF) ;  
142  
143 > Prise en charge des billets de train (Prem's, Loisir ou Pro) et  
144 des dépenses occasionnées par des changements de billet de  
145 dernière minute ;  
146  
147 > Simplification et amélioration du logiciel **FDD CHORUS**,  
148 qui est d'une telle complexité que les frais de déplacement  
149 mettent un temps infini à être saisis. ■

 **VOTE DE LA CEN : 23 POUR, 0 CONTRE, 5 ABSTENTIONS**

## LES CARRIÈRES

### 1 Grille et déroulement de carrière

- 2  
3 La CGT réaffirme le principe d'une grille reconnaissant le  
4 niveau de recrutement en référence à un diplôme, à un  
5 niveau de qualification et impliquant une durée de formation  
6 initiale correspondant au corps d'accueil. Cette grille s'inscrit  
7 dans le principe d'une fonction publique de carrière et d'une  
8 rémunération liée au grade qui constitue un fondement  
9 essentiel de l'indépendance et de la neutralité des services  
10 publics.

### 11 La CGT Finances Publiques revendique :

- 12  
13 > une grille unique, construite à partir de la définition  
14 des catégories, avec une amplitude de 1 à 5, et un rythme  
15 d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, qui  
16 correspondent mieux à la reconnaissance des connaissances  
17 professionnelles acquises par l'ancienneté ;  
18  
19 > une amplitude de carrière, pour chaque corps, minimal  
20 de 1 à 2 entre l'indice de début de carrière et de fin de  
21 carrière, sans toutefois allonger la durée des carrières ;



# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

- 22 > un déroulement de carrière linéaire, pour les catégories  
 23 C et B, au sein d'une seule et unique grille indiciaire pour  
 24 chaque corps. En effet pour les personnels d'un même  
 25 corps ayant les mêmes fonctions, définies dans un même  
 26 statut particulier, les grades actuels ne trouvent aucune  
 27 justification ;  
 28  
 29 > l'application de mesures correctives immédiates et  
 30 rétroactives concernant :  
 31  
 32 > les injustices générées par le décret 2006-1827 du 23  
 33 décembre 2006 sur les conditions de classement de B  
 34 en A qui ont provoqué des enjambements de carrière et  
 35 lésé les inspecteurs nommés avant le 31/12/2006 ;  
 36  
 37 > les effets des modifications des grilles C et B sur le  
 38 reclassement des agents dans les nouveaux échelons et  
 39 sur la création du 9<sup>ème</sup> échelon du grade terminal C ;  
 40  
 41 > L'octroi du bénéfice indiciaire aux agents retraités, dans  
 42 la mesure où leur ancien grade (ou celui nouvellement  
 43 créé) serait doté d'un indice terminal supérieur.

## 45 Le recrutement

46  
 47 La CGT Finances Publiques revendique que le recrutement  
 48 à la DGFIP s'effectue par la voie du concours directionnel  
 49 national afin d'assurer une égalité de traitement entre tous  
 50 les candidats.

51  
 52 La CGT est favorable à la mobilité choisie des fonctionnaires  
 53 et aux possibilités de changer d'administration en cours  
 54 de carrière. Par contre, elle se prononce clairement contre  
 55 la loi « mobilité » et ses conséquences négatives avec une  
 56 voie d'intégration directe des fonctionnaires d'autres  
 57 administrations.

58  
 59 Pour la CGT, ces intégrations doivent être précédées d'une  
 60 période de détachement pendant laquelle le fonctionnaire  
 61 doit recevoir une formation initiale suffisante pour pouvoir  
 62 exercer ses missions au sein de la DGFIP.

### 64 La CGT Finances Publiques revendique :

- 65  
 66 > Un recrutement basé sur les concours, ce qui constitue le  
 67 seul rempart possible contre l'arbitraire ;  
 68  
 69 > Le rétablissement d'un concours directionnel national  
 70 pour la catégorie C, avec un recrutement direct à l'échelle  
 71 4 pour les agents administratifs et techniques ;  
 72  
 73 > La suppression des épreuves de pré-admissibilité (QCM)

74 qui n'ont pour seule finalité que « d'écrémer » le nombre de  
 75 candidats ;

76  
 77 > Des concours externes qui maintiennent une épreuve de  
 78 culture générale afin d'éviter des candidats pré-formatés sur  
 79 un type particulier de profil, et un choix d'option plus large  
 80 aux épreuves orales qui doivent être repensées dans leurs  
 81 contenus ;

82  
 83 > Des concours internes ayant le caractère de véritables  
 84 concours professionnels afin de permettre aux agents qui ne  
 85 disposent pas des diplômes requis pour passer un concours  
 86 en externe de le réussir en interne. Le contenu des épreuves  
 87 écrites et orales, et le nombre d'options doivent permettre  
 88 de reconnaître les qualifications mises en œuvre par l'agent  
 89 et l'expérience acquise lors de leur parcours professionnel, et  
 90 de représenter les différentes missions de la DGFIP y compris  
 91 les « missions transverses » ;

92  
 93 > Le maintien pour les informaticiens des trois modalités  
 94 de recrutement (contenues dans le décret de 1971) ; un  
 95 concours externe et interne spécifique, un examen qualifiant  
 96 en cours de carrière, un concours avec épreuve qualifiante  
 97 pour favoriser la promotion interne des personnels  
 98 informaticiens de catégorie C ;

99  
 100 > Le libre choix du lieu d'examen, centre d'examen proche du  
 101 lieu de travail ou du domicile.

102  
 103 La CGT Finances Publiques est opposée aux modalités de  
 104 recrutement sans concours :

105  
 106 > pour l'accès aux emplois d'agents administratifs et  
 107 techniques ;

108  
 109 > des personnels handicapés (confère repère « Handicapés » ;

110  
 111 > des jeunes sans qualification PACTE dont le nombre  
 112 augmente chaque année pour palier les vacances d'emploi.

113  
 114 La CGT dénonce l'arbitraire de ces procédures de recrutement  
 115 et de sélection sur simple entretien qui ne répondent pas aux  
 116 besoins spécifiques exprimés, créent une brèche dans le statut  
 117 et laissent au final beaucoup de ces agents en situation d'échec.

### 119 La CGT revendique :

- 120  
 121 > un recrutement en qualité de stagiaire, avec un aménagement  
 122 de la nature et de l'organisation des épreuves des  
 123 concours pour répondre aux situations particulières et donner  
 124 un accès à l'emploi dans l'administration des personnes  
 125 handicapées et des personnes en situation d'échec scolaire ;



126 > une formation initiale adaptée dans son contenu et sa  
127 durée à ces publics, avec une remise à niveau personnalisée  
128 et qualifiante, et un réel tutorat pendant leur formation  
129 pratique ;

130  
131 > des conditions de titularisation et de déroulement de  
132 carrière statutaires.

133  
134 A l'heure actuelle, face aux modalités de sélection  
135 imposées par le statut, la CGT revendique la plus grande  
136 objectivité et transparence dans le recrutement.

## 137 138 Les Tableaux d'avancement

139  
140 Dans le cadre de la carrière actuelle, la CGT Finances  
141 Publiques condamne les contraintes budgétaires qui  
142 limitent le nombre de promus et empêchent nombre  
143 d'agents d'accéder à l'indice terminal du dernier grade  
144 avant leur retraite.

145  
146 **Dans ce cadre, la CGT revendique :**

147  
148 > la promotion des agents au grade supérieur dès qu'ils  
149 remplissent les conditions statutaires requises, assurant le  
150 droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière  
151 digne de ce nom.

152  
153 > l'ordre suivant pour les critères de promotion par  
154 Tableau d'avancement (actuellement) :

155  
156 > 1) l'échelon puis la date de prise de rang dans cet  
157 échelon ;

158  
159 > 2) pour départager les candidats :

160  
161 > la date d'accès à la catégorie, qui évite de pénaliser  
162 des agents obligés dans leur carrière à changer de corps ;

163  
164 > puis la notation selon le système de notation  
165 revendiqué par la CGT ; s'agissant du critère le plus subjectif  
166 et le moins lié à l'ancienneté, cela lui donne un rôle très  
167 accessoire de départage des agents ayant strictement le  
168 même échelon, la même date de prise de rang et la même  
169 ancienneté ;

170  
171 > 3) aucun agent écarté pour une note négative, une  
172 manière de servir critiquable, une procédure disciplinaire  
173 en cours.

174  
175 > l'élaboration nationale des tableaux à partir des  
176 critères précédents qui donne une « coupure » (ancienneté  
177 minimale requise) unique pour tous les départements.

178 > des possibilités de promotion au bénéfice de l'âge  
179 exclusivement pour les agents se situant à 6 mois de leur  
180 départ à la retraite, si leur promotion était imminente, et hors  
181 de tout contingentement budgétaire. En cohérence avec  
182 sa revendication d'un droit au départ à la retraite à 60 ans,  
183 cette disposition doit se limiter aux agents ayant atteint ou  
184 dépassé l'âge de 59 ans. La CGT affirme donc son opposition  
185 au fléchage de fin de carrière proposé par la DGFIP (agents  
186 âgés de 58 ans et plus au 31 décembre de l'année du tableau).

## 187 188 Liste d'aptitude ( LA ) et examen

189  
190 La CGT revendique que le concours soit la voie de recrutement  
191 privilégiée car il constitue le seul rempart possible contre le  
192 système arbitraire de la liste d'aptitude qui privilégie le mérite  
193 en toute opacité.

## 194 195 La CGT Finances Publiques revendique :

196  
197 > la mise en place d'un réel examen professionnel en  
198 substitution à la liste d'aptitude pour changer de catégorie ;

199  
200 > une refonte de l'examen, obtenu à la place de la LA pour l'accès  
201 au corps des géomètres cadastrés, avec deux épreuves qui  
202 tiennent compte des deux fonctions, fiscale et technique,  
203 de l'activité des géomètres et un contenu présentant une  
204 certaine technicité au regard de la mission à exercer.

## 205 206 Dans le cadre imposé de la LA actuelle, la CGT revendique :

207  
208 > l'établissement d'un rapport d'aptitude pour tous les  
209 postulants et non pour les seuls candidats classés « excellent » ;

210  
211 > que l'appréciation des critères de « parcours professionnel »  
212 et « d'aptitude à la mobilité » vus dans le cadre de l'examen  
213 de la « valeur professionnelle » n'écarte pas de candidats  
214 qui auraient un parcours spécifique (agents techniques,  
215 géomètres cadastrés..) ;

216  
217 > une plus grande transparence avec l'accès aux élus de tous les  
218 documents utiles à la CAPN (dont la fiche d'aide à la sélection  
219 prévue dans le guide) dès la consultation afin de préparer dans  
220 de bonnes conditions la défense des agents ;

221  
222 > l'abandon du système des potentialités, qui limite la défense  
223 des agents en CAPN aux seuls agents présélectionnés par les  
224 directeurs locaux.

225  
226 Les élus de la CGT Finances Publiques, garants d'une gestion  
227 équitable et transparente des dossiers des personnels, agissent  
228 pour que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, contre  
229 les pratiques « clientélistes » et l'inégalité de traitement des agents.



## PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

230 Fermeement opposés à l'individualisation des objectifs et  
231 attachés au concept de collectif de travail dans la réalisation  
232 des missions, les élus doivent refuser, dans la défense  
233 individuelle des dossiers de se livrer à un exercice visant  
234 à établir un ordre de mérite comparé entre les candidats,  
235 responsabilité qui incombe à la seule administration.

### 236 237 **L'évaluation/notation**

238  
239 La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la  
240 reconnaissance de la valeur professionnelle des agents  
241 qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères  
242 lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension  
243 collective du travail. La reconnaissance de l'engagement  
244 des agents dans le plein accomplissement des missions de  
245 service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour  
246 des raisons budgétaires au travers du contingentement  
247 des variations de notes.

248  
249  
250 La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à  
251 toutes formes d'individualisation de la rémunération  
252 liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments  
253 susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

254  
255 La CGT Finances Publiques revendique :

256  
257 > la suppression du système d'évaluation mis en place  
258 par le décret de 2002 et aggravé par celui de 2007 ;

259  
260 > un système de notation basé sur des critères  
261 objectifs permettant une réelle reconnaissance de la  
262 valeur professionnelle et établi sur la base de la détention

263 d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque  
264 comparaison des agents entre eux ;

265  
266 > une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une  
267 appréciation littérale ; la CGT Finances Publiques condamne  
268 le refus de la DGFIP d'utiliser l'article 1er du décret de 2010  
269 permettant de maintenir une note chiffrée par l'inscription de  
270 ce système d'évaluation dans les statuts particuliers ;

271  
272 > la suppression de toutes formes de contingentement et  
273 l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations.  
274 Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en  
275 effet une économie faite sur le dos des agents ;

276  
277 > un autre dispositif d'attribution des mentions :

278  
279 > La mention d'encouragement ne doit pas être généralisée,  
280 et doit impliquer un quasi engagement à l'obtention d'une  
281 réduction d'ancienneté l'année suivante ;

282  
283 > La mention d'alerte doit être utilisée pour préserver les agents  
284 d'une majoration d'ancienneté sans signe avant coureur ;

285  
286 > le maintien de deux niveaux de recours, en CAPL préparatoire  
287 et CAPN de pleine compétence ;

288  
289 > la suppression du niveau du recours hiérarchique, avec  
290 l'utilisation de la réserve avant même la consultation des CAP.  
291 Il s'agit là d'une remise en cause de la représentativité et d'une  
292 rupture d'équité dans le traitement des agents. Le contrôle des  
293 élus est pour la CGT un gage de transparence et de défense  
294 des intérêts individuels et collectifs des agents. ■

👉 **VOTE DE LA CEN : 24 POUR, 3 CONTRE, 3 ABSTENTIONS**

## LES RÈGLES DE MUTATIONS ET DE 1<sup>ÈRES</sup> AFFECTATION

1 Le droit à mutation, à la croisée du choix individuel de l'agent  
2 et de l'exercice des missions, doit être garanti. Mais cette  
3 possibilité de « muter », étroitement liée à la politique de  
4 l'emploi mise en œuvre, ne se passe pas sans difficultés avec les  
5 suppressions d'emploi qui perdurent à la DGFIP.

6 **Depuis 2011, les règles de mutation et de 1<sup>ères</sup> affectations**  
7 **ont évolué progressivement vers la cible, afin de tenir**  
8 **compte des droits acquis des agents et des spécificités de**  
9 **certaines corps. Globalement, tous les agents de la DGFIP ont**  
10 **vécu des changements lors de leur demande de mutation et**  
11 **l'année 2015 devrait marquer un tournant important avec**  
12 **des mouvements unifiés pour toutes les catégories.**

13 **Pour la CGT, les évolutions apportées aux règles de mutation**  
14 **vont, pour une partie, dans le sens des revendications que nous**  
15 **avons portées mais certaines règles demeurent insatisfaisantes.**  
16 **De fait, sur certains aspects elles suscitent de nombreuses**  
17 **interrogations de la part des personnels, voire d'inquiétudes**  
18 **avec parfois le sentiment que les nouvelles règles seraient moins**  
19 **favorables.**

20  
21 Des principes forts pour la CGT :

22 > **améliorer et garantir à chaque agent le droit à mutation sur**  
23 **son initiative et des droits et garanties identiques sur tout**  
24 **le territoire ;**

# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

- 25 > s'opposer fermement à tout type de mobilité forcée et à  
26 toute forme d'arbitraire dans l'application des règles ;  
27 > faire respecter la déclinaison des règles nationales au niveau  
28 local et des CAPL qui prononcent en toute transparence les  
29 affectations sur le poste correspondant à la catégorie de  
30 l'agent et de la manière la plus précise possible au service ou  
31 à la spécialité ;  
32 > confirmer le rôle des CAP, voire le renforcer pour faire  
33 respecter les règles et critères définis, avec l'obligation d'avoir  
34 en préalable le TAGERPIP et la connaissance des vacances  
35 d'emploi.

## 37 Les mouvements

38  
39 Toutes les demandes de mutation, pour convenances  
40 personnelles, prioritaires, les réintégrations et les 1eres  
41 affectations, sont examinées lors d'un seul mouvement : la  
42 promotion interne ne doit pas être pénalisante en matière  
43 d'affectation, ce qui justifie que tous les promus participent  
44 avec leur reclassement au mouvement, les stagiaires d'origine  
45 externe se trouvant en fin de classement sauf prise en compte  
46 de services antérieurs.

47  
48 La CGT Finances Publiques réaffirme le principe d'une demande  
49 de mutation annuelle et revendique :

- 50 > Un mouvement général et un mouvement complémentaire  
51 qui permette un nouvel examen des vacances d'emploi et  
52 des demandes des agents, le choix étant laissé à l'agent de  
53 participer ou non à ce 2<sup>ème</sup> mouvement ;  
54 > Un mouvement spécifique sur postes : l'implantation des  
55 trésoreries, notamment dans des zones géographiques  
56 isolées, représente un enjeu vital pour le service public  
57 de proximité. Dans la continuité des plans successifs  
58 de fermeture déjà conduits, la pérennité de beaucoup  
59 d'entre-elles est menacée sous les effets conjugués des  
60 suppressions d'emplois et des abandons de missions.

61 >  
62 Cela ne doit pas pour autant soustraire l'administration de ses  
63 responsabilités quant aux moyens qu'elle octroie pour répondre  
64 aux besoins d'un service public de proximité de qualité. Pour  
65 la CGT Finances Publiques, les critères de sélection des postes  
66 concernés nécessitent d'être clarifiés en CTL afin de pallier toute  
67 tentative de dérive de gestion de la part des Directions Locales.  
68 Ces postes doivent être déterminés sous le contrôle d'une CAP  
69 nationale. La CGT Finances Publiques s'oppose fermement à la  
70 suppression de ce mouvement pour 2015.

## 72 L'expression des demandes

73  
74 La CGT Finances Publiques revendique :  
75 > Un nombre de vœux illimités ;  
76 > Une affectation la plus fine possible au niveau de la CAP  
77 nationale : géographique sur une Direction et une résidence  
78 (au sens de la commune ou de l'arrondissement sur Paris) et  
79 fonctionnelle sur une mission/structure. L'affectation plus fine  
80 sur le service doit se faire au niveau de la CAP locale.

81 La résidence d'affectation nationale :  
82 Pour la CGT Finances Publiques les possibilités d'affectation plus  
83 fine sur la RAN doivent être encore affinées. Cette règle est parfois  
84 vécue comme un recul pour de nombreux agents : ils se retrouvent  
85 contraints de solliciter un changement de RAN lorsqu'ils désirent  
86 simplement changer de commune, ce qui entraîne alors un risque  
87 d'éloignement géographique à l'opposé de leur vœu. Dans ces  
88 conditions, la CGT Finances Publiques mettra tout en œuvre pour  
89 que la revendication d'une affectation plus fine à la commune  
90 ou à l'arrondissement sur Paris, et a minima un examen du vœu  
91 «rapprochement interne» à la commune, soit prise en compte.

92  
93 La CGT Finances Publiques demande aussi une révision du nombre  
94 de RAN et du zonage qui doivent être proportionnés et établi en  
95 fonction des réalités territoriales.

96 Elle s'oppose à la nouvelle règle d'affectation sur des RAN  
97 dérogatoires en 2015 qui est contraire à tous les principes et la règle  
98 de l'ancienneté définis.

## 100 L'affectation sur la mission structure :

101  
102 La CGT Finances Publiques a déjà obtenu des avancées significatives  
103 mais des sujets d'insatisfaction demeurent. Elle revendique des  
104 affectations plus fines dès la CAP nationale, en précisant les vœux,  
105 par exemple :

- 106 > sur les différents services de directions (Pôle fiscalité, pôle gestion  
107 publique, pôle transverse) ;  
108 > au Domaine pour toutes les catégories et en laissant le choix de la  
109 RAN ;  
110 > au contrôle de la redevance ;  
111 > sur FIPER assiette et sur FIPER recouvrement ;  
112 > sur FIPRO gestion/contrôle et sur FIPRO recouvrement.

113  
114 Les affectations des informaticiens : en l'absence d'un nouveau texte  
115 réglementaire de référence, seuls les critères définis par le décret  
116 de 1971 peuvent servir de référence à la publication des postes  
117 ouverts, en référence à un grade et une qualification informatique  
118 correspondant à la fonction à exercer.

## 120 Contre les affectations au profil :

121  
122 La CGT Finances Publiques est opposée aux postes à avis et à profil.  
123 Si elle a approuvé la suppression de l'avis du directeur pour certaines  
124 affectations, elle reste fermement opposée à la notion de profil et  
125 revendique que toutes les affectations soient examinées en CAPN.  
126 Elle conteste donc toutes les formes nouvelles de postes à profil  
127 (chef de contrôle SPF) et revendique que la demande de postes à  
128 profil (dans les DNS) ne prime pas systématiquement la demande de  
129 mutation pour convenance personnelle.

- 130  
131 > Le classement des demandes :  
132 > L'ancienneté administrative ;  
133 > La CGT Finances Publiques revendique :  
134 > Un classement des demandes à l'ancienneté administrative dans le  
135 corps (grade, échelon, date de prise de rang) ;



# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

137 > et une pondération de cette ancienneté par une  
138 bonification en fonction de l'ancienneté de la demande,  
139 pour les demandes pour convenances personnelles et  
140 les demandes prioritaires. L'objectif de cette bonification  
141 est de prendre en compte dans la demande de l'agent  
142 les années d'attente pour une affectation par rapport à  
143 un agent qui fait la même demande d'affectation pour la  
144 première fois mais dispose d'une ancienneté supérieure.  
145 Elle doit être un critère supplémentaire prenant en compte  
146 la persistance de la demande de l'agent sur les mêmes  
147 choix.

148  
149 La bonification à l'ancienneté de la demande telle qu'elle  
150 est aujourd'hui proposée par la DG uniquement pour les  
151 demandes de rapprochement (une bonification virtuelle  
152 d'une année par année de demande et sous certaines  
153 conditions) ne saurait constituer une fin en soi pour la CGT  
154 Finances Publiques qui revendique les dispositions suivantes :

155 > la bonification doit continuer de courir même en cas de  
156 changement du motif de priorité invoquée : par exemple,  
157 un motif de rapprochement de conjoint qui devient  
158 rapprochement du lieu de résidence des enfants suite à  
159 divorce ou séparation. La position de l'administration lui  
160 ferait perdre toutes les bonifications précédemment acquises  
161 (ancienneté de la demande et enfants à charges), alors qu'elle  
162 solliciterait toujours le même département en priorité avec le  
163 motif « rapprochement du lieu de résidence des enfants ».

164 > la bonification ne doit pas exclure des stagiaires dont  
165 la scolarité n'a pas généré de séparation. L'objectif de la  
166 bonification était de donner un plus aux agents devant suivre  
167 une scolarité par rapport à ceux accédant au corps notamment  
168 par une sélection au choix. Le projet de l'administration créé  
169 une distorsion de traitement entre les agents par rapport au  
170 lieu de scolarité.

## 171 172 **Bonification et interclassement :**

173  
174 La CGT Finances Publiques revendique :

175 > le maintien de la bonification pour charges de famille qui  
176 prend en compte la situation familiale des agents lors d'une  
177 demande de mutation/affectation et participe aux socles de  
178 droits à garantir ;

179 > la suppression de la bonification pour stabilité en Ile-  
180 de-France qui a perdu tout son sens depuis la suppression  
181 du concours à affectation régionale. Pour la CGT Finances  
182 Publiques c'est la politique sociale, de logement et de gardes  
183 d'enfants, qui doit être améliorée en Ile de France et en  
184 Province ;

185 > l'interclassement en fonction de l'indice net majoré qui  
186 permet de corriger certains effets de carrière et de prendre en  
187 compte les 1ères affectations des agents promus.

188 Les demandes de mutation prioritaires :

189 Les interventions de la CGT Finances Publiques ont permis

190 d'améliorer le projet initial de la Direction générale avec l'objectif  
191 d'apporter des garanties fortes aux agents.

192 Elle revendique :

193 Les priorités absolues sur une résidence, y compris en surnombre :

194 > pour les réintégrations à la résidence d'origine, suite à congé  
195 parental, congé formation, congés de longue maladie et de longue  
196 durée, disponibilités de droit, détachement et mise à disposition  
197 syndicale ou mutualiste, à la date choisie par l'agent ;

198 > pour l'agent handicapé ou parents d'enfants handicapés autant de  
199 fois que l'agent le demande ;

200 > en cas de suppressions d'emplois, de restructuration ou  
201 réorganisation de structure, avec des garanties fortes aux agents :  
202 maintien sur la commune d'affectation, sans fléchage de l'agent le  
203 plus jeune sur la structure concernée par la suppression d'emploi.

## 204 205 **La priorité pour les agents originaires** 206 **des DOM :**

207  
208 Pour la CGT Finances Publiques, les discussions avec la Direction  
209 générale doivent se poursuivre sur ce point afin de prendre en  
210 compte certaines spécificités (confère repère sur les DOM/COM).

## 211 212 **La priorité selon les règles de rapprochement :**

213 > un taux de 25% d'apport dans un département afin de ne pas  
214 bloquer les mutations pour convenances personnelles sur un  
215 département, pour les rapprochements de conjoints (mariés,  
216 pacés sans condition de délais, concubins) élargis aux parents  
217 isolés avec enfants à charge, ainsi qu'aux parents souhaitant  
218 se rapprocher de la résidence de leurs enfants dont ils ont la  
219 responsabilité parentale.

220 La CGT s'oppose au report des reliquats de rapprochements dans le  
221 cadre du taux de priorités fixé à 50% par la DG.

222 Pour les situations particulières :

223 > toutes les situations particulières et dérogatoires de mutation  
224 (pour raison de santé ou familiale) doivent être examinées en CAPN  
225 en toute transparence sans jamais faire l'objet d'une quelconque  
226 typologie.

## 227 228 **Demandes liées :**

229  
230 La CGT Finances Publiques revendique le maintien de cette  
231 disposition à savoir qu'il s'agit d'un choix personnel des agents qui  
232 n'ont pas à justifier d'un quelconque lien familial. Les agents quel  
233 que soit leur catégorie et leur filière d'origine doivent pouvoir faire  
234 une demande liée avec un agent de la DGFIP de toute catégorie et  
235 sans distinction de filière.

## 236 237 **Les affectations hors métropole :**

238  
239 L'action de la CGT Finances Publiques a permis de clarifier les règles  
240 d'affectation dans les services situés dans les Collectivités d'Outre-  
241 mer et à l'étranger. Pour autant, il demeure de forts désaccords avec  
242 la Direction générale autour de la question des postes à profil.

243



## 245 Les affectations dans les COM :

246

247 L'action de la CGT Finances Publiques a permis d'obtenir une  
248 prise en compte du critère « originaire » pour les affectations  
249 dans les COM. En effet, les décrets régissant ces affectations  
250 ne retiennent que le CIMM, qui s'avère pénalisant pour  
251 nombre d'agents originaires, car la détermination des critères  
252 répondant à celui-ci s'avère subjective. La CGT finances  
253 publiques revendique :

254 > l'ouverture de toutes les affectations dans les COM à  
255 l'ensemble des agents, sans aucune distinction ;

256 > la détermination de leur affectation dans le cadre de  
257 mouvements adossés aux mouvements nationaux.

258

## 259 Les affectations à l'étranger :

260

261 Pour les postes à l'étranger, la CGT Finances Publiques a été  
262 force de proposition pour l'élaboration de règles d'affectations  
263 claires et transparentes. C'est par son action que les CAP sont  
264 consultées pour des affectations sur des règles déclinées à  
265 partir des critères nationaux. Pour autant, il est à constater que  
266 la règle de l'ancienneté provoque des difficultés spécifiques  
267 dans le réseau à l'étranger.

268

269 La CGT Finances Publiques mandate donc la CEN pour travailler  
270 à une évolution des règles actuelles :

271 Elle revendique des affectations à l'étranger portées à 3 années  
272 renouvelables une fois.

273 La CGT Finances Publiques se prononce en faveur d'une  
274 ouverture des affectations à l'étranger à l'ensemble des agents  
275 avec des outils de formation adaptés.

276 Dans le cadre actuel (séjours de 2 années et insuffisance des  
277 moyens de formation), la CGT Finances Publiques donne  
278 mandat à sa CEN pour formuler des propositions permettant  
279 d'éviter des affectations au profil.

## 280 Les affectations des EDR :

281

282 Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de partir de la doctrine  
283 d'emploi des EDR pour décliner les règles d'affectation. La CGT  
284 ne conçoit pas les EDR comme une équipe d'agents à géométrie  
285 variable, prévue pour pallier aux suppressions d'emploi. Le rôle  
286 de l'EDR doit être principalement de palier aux absences diverses  
287 (congés, formation, autorisation d'absence diverses,..) et d'apporter  
288 un soutien aux services, dans des conditions à préciser : le soutien  
289 « technique », notamment dans le cadre de l'accompagnement à la  
290 mise en œuvre de nouvelles réglementations ou de nouveaux outils,  
291 doit d'abord relever de la formation professionnelle continue et les  
292 pics de charge prévisibles (campagne IR, sortie des rôles..) doivent  
293 avant tout faire partie de l'organisation du travail des services.

294

295 La CGT Finances Publiques s'oppose au recrutement au profil  
296 que la Direction générale introduit dans la constitution des  
297 équipes de renfort. Il s'agit pour elle générale de laisser un pouvoir  
298 discrétionnaire exorbitant aux directeurs locaux qui auraient ainsi  
299 tout loisir de faire leur « marché » au sein de leur département, de  
300 choisir le nombre d'agents de l'EDR et de s'affranchir de l'obligation  
301 de formation. La CGT Finances Publiques, très attachée à des règles  
302 identiques pour tous, revendique :

303 > une structure nationale avec un nombre d'emplois A, B ou C et leur  
304 localisation établis en CTR puis déclinés en CTL : les emplois de  
305 l'EDR doivent être identifiés au TAGERFIP ;

306 > l'affectation doit s'effectuer selon la règle commune, avec  
307 une affectation nationale sur la structure EDR, respectant les  
308 critères tels la prise en compte des vœux des agents, la règle de  
309 l'ancienneté administrative et le délai de séjour d'un an ;

> une affectation locale sur une zone géographique départementale  
ou infra-départementale. ■

 **VOTE DE LA CEN : 23 POUR, 0 CONTRE, 6 ABSTENTIONS**

## ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

### 1 Discriminations

2

3 Tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec  
4 la même intensité, que la discrimination soit causée par le  
5 sexe, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale,  
6 l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses,  
7 les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale,  
8 l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la

9

10 grève, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le  
11 handicap et les caractéristiques génétiques.

12

13 La CGT Finances publiques :

14

15 > combat toutes les formes de discriminations dans la  
16 société et sur le lieu de travail. Si elles ne sont pas toutes  
17 comparables, aucune n'est acceptable quel qu'en soient les  
18 victimes, les « explications » historiques ou culturelles.



## PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

19 > Exige que les textes législatifs ou réglementaires traitant  
20 de la discrimination soient plus contraignants pour les  
21 auteurs d'actes discriminatoires. Des sanctions civiles et  
22 pénales doivent être précisées et appliquées quelle que  
23 soit la discrimination.

### 25 Égalité Femmes/Hommes

27 C'est dans une perspective d'émancipation et de  
28 progrès social que la CGT Finances Publiques combat les  
29 inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les  
30 stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les  
31 inégalités entre les femmes et les hommes. Elle agit pour  
32 la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion  
33 de représentations positives des femmes au travail, dans la  
34 société, dans l'histoire.

36 La CGT Finances Publiques revendique :

37  
38 > l'égalité dans l'emploi, dans les déroulements de  
39 carrière, dans l'accès et nominations aux emplois supérieurs,

40 en matière de formation professionnelle, en matière  
41 d'attribution des indemnités, la santé, la vie personnelle, la  
42 retraite.

44 > une réelle mixité des filières de formation initiale et des  
45 métiers.

46 > l'interdiction du temps partiel imposé et de toute autre forme  
47 de précarité,

48 > l'application effective du principe « à travail de valeur égale,  
49 salaire égal ».

50 > un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle,  
51 familiale et sociale) entre femmes et hommes.

52 > le droit à un environnement de travail sans pression sexiste,  
53 sans harcèlement et sans violences sexuelles.

54 > les moyens nécessaires pour le développement de l'accueil  
55 de la petite enfance, le logement, la perte d'autonomie,

56  
57 Afin de faire progresser ces exigences, la CGT propose des  
58 mesures législatives ou juridiques qui permettent de dépasser  
59 les trop fréquentes déclarations de bonnes intentions des  
60 décideurs gouvernementaux ou des employeurs. ■

**👉 VOTE DE LA CEN : 22 POUR, 3 CONTRE, 2 ABSTENTIONS, 2 NPPV**

## LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

1 La CGT Finances Publiques combat toutes les  
2 discriminations dont les travailleurs handicapés font l'objet  
3 et fait des propositions pour améliorer leurs situations au  
4 travail et dans la vie.

6 Le handicap qui est la conséquence sociale d'une déficience  
7 fonctionnelle, quelle qu'en soit l'origine, doit être compensé  
8 par la mise en œuvre de mesures adaptées pour l'accès à  
9 l'emploi dans les meilleures conditions et le respect des  
10 droits et garanties, notamment le droit syndical.

### 12 Le recrutement

13 La CGT désapprouve le recrutement par la voie contractuelle  
14 qui porte atteinte à l'égalité d'accès des travailleurs en  
15 situation de handicap et conduit l'administration à choisir  
16 la personne recrutée au profil et en fonction du poste de  
17 travail plutôt que d'adapter le poste de travail à la personne  
18 en situation de handicap.

20 La CGT revendique la plus grande objectivité et  
21 transparence dans leur recrutement par :

22 > une véritable politique d'intégration à hauteur des 6%  
23 prévus par la loi ;

24 > une redéfinition des modalités de recrutement par les voies  
25 suivantes :

26 > un aménagement des conditions d'accès et de passage des  
27 concours de droit commun ;

29 > un examen ouvert aux travailleurs en situation de handicap.

30 > des recrutements exceptionnels sur dossier en lien avec la  
31 CNSA et les Commissions départementales des Droits et de  
32 l'Autonomie des Personnes en situation de Handicap.

34 Le nombre d'agents recrutés par les deux premières voies doit  
35 rester prédominant. Le recrutement doit être établi à partir  
36 de critères qui tiennent réellement compte de la nature du  
37 handicap et des aptitudes aux fonctions.

38 > un statut de fonctionnaire stagiaire dès leur recrutement ;

40 > une règle de priorité d'affectation absolue qui concilie  
41 l'accès au domicile et à tous les centres de soins si besoin,  
42 y compris en surnombre sur une résidence.

# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

## 43 La titularisation

44 > Pour la CGT Finances Publiques, la CAP statuant sur la  
45 titularisation d'un travailleur en situation de handicap doit  
46 disposer de toutes les informations nécessaires à l'examen  
47 de la titularisation (aménagement de poste, suivi par le  
48 médecin de l'administration, l'assistante sociale etc.). Aucun  
49 agent en situation de handicap ne doit être licencié sans que  
50 l'ensemble de ces éléments ne soit fourni.

52 En cas de proposition de l'administration de non  
53 titularisation, le CHSCT et le CDAS dont dépend la Direction  
54 de stage doivent donner un avis sur les conditions d'exercice  
55 du stage et de prise en compte du handicap du stagiaire,  
56 avis accompagné de celui du médecin de prévention.

57 > La CGT Finances Publiques refuse l'introduction par la DG  
58 d'un stage probatoire dans les modalités de suivi du cycle  
59 de formation des contractuels en situation de handicap de  
60 catégorie B. Cette disposition est discriminatoire vis à vis de  
61 ces personnels et ne répond pas aux difficultés que peuvent  
62 rencontrer ces agents lors de leur formation initiale.

## 65 La vie à la DGFIP des salariés handicapés

66 Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier,  
67 dès leur entrée à la DGFIP, durant leur scolarité dans les  
68 écoles et tout au long de leur vie professionnelle, de tous les  
69 aménagements nécessaires.

70 Cela passe par :

72 La prise en compte du handicap dans la formation et la  
73 carrière :

74 > un renforcement de l'action de la cellule de suivi dans les  
75 écoles ;

77 > une vraie politique de formation professionnelle en  
78 favorisant leur participation à des stages de formation  
79 ainsi qu'à la préparation et au déroulement des concours ;

80 > la garantie d'accès à la promotion interne ;

82 > un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat  
83 pour faciliter l'intégration dans le service ;

84 > la mise en place de dispositifs facilitant les déplacements  
85 pour la formation initiale et en cours de carrières.

87 > b) L'aménagement du poste de travail et des locaux :

88 > l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail et des  
89 locaux et leur financement par le budget des directions  
90 doivent être respectés ;

91

92 > l'intervention du médecin de prévention et du CHSCT qui  
93 ont toute compétence pour se prononcer et faire réaliser  
94 les dits aménagements doit être effective ;

95 > un bilan annuel précis de l'action des Directions locales et  
96 nationales en matière d'aménagement doit être fourni aux  
97 organisations syndicales.

98 Le reclassement en cas d'invalidité en cours de carrière

100 Les agents dont les conditions physiques se sont dégradées  
101 en raison d'accident ou de maladie mais qui ne relèvent pas  
102 du statut de travailleur en situation de handicap, doivent  
103 bénéficier d'aménagements dans les mêmes conditions que  
104 les agents en situation de handicap et d'un reclassement  
105 professionnel.

## 107 La sensibilisation et l'information

108 L'entourage professionnel, les collègues et surtout la  
109 hiérarchie, doivent faire l'objet d'informations régulières sur les  
110 difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap,  
111 sur les possibilités d'intervention de tous les acteurs sociaux  
112 (médecins, assistantes sociales, cellule AGRIPH du Ministère),  
113 sur les différents guides en ligne.

115 L'administration doit informer l'agent en situation de handicap  
116 de tous ses droits y compris en matière d'action sociale,  
117 notamment par l'affirmation du rôle du correspondant  
118 handicap.

119 La CGT Finances Publiques participe à la sensibilisation autour  
120 de la question des personnes en situation de handicap à  
121 la DGFIP. Cela se traduit par une rubrique dédiée sur le site  
122 Internet national ou figurent les revendications et informations  
123 syndicales sur le sujet.

125 Lors de ses formations syndicales, la CGT doit sensibiliser les  
126 militants sur l'attention particulière qu'ils doivent apporter à  
127 la situation et aux revendications des salariés en situation de  
128 handicap.

129 Enfin l'administration doit être tenue impérativement de  
130 présenter un bilan annuel aux organisations syndicales sur  
131 l'ensemble de ce dossier, y compris l'utilisation des fonds versés  
132 par le FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées de  
133 la fonction publique).

## 135 Vie syndicale

136 L'administration doit donner à tout agent en situation de  
137 handicap l'ensemble des moyens lui permettant de participer  
138 activement à la vie syndicale (droits spécifiques, mise à  
139 disposition d'interprètes et d'auxiliaires de vie). ■

140

👉 VOTE DE LA CEN : 27 POUR, 0 CONTRE, 1 ABSTENTION, 2 NPPV

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

1 La CGT Finances Publiques défend comme but ultime une  
2 conception de la protection sociale complémentaire se  
3 réduisant corrélativement au renforcement du régime général  
4 obligatoire.

5 C'est pourquoi elle combat toute idée et mesure de transfert  
6 de charges de la protection sociale obligatoire vers la  
7 complémentaire.

8 C'est pourquoi elle porte avec toute la CGT des propositions  
9 consistant à donner les moyens au régime général de  
10 répondre à l'ensemble des besoins de santé de la population,  
11 particulièrement au travers de cotisations sur le travail.

12 Refusant d'accepter que la santé soit considérée comme une  
13 marchandise, elle se déclare totalement hostile à ce que des  
14 opérateurs privés interviennent dans la prise en charge de la  
15 protection sociale complémentaire.

16  
17  
18  
19  
20  
21  
22

23 Concernant la Protection sociale

24 complémentaire, elle revendique notamment :

- 25 > une participation revalorisée de l'employeur à la protection  
26 sociale complémentaire en santé et prévoyance pour tous  
27 les agents (Actifs, retraités, titulaires et non titulaires) ;
- 28 > une gestion exclusive de la protection sociale  
29 complémentaire par les mutuelles ;
- 30 > des prestations universelles et non sélectives excluant des  
31 cotisations différenciées ;
- 32 > un fonctionnement démocratique des mutuelles  
33 permettant réellement aux adhérents de participer aux  
34 choix fondamentaux de gestion mais aussi d'intervenir sur  
35 les actions nécessaires pour préserver et développer un  
36 système de protection sociale solidaire ;
- 37 > une proximité plus forte de la présence mutualiste  
38 permettant de répondre aux besoins de tous les adhérents ;
- 39 > le maintien de la compétence unique de la CNAM dans la  
40 gestion du risque maladie. ■
- 41
- 42

👉 VOTE DE LA CEN : 25 POUR, 0 CONTRE, 4 ABSTENTIONS, 3 NPPV

## PERSONNELS AFFECTÉS EN OUTRE-MER ET AGENTS ORIGINAIRES

1 Les droits des agents ultra-marins, qu'ils soient affectés  
2 dans un territoire ou originaires, sont régulièrement  
3 attaqués par les gouvernants dans une seule logique de  
4 réduction des coûts. La logique d'ensemble des auteurs  
5 de ces attaques reste de casser le socle républicain par  
6 une remise en cause des missions de service public. La  
7 CGT Finances Publiques, réaffirme la pertinence de ces  
8 missions, et donc des droits spécifiques qui en découlent  
9 pour les agents qui les exercent. Elle exige un niveau  
10 d'implantation des emplois et des services publics à la  
11 hauteur des besoins des populations concernées..

12 En lien avec ces questions, la CGT Finances Publiques

14 revendique le maintien du complément de rémunération de vie  
15 chère pour le calcul de la pension de retraite.

### 16 Congés spécifiques

#### 17 Congé bonifié

18 Régulièrement attaqué, le congé bonifié n'est pas un privilège.  
19 Il est la résultante de luttes menées pour la reconnaissance des  
20 droits des agents originaires d'Outre-Mer, qui ont subi la politique  
21 de migration organisée par l'Etat à travers le BUMIDOM (Bureau  
22 de Migration des Départements d'Outre-mer) et l'ANT, (Agence  
23 Nationale des Travailleurs).



# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

27 De 1963 à 1981 des milliers de jeunes Antillais, Guyanais  
28 et Réunionnais ont été déplacés vers l'Hexagone pour  
29 répondre à un besoin spécifique de main d'œuvre  
30 notamment dans le secteur public et nationalisé.

31  
32 Ce n'est donc que justice si, après de hautes luttes avec  
33 la CGT, les originaires de l'outre-mer de la fonction  
34 publique en poste en France hexagonale ont obtenu  
35 dans un premier temps le congé administratif tous les 5  
36 ans puis le congé bonifié en 1978 tous les 3 ans, en vertu  
37 de l'égalité de traitement entre fonctionnaires.

38  
39 C'est aussi un investissement que l'Etat a fait et continue  
40 de faire dans les départements d'outre mer parce que  
41 le congé bonifié contribue à alimenter les économies  
42 locales par les dépenses que font les originaires durant  
43 leur séjour. Mais c'est avant tout un élément essentiel  
44 pour le maintien du lien familial, social et culturel et qui  
45 permet un retour aux sources pour celles et ceux qui sont  
46 loin de leur pays.

47  
48 Pour la CGT, l'Etat et les employeurs publics doivent  
49 faire face à leurs responsabilités en faisant cesser ces  
50 remises en cause du droit. La recherche du CIMM  
51 (centre des intérêts moraux et matériels) est devenue  
52 la porte ouverte à toutes les discriminations de la part  
53 de gestionnaires qui font du refus du droit un mode  
54 de gestion de la pénurie de personnels et d'économies  
55 budgétaires.

56  
57 La CGT Finances Publiques revendique, en lien avec  
58 l'ensemble de la CGT Fonction publique :

59  
60 > l'harmonisation des droits par la rédaction d'un seul  
61 texte, non interprétable, commun aux trois versants de la  
62 Fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière) ;

63  
64 > l'abrogation de la notion de résidence habituelle ;

65  
66 > l'octroi du congé bonifié à partir de deux critères  
67 dans un faisceau d'indices (lieu de résidence et/ou liens  
68 familiaux dans le département ultra-marin d'origine) ;

69  
70 > une augmentation de l'indice médian de prise en  
71 charge du conjoint de l'indice 340 à 530.

72  
73 > Pour la CGT Finances Publiques, les voyages liés à ce  
74 congé doivent être intégralement pris en charge, et non  
75 restreints au billet « métropole-DOM ».

76  
77  
78

## 79 Congé administratif

80

81 Les personnels affectés dans les COM en application du décret  
82 n°96-1026, ont droit, en plus du congé annuel de droit commun,  
83 à un congé dénommé congé administratif d'une durée de deux  
84 mois qui est accordé dans les conditions suivantes :

85

86 > à l'issue de leur séjour de deux ans, ou, en cas de  
87 renouvellement, à l'issue de ce second séjour, pour les  
88 personnels soumis à l'article 2 du présent décret ;

89

90 > à l'issue d'une première période de service de quatre ans sur  
91 le territoire d'outre-mer considéré, puis, ultérieurement pour  
92 chaque période égale à quatre ans ou s'achevant au cours de  
93 la quatrième année, pour les personnels non soumis au dit  
94 article 2.

95

96 La CGT Finances Publiques revendique le maintien de ces droits à  
97 congés spécifiques, avec les mêmes garanties que pour les DOM.

98

## 99 Rémunérations

100

101 Les fonctionnaires de l'Etat et les titulaires de la Fonction publique  
102 territoriale bénéficient **de complément de** rémunération  
103 justifiées par la cherté de la vie outre-mer. La CGT revendique une  
104 extension de la prime de vie chère à tous les salariés.

105

106 La CGT Finances Publiques revendique le maintien de la  
107 majoration du traitement pour l'ensemble des affectations en  
108 Outre-mer. Elle exige l'indexation à Mayotte au taux de 40% sans  
109 délai.

110

111 La CGT Finances Publiques condamne la logique qui a prévalu  
112 dans la mise en place de l'Indemnité de Sujétion Géographique  
113 en lieu et place de l'indemnité particulière de sujétion et  
114 d'installation. De nombreux territoires ont vu le montant de  
115 l'indemnisation être ainsi tiré vers le bas.

116

117 La CGT Finances Publiques revendique une revalorisation globale  
118 de l'ISG.

119

120 La CGT Finances Publiques revendique le rétablissement de  
121 l'indemnité temporaire de retraite (ITR) dans le cadre d'une  
122 réforme des dispositifs de compléments de pension et son  
123 extension aux autres DOM.

124

## 125 Mutations – affectations

126

### 127 La priorité « originaire »

128

129 Pour la CGT Finances Publiques, la priorité « originaire » doit être  
130 préservée. C'est dans ce cadre que nous avons d'ailleurs réussi



# PROJET REPÈRES REVENDICATIFS

131 à imposer celle-ci pour les affectations dans les COM.  
132 Cependant, il nous faut tenir compte de l'avis rendu par la  
133 HALDE le 3 janvier 2011 qui s'appuie sur plusieurs éléments  
134 de jurisprudence.

135  
136 Il convient donc de réfléchir à une définition qui sécurise  
137 ce droit de mutation prioritaire pour les « originaires ».  
138 C'est pourquoi la CGT Finances Publiques propose la  
139 tenue rapide de groupes de travail DG sur les DOM avant  
140 décision au niveau Fonction Publique et MINEFI avec des  
141 experts représentants syndicaux des sections des DOM  
142 pour négocier sur l'ensemble des questions touchant les  
143 droits et garanties des agents en poste dans les DOM.

## 144 Réintégration

145  
146  
147 Compte tenu de l'absence de département limitrophe,  
148 la CGT Finances Publiques revendique que les agents  
149 affectés dans un DOM préalablement à un changement de  
150 position statutaire soit réintégrés d'office dans celui-ci au  
151 besoin en surnombre.

152  
153 Pour les COM, la CGT Finances Publiques revendique le  
154 même dispositif que pour les DOM lorsque l'agent en  
155 position peut justifier de son établissement pérenne dans  
156 la COM (et donc ne pas être soumis à durée de séjour).  
157 Dans les autres cas, les agents doivent bénéficier d'une  
158 garantie de réintégration dans le dernier département  
159 d'affectation (métropolitain ou DOM), dès lors qu'ils  
160 n'ont pu obtenir une autre affectation dans le cadre d'un  
161 mouvement de mutation.

## 162 Les affectations suite à promotion

163  
164  
165 Les contraintes liées à l'éloignement ne doivent pas être  
166 un frein pour postuler à un changement de corps. Les  
167 suppressions d'emplois impactent fortement les chances  
168 de revenir dans le département d'origine après celle-  
169 ci. L'impossibilité de se rapprocher géographiquement  
170 entraîne donc des conséquences pénalisantes pour les  
171 agents ne disposant pas d'une ancienneté leur permettant  
172 d'envisager un classement favorable à l'issue de la  
173 promotion.

174  
175 La CGT Finances Publiques propose donc une réflexion sur  
176 une adaptation des règles de priorités pour les promotions  
177 de C en B sur la base d'une clé de répartition adaptée de la  
178 façon suivante :

179

180 • 1/3 des affectations/mutations en « retour suite à promotion »

181

182 • 1/3 au titre de la priorité « originaire »

183

184 • 1/3 en convenance personnelle.

185

## 186 Formation professionnelle

187

### 188 Concours

189

190 La CGT Finances Publiques réaffirme le principe du concours  
191 national. Elle exige cependant que celui-ci se fasse dans une  
192 garantie d'égalité de traitement entre tous les candidats.

193

194 Elle demande qu'un bilan soit mené sur les différentes  
195 adaptations qui ont pu être mises en place par l'administration.

196

197 Les préparations aux concours doivent être accessibles  
198 intégralement pour les agents.

199

200 Les calendriers de formation et de concours doivent respecter les  
201 journées locales de commémoration d'abolition de l'esclavage.

202

### 203 Formation initiale

204

205 La CGT Finances Publiques est attachée au principe d'une  
206 formation initiale en établissement. Cela implique que les frais  
207 engendrés par la scolarité soient intégralement compensés et  
208 pris en charge par l'administration.

209

210 La CGT Finances Publiques revendique la possibilité pour les  
211 stagiaires B vivant dans un DOM avant leur nomination, de  
212 pouvoir effectuer leur stage d'application dans les services dans  
213 le département concerné.

214

### 215 Formation continue

216

217 La CGT Finances Publiques souligne la création d'un centre  
218 en zone « Caraïbes ». Elle revendique que celui-ci bénéficie de  
219 moyens de fonctionnement suffisants.

220

221 La CGT Finances Publiques revendique également la création  
222 d'un centre en zone « Pacifique » pour couvrir les besoins des  
223 DOM de Mayotte et la Réunion, mais également des Collectivités  
224 d'Outre-mer et des services à l'étranger.

225

226 Ces centres ne doivent pas se substituer aux formations en  
227 établissement à chaque fois que cela est prévu pour les agents  
228 métropolitains. ■

👉 **VOTE DE LA CEN : 15 POUR, 0 CONTRE, 14 ABSTENTIONS, 1 NPPV**

## NON TITULAIRES / AGENTS TECHNIQUES

1 Le recours aux contractuels est le résultat des choix politiques de  
2 concentration du champ d'intervention de la puissance publique  
3 sur ce qui est appelé «coeur de missions».

4  
5 Ceci constitue une menace pour les droits et garanties des  
6 personnels de la DGFIP. Il s'agit pour le gouvernement de  
7 contourner le statut de fonctionnaire pour rendre l'emploi  
8 flexible et corvéable à merci dans la Fonction publique.

9  
10 Dans notre réseau les agents non titulaires sont avant tout  
11 victimes de licenciements dans le cadre des restructurations  
12 de services sur les missions de nettoyage, de restauration et de  
13 surveillance. Ces missions sont par ailleurs remises en cause par  
14 l'externalisation pure et simple de la restauration collective, de  
15 l'entretien et par la mise en place de la vidéo surveillance.

16  
17 Les agents contractuels informaticiens sont souvent confrontés  
18 au non renouvellement de leur CDD.

19 La précarité des agents contractuels touche aussi leur  
20 rémunération et la protection sociale qui diffèrent de celles des  
21 fonctionnaires de la DGFIP.

22  
23 En application de la loi Sauvadet, la Direction générale a mis en  
24 place des dispositifs de titularisation qui ont concerné moins  
25 de 15% des agents contractuels, en raison des divers critères  
26 imposés par la loi. Sur les mêmes missions, et en particulier sur  
27 celles de nettoyage et de restauration, nous avons donc des  
28 collègues qui relèvent de régimes juridiques différents :

- 29  
30 > salarié d'une société prestataire de droit privé ;  
31 > agent contractuel de droit public ;  
32 > agent technique fonctionnaire.  
33 Pour mettre fin à la précarité, aux inégalités et pour défendre  
34 les statuts, la CGT Finances Publiques revendique :  
35 > le maintien et la réinternalisation des missions techniques et  
36 des emplois de restauration, d'entretien et de gardiennage, ce  
37 qui passe par :  
38 > l'arrêt du transfert de la restauration collective et de l'entretien  
39 vers des sociétés privées ;  
40 > l'arrêt du remplacement des agents de gardiennage et de  
41 sécurité par de la vidéosurveillance ;  
42 > l'arrêt immédiat des licenciements.  
43 > un vrai plan de titularisation dans le corps des agents  
44 techniques des Finances Publiques sans exclusion, ni seuil de  
45 70% du temps travaillé et avec titularisation sur place et sur  
46 poste sans perte de rémunération ;  
47 > l'examen de la situation des remplacements et des agents  
48 à temps incomplet dans la perspective de les amener aux 35  
49 heures hebdomadaires ;  
50 > le bénéfice de l'Indemnité Administrative de Technicité ;  
51 > un accès au grade supérieur de la grille de rémunération  
52 (échelle 4) ;  
53

54 > La revalorisation de la prime panier pour les veilleurs de nuits  
55 et des indemnités horaires pour travail de nuit et pour travail  
56 normal du dimanche et jours fériés ;

57 > la généralisation de la subrogation au régime de sécurité  
58 sociale ;

59 > le droit à mutation, uniquement choisie par l'agent.

60  
61 Une réflexion d'ensemble au niveau de la fonction publique et dans  
62 toutes les composantes de la CGT est indispensable sur la question  
63 des temps incomplets.

64

### 65 Les agents techniques à la DGFIP

66  
67 La CGT a obtenu la création d'un statut particulier des agents  
68 techniques de la DGFIP et l'élaboration d'une doctrine d'emploi  
69 précise par métier exercé (gardien concierge, agent de services  
70 communs, veilleur de nuit, conducteur automobile, assistant  
71 géomètre). Les négociations sont en cours pour les agents de  
72 restauration et d'entretien.

73  
74 Ces doctrines d'emplois et les cahiers de consignes devant être  
75 validés en CTL ne sont cependant pas respectés dans toutes les  
76 directions locales et spécialisées.

77  
78 De plus, seuls les agents techniques fonctionnaires sont sensés en  
79 bénéficier, ce qui n'est pas le cas des agents non titulaires effectuant  
80 les mêmes missions.

81

82 Il faut donc poursuivre l'action pour gagner :

83

84 > le maintien à la DGFIP des missions et des emplois techniques ;

85 > le respect des doctrines d'emplois et notamment des cahiers de  
86 consignes pour les agents techniques ;

87 > la mise en place de doctrines d'emplois pour les agents de  
88 nettoyage et de restauration ;

89 > le recrutement des agents techniques par la voie d'un concours  
90 directionnel.

91 Le recrutement d'agents techniques stagiaires au niveau de l'échelle  
92 4 (AT de 1<sup>ère</sup> classe), s'opposant ainsi aux différentes formes de  
93 recrutement sans concours à l'échelle 3 et de contractuels PACTE qui  
94 n'offrent pas à ces jeunes agents recrutés les garanties statutaires et  
95 de rémunération. ■

96

 VOTE DE LA CEN :

**26 POUR, 0 CONTRE, 0 ABSTENTION**

## LES RETRAITES

1 Le patronat, appuyé bien souvent par les gouvernements en place,  
2 s'est toujours opposé à la mise en place d'un système de retraite  
3 solidaire. Depuis son instauration en 1945, il ne cesse d'œuvrer pour  
4 remettre en cause cet acquis social. L'action revendicative et un  
5 rapport de forces plus favorable aux salariés ont néanmoins permis  
6 de mettre un frein à ces ambitions. C'est dans ce contexte que le droit  
7 à la retraite à 60 ans a pu être gagné en 1982.

8  
9 Depuis 1993, cet acquis a été remis en cause, par les réformes  
10 Balladur en 1993, Fillon en 2003 et toutes celles qui ont suivi :  
11 désindexation de la pension de retraite sur les salaires, extension de  
12 la décote aux fonctionnaires, augmentation du nombre d'annuités,  
13 proratisation des périodes en temps partiel dans le décompte des  
14 années d'assurance (mesure particulièrement injuste pour nombre  
15 de femmes), recul de l'âge légal, et non prise en compte de la  
16 pénibilité.

17  
18 Ces attaques directes ont été accompagnées de mesures  
19 d'individualisation pour casser les solidarités du système par  
20 répartition : Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP), Plan  
21 d'Épargne Retraite Populaire (PERP) et plan d'épargne pour la retraite  
22 collectif (PERCO). Il s'agit en fait de retraites par capitalisation, dont  
23 la finalité est d'apporter de nouveaux flux financiers sur les marchés  
24 boursiers.

25  
26 La loi du 20 janvier 2014 est venue apporter des modifications  
27 considérables sur les calculs de retraites pour les polypensionnés. Si  
28 la pension des assurés qui ont cotisé au régime général des salariés  
29 (Cnav) et aux régimes dits « alignés » (MSA salariés et RSI), soit 43%  
30 des polypensionnés, ne sera plus calculée au prorata de la durée  
31 d'assurance à chacun des régimes mais sur les 25 meilleures années  
32 de carrière, tous régimes confondus, à l'image des « monopensionnés  
33 », ce dispositif ne doit pas être étendu aux agents publics, ce sans  
34 quoi cela constituerait une attaque frontale sur la spécificité du  
35 régime spécial que constitue le système des fonctionnaires.

36  
37 De plus, cette même loi interdit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 de  
38 liquider une pension dans un régime tout en continuant à acquérir  
39 des droits dans un autre. Or, certains fonctionnaires optaient pour  
40 une liquidation de leur pension dans le régime général, tout en  
41 continuant à acquérir des droits dans le public. Ceci va fortement  
42 impacter la situation d'agents qui attendent d'avoir atteint six mois  
43 dans un échelon avant de pouvoir partir.

44  
45 La CGT Finances Publiques réfute les arguments qui consistent à  
46 expliquer qu'il n'y a pas d'autres solutions. Elle met à disposition des  
47 propositions qui permettent de résoudre les problèmes dans une  
48 visée de justice et de progrès social. Elle entend poursuivre sa lutte

49 sur cette question qui constitue une préoccupation majeure des salariés.  
50 Elle travaille à l'unité des salariés du public et du privé pour de nouvelles  
51 luttes, d'autant que les choix gouvernementaux actuels ouvrent la voie à  
52 de nouvelles remises en cause.

53  
54 **La CGT Finances Publiques revendique une véritable réforme**  
55 **des retraites pour garantir l'avenir de notre système solidaire de**  
56 **répartition notamment :**

- 57
- 58 > un financement à la hauteur des besoins pour porter progressivement
- 59 la part du PIB consacrée aux retraites à 18% en 2050,
- 60 > la contribution de tous les revenus salariaux et les revenus financiers
- 61 des entreprises au financement des retraites, ce qui implique la fin des
- 62 exonérations de cotisations ;
- 63 > une politique de l'emploi efficace pour les salariés de moins de 30 ans
- 64 et de plus de 50 ans,
- 65 > une défense de tous les régimes spéciaux ;
- 66 > des recrutements à la hauteur des besoins dans la Fonction publique...
- 67 > la défense et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires,
- 68 > l'abrogation de toutes les lois régressives de 1993 à 2011,
- 69 > l'ouverture du droit à 60 ans pour une carrière complète avec 75% de
- 70 taux de remplacement net à partir d'une assiette prenant en compte
- 71 l'ensemble des rémunérations (traitement indiciaire détenu depuis 6
- 72 mois) + indemnités complémentaires, et sans décote ;
- 73 > un minimum de pension pour une carrière complète équivalent au
- 74 SMIC ;
- 75 > une réforme du minimum garanti pour arriver à un niveau équivalent
- 76 au minimum de traitement Fonction publique pour 25 ans de carrière ;
- 77 > une négociation sur les travaux pénibles, dangereux et astreignants ;
- 78 > la revalorisation des pensions et des retraites au 1<sup>er</sup> janvier de l'année et
- 79 indexées sur les salaires ;
- 80 > une liquidation au prorata en fonction du jour de départ, et non
- 81 reportée au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant ;
- 82 > le rétablissement d'une bonification aux mères de familles, permettant
- 83 de compenser les retards de carrière consécutifs à la maternité et à
- 84 l'éducation des enfants, et l'extension de ce droit aux pères ayant élevé
- 85 seuls leurs enfants
- 86 > sortie du RAFP et abandon des mesures de défiscalisation « Madelin »
- 87 pour les contrats d'épargne retraite
- 88 > le rétablissement de la demi-part pour le calcul de l'impôt sur le revenu
- 89 > le rétablissement de la possibilité de rachats des années cotisées en
- 90 qualité de contractuel après titularisation ;
- 91 > une réelle réforme positive des mécanismes pour les polypensionnés. ■

92  
93  
94  **VOTE DE LA CEN : 25 POUR, 1**  
95 **CONTRE, 0 ABSTENTION**  
96



## LA LOI RELATIVE À LA CROISSANCE ET À L'ACTIVITÉ (DITE LOI «MACRON») ENTÉRINE DES RÉGRESSIONS SOCIALES SANS PERMETTRE VRAIMENT DE RELANCE DE L'ACTIVITÉ

***Une nouvelle loi est adoptée par le parlement en ce début 2015 : Il s'agit de la loi « relative à la croissance et à l'activité », dénommée également « loi Macron », du nom du ministre de l'Economie, de l'industrie et du numérique qui la défend et qui a remplacé Arnaud Montebourg.***

La première communication du gouvernement a eu lieu le 15 octobre 2014. La présentation en conseil des ministres a été effectuée le 10 décembre 2014 et le débat à l'Assemblée Nationale est en cours en ce début d'année 2015.

Cette loi fait déjà débat, et on se demande quels en sont les tenants et aboutissants compte tenu de son périmètre d'exercice ou encore des effets réels attendus.

Cette loi est présentée comme ayant pour visée de libérer l'économie, de faciliter les investissements et permettre de travailler. En théorie, chacun doit comprendre qu'elle vise à réduire le chômage qui ne cesse d'augmenter dans le pays.

Mais les choses ne sont pas si simples.

Le premier grand chantier auquel s'attaque la loi concerne les professions protégées. L'inspiration est clairement libérale car la diversité de l'offre est garante suivant cette théorie de la concurrence et donc de la baisse des prix au profit des consommateurs

Une libéralisation des professions protégées est donc prévue. Elle concerne notamment les notaires, les huissiers de justice et les commissaires priseurs.

Cette loi est présentée par le ministre comme une loi visant à remettre les exclus dans la vie économique en permettant l'accès à des professions et à des lieux à présent ouverts. Ce raisonnement sous-tend que les personnes aujourd'hui exclues du système pourront demain les métiers de commissaire-priseur ou notaire dès lors qu'elles accèderaient à ces professions. L'argument paraît d'une grande faiblesse. On ne doute pas que les personnes accédant de tout temps à ces professions trouvent un emploi dans ces domaines. Or, les personnes exclues quant à elles devraient continuer d'être exclues de ces mêmes professions.

La loi est déjà sélective, car certains pans entiers de métiers réglementés échappent à la loi comme les pharmaciens dont l'avenir est laissé à l'appréciation du ministre de la santé. Toutes les professions ne sont pas traitées sur un même plan. Mais surtout, on peut se demander pourquoi l'Etat modifie des règles établies depuis longtemps et dont il sera long d'attendre des effets significatifs. Selon Patrick TIMBEAU, de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), cette loi « soulève de nombreux tabous, mais son impact sur la croissance risque d'être anecdotique ».

Pour comble de l'ironie, cette loi d'inspiration libérale fait grincer des dents à droite car elle semble s'attaquer à des monopoles contrôlés par des classes sociales issues de leurs rangs.

Le second grand chantier de la loi s'attaque à un autre acquis social dans une optique toute aussi libérale : le marché du travail.

Ce sujet est traité sous deux aspects différents.

Le premier est emblématique car il s'agit du travail du dimanche. La loi prévoit un assouplissement supplémentaire car l'ouverture des magasins pourrait être effectuée sur simple demande alors qu'une autorisation est encore requise aujourd'hui. Les commerces non alimentaires pourraient ainsi être ouverts de 5 à 12 dimanches par an. Cette mesure cristallise de nombreux débats, mais finalement peu sur les questions économiques. Longtemps, la lutte pour le droit au repos a fait rage. Elle a connu de grandes avancées au XX siècle. C'est à ce moment qu'ont progressé les questions sur le temps de travail quotidien (8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisirs), les congés payés ou bien le repos hebdomadaire. Aussi, le retour en arrière sur cette dernière question relève plus d'un choix de société que d'un soutien à la croissance comme le précise le « Monde »



du 10 décembre 2014.

L'autre sujet concerne la justice prud'homale qui doit réformée pour raccourcir les délais de traitement des dossiers. En réduisant l'incertitude juridique, l'effet attendu est de permettre une amélioration des embauches. Mais l'incitation attendue est toute théorique, car les délais de décision des tribunaux sont aussi largement contraints par les moyens alloués aux juges. D'autre part, la justice prud'homale « à la française » représentant à parité employeurs et employés a largement fait ses preuves et généralement donné satisfaction. Au-delà des délais, il faut espérer que ce n'est pas tout l'équilibre de l'institution qui va être mis à mal par la loi.

Enfin, le troisième grand chantier ouvert par la loi concerne les cessions des actifs de l'Etat.

Par la vente de son patrimoine, l'Etat compte desserrer la contrainte budgétaire qui l'asphyxie. Le refus d'un déficit au-delà d'un seuil fixé de manière extérieure au pays, l'impossibilité d'autofinancer soit même le déficit par le mécanisme de la « planche à billet » (comme le font au demeurant les Etats-Unis ou bien le Royaume Uni), ou encore l'impossibilité de dévaluer la monnaie constituent depuis plusieurs années une menace toujours renouvelée – budget après budget – pesant sur les finances de la France. La seule réponse possible à apporter est alors l'austérité qui est censée guérir le pays de tous les maux dont on pense qu'il souffre. De loin en loin, il est permis d'en assouplir momentanément les modalités en vendant des biens appartenant au patrimoine de la nation : les privatisations.

La « loi Macron » s'inscrit dans ce schéma. Elle prévoit de vendre 5 à 10 milliards d'actifs de l'Etat dans les prochains 18 mois suivant son adoption. Sur cette somme, 4 milliards seraient affectés au désendettement de la France.

Ce genre de pratique est sujet à caution. En bonne gestion, un principe doit être respecté : il exige d'affecter des ressources de long terme à des emplois de long terme également. En d'autres termes, il faut refinancer le déficit structurel de l'Etat avec des ressources structurelles. En ce sens, les actifs que possèdent l'Etat lui rapportent de l'argent années après années. C'est le cas de ses bâtiments ou encore des Aéroports de Paris (qu'il est question de vendre). Céder ce genre d'actifs permet immédiatement d'alléger le poids de la dette, mais obère les recettes futures de l'Etat. En cela, la loi relative à la croissance et l'activité est une bien mauvaise comptable des ressources de l'Etat. Les actifs vendus appauvriront l'Etat sur le long terme en le privant de moyens budgétaires futurs.

Au final, les vrais enjeux sont peut-être ailleurs. Cette loi est parfois analysée comme « fourre tout » additionnant un ensemble de mesures hétéroclites et sans stratégie globale. Elle tend plus à marquer les esprits par les attaques directes effectuées contre les professions réglementées que par les résultats économiques attendus. De la même manière, les acquis sociaux sur lesquels elle revient malgré les décennies de luttes qui y en ont permis la mise en place lui fait certainement une plus mauvaise publicité qu'une réelle attente d'avancées sur le plan économique.

Le but recherché est peut-être d'envoyer un signal libéral aux pays étrangers qui regardent la France et sa gouvernance politique. Dans ce cadre, l'action syndicale n'est pas en reste. Elle est attaquée comme il se doit par le gouvernement à travers la loi comme on peut le deviner à travers la libéralisation du transport par car. Cette mesure peut sembler en contradiction totale avec une quelconque volonté écologique du gouvernement, sauf si le propos est d'agir contre le transport par chemin de fer, traditionnellement en pointe sur les avancées sociales qui ont été gagnées dans cette branche. ■



# NVO

## web & magazine

l'actualité sociale et juridique

OFFRES  
SPECIALES  
2015

**5€/mois**  
NVO BIMEDIA  
60€/an

**9€/mois**  
RPDS BIMEDIA  
108€/an

**12€/mois**  
NVO+  
144€/an

### Bulletin d'abonnement

Société (si nécessaire à l'expédition) : \_\_\_\_\_  
 Fédération : \_\_\_\_\_  
 Nom : \_\_\_\_\_  
 Prénom : \_\_\_\_\_  
 N° Rue : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 Code Postal : \_\_\_\_\_ Anrée de naissance : \_\_\_\_\_  
 Tél. : \_\_\_\_\_  
 Mail : \_\_\_\_\_

**Je m'abonne à**  
 **NVO BIMEDIA** 60€/an  
 **RPDS BIMEDIA** 108€/an  
 **NVO+** 144€/an

**Payable**  
 Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière  
 N° chèque : \_\_\_\_\_  
 Banque : \_\_\_\_\_  
 Par prélèvement automatique en  
 2 fois, prélèvement semestriel  12 fois, prélèvement mensuel  
**Merci de remplir l'autorisation ci-dessous**  
**Datex et signer l'autorisation de prélèvement, et merci de joindre votre RIB**  
 Je souhaite recevoir une facture  Oui  Non  
 Offre valable jusqu'au 31/12/2015. Au-delà, nous consulter.

### Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

**Titulaire du compte**  
 Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 N° Rue : \_\_\_\_\_ Code Postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 IBAN : \_\_\_\_\_  
 BIC : \_\_\_\_\_  
 Créancier : La Vie Ouvrière, 263, rue de Paris, case 600 - 93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR8722632727  
 Fait le : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

**Etablissement teneur du compte**  
 Nom : \_\_\_\_\_ Adresse : \_\_\_\_\_  
 Code Postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant le date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

**À renvoyer à :** Service abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/NVO  
 case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex  
 Tél. : 01 49 88 68 50 – Fax : 01 49 88 68 66

allez vite pour tout savoir...  
**nvo.fr**  
 le rendez-vous du web

...prenez le temps pour tout comprendre  
**nvo**  
 un mensuel de 52 pages



# NVO

## bimédia

l'actualité sociale et juridique dans toutes ses dimensions

