

Partie 1- ORIENTATION GENERALE

Nota : des paragraphes supplémentaires seront remis sur table lors de la CEN de la semaine prochaine. Ils concerneront la fiscalité, l'Union Européenne, la REATE et la lutte contre les déficits publics.

I / un monde en crise et en guerre

1/ guerre et tensions internationales

Vingt ans après la fin de la guerre froide, les guerres et les tensions internationales restent une caractéristique dominante du monde actuel. Les suites des interventions militaires américaines au moyen orient, en Irak, et dans le sous continent indien, en Afghanistan se font toujours durement sentir. Leur occupation par les Etats-Unis et ses alliés, la France au premier chef en Afghanistan, ne font que chaque jour déstabiliser un peu plus ces pays et leurs voisins. Le changement d'administration américaine, avec l'élection de B.Obama n'a pas provoqué de bouleversement profond de la politique étrangère des Etats-Unis. Cela se vérifie particulièrement dans le cas du conflit israélo-palestinien. Israël qui a mené une guerre d'une extrême dureté contre la bande de Gaza s'oppose toujours à la création d'un Etat palestinien, sans que ni américains, ni européens ne le condamnent et prennent à son encontre des mesures contraignantes afin de faire respecter les décisions de l'ONU sur la question. Cette région du monde, avec les conflits qui y font rage et ceux qui se profilent (Iran, Pakistan), constitue un enjeu considérable pour l'avenir du monde. Elle n'est pourtant pas la seule où celui-ci se joue. La mondialisation capitaliste, la crise actuelle le démontre amplement, a généré dans les dernières années de nouvelles tensions internationales dont la source se trouve généralement dans la dispute des marchés et des ressources. Ainsi l'émergence de nouvelles puissances économiques, comme par exemple la Chine en Asie, conduit à de nouveaux déséquilibres géostratégiques lourds de menaces pour certaines régions. Il en est ainsi de l'Asie centrale ou de l'Afrique sub-saharienne.

Ces quelques exemples, non exhaustifs, des dangers qui menacent rendent impératif le combat pour la paix et le désarmement, les droits des peuples, de nouvelles règles internationales. Ce combat qui a toujours été au cœur de l'activité de la CGT doit être menée avec persévérance car il conditionne pour une grande part celui pour la transformation sociale et économique.

2/ le capitalisme en crise

La crise actuelle est une crise structurelle qui touche aux fondements même du capitalisme contemporain. Elle a des racines profondes : une nouvelle phase de la mondialisation générant une mise en concurrence exacerbée et à une échelle sans précédent du monde du travail ; une financiarisation de l'économie du fait des exigences nouvelles et démesurées de la rentabilité du capital qui a accru la pression sur les salariés, développé la précarité et réduit l'investissement dans la

sphère productive ; une dégradation constante de la place, de la valeur et du sens du travail ; un recul des droits et des garanties collectives des salariés ; l'existence d'un volume impressionnant de liquidités qui a permis une inflation des actifs financiers et immobiliers.

La crise n'est donc pas simplement le résultat des excès de quelques acteurs de la finance, mais de l'incessante course aux profits des dernières années. La baisse de la part des richesses produites revenant aux salariés s'est traduite par une explosion des profits des entreprises et des dividendes versés aux actionnaires. Dans le même temps, l'investissement stagnait faute de demande solvable, la consommation des ménages étant freinée par l'insuffisance de leur pouvoir d'achat. Le capital accumulé a alors cherché dans la spéculation financière la rentabilité maximum et immédiate qu'il ne trouvait plus dans l'activité productive. La libéralisation des mouvements de capitaux et la déréglementation des marchés impulsées par les gouvernements ont permis aux opérations financières de se multiplier de façon démesurée, sans lien avec la production de richesse. Cela a conféré aux détenteurs de capitaux un pouvoir exorbitant, tout en fragilisant le système économique. Parallèlement, les attaques se sont multipliées contre les systèmes de protection sociale mais aussi contre les services publics, au détriment de la satisfaction des besoins fondamentaux des populations. Tous ces facteurs ont produit une crise conjuguée de la demande salariale et de la production, un développement du chômage et une précarité massive, une baisse du pouvoir d'achat, ainsi que l'explosion des inégalités, de l'insécurité et l'exclusion sociale, de la souffrance dans et hors du travail.

Face à une telle situation les réponses des grandes puissances capitalistes, et notamment de l'Union européenne furent, non de satisfaire aux besoins des populations, mais d'éviter toute remise en cause fondamentale du système. Elles furent accompagnées de discours lénifiants sur la moralisation ou la réglementation du capitalisme, visant en premier lieu à rassurer les opinions publiques afin de leur faire admettre les choix officialisés lors des grandes rencontres internationales telles que les G 20. Ces choix se résument essentiellement dans la décision de venir au secours des institutions financières, largement responsables de la situation. Des milliers de milliards d'euros sont mis à disposition pour éviter l'effondrement des banques et des entreprises, sans qu'aucune réelle contrepartie ne soit exigée de leur part. Ceci contribue encore à renforcer la financiarisation de l'économie et le rôle des marchés financiers. Dans un tel cadre, le système est condamné à des phases de crises de plus en plus rapprochées et de plus en plus importantes.

Les choix auxquels les puissances capitalistes ont procédé, s'ils répondent aux exigences des classes dominantes désireuses d'être protégées, conduisent à une nouvelle aggravation de la situation du plus grand nombre. D'autant qu'aucune mesure particulière n'est venue soulager les premières victimes de la crise, les salariés. Alors que les banques et autres institutions renouent avec les profits, les pratiques spéculatives, la distribution de rémunérations et de bonus aux montants scandaleux, des milliers d'entreprises à travers le monde ferment et licencient leurs salariés. La pression sur le monde du travail est encore plus forte qu'avant le déclenchement de la crise

D'importantes questions se posent aujourd'hui à l'humanité qui mettent en jeu son avenir et celui de la planète. Des réponses urgentes doivent être apportées au réchauffement climatique, au pillage des ressources naturelles, à l'épuisement des sources d'énergie fossiles, aux rejets polluants, à l'utilisation de l'eau, à la maîtrise de secteurs nouveaux comme les biotechnologies par exemple. Elles conduisent à s'interroger sur les modes de développement. Lutter pour la protection de planète tout en luttant contre la misère et la faim dans le monde, contre les inégalités entre les peuples constitue un enjeu majeur supplémentaire que le syndicalisme doit prendre en compte.

La récession économique et sociale qui frappe les peuples survient au moment où ceux-ci acquièrent une conscience plus forte des enjeux environnementaux auxquels ils sont confrontés.

Repenser la relation à l'environnement fait partie du projet social de la CGT. Elle revendique notamment un élargissement des droits des salariés et des populations leur permettant d'intervenir efficacement sur les enjeux environnementaux et que soit garanti l'exercice d'un véritable droit à l'information environnementale des populations.

Plus fondamentalement elle se prononce pour une logique de développement humain durable, qui permette de lier les enjeux environnementaux et les enjeux sociaux.

3/la situation française

a/ les débuts du gouvernement Sarkozy/Fillon

Dés l'origine le gouvernement s'est efforcé, compte tenu de la politique de régression qu'il ambitionnait de mettre en œuvre, de freiner les résistances et les mobilisations qu'elle était susceptible de provoquer. Afin d'y parvenir, il a incontestablement cherché à criminaliser le mouvement social et syndical. Il a poursuivi la politique sécuritaire de ses prédécesseurs, en stigmatisant notamment la jeunesse des banlieues. Il a exacerbé les comportements xénophobes et racistes, en instituant un ministère de l'identité nationale et de l'immigration, en organisant un pseudo débat autour de l'identité nationale. Sa politique de chasse aux sans papiers a pour objectif de diviser. Elle s'est heurtée à la détermination des travailleurs sans papiers qui par leur mouvement de grève soutenu par la CGT ont su mettre en échec cette tentative indigne. Plusieurs de ses initiatives, tel que le fichier Edvige, démontrent une volonté d'attenter aux libertés publiques. Si nombre de ces décisions politiques ont suscité des réactions fortes des citoyens, il n'en reste pas moins que le gouvernement n'entend pas renoncer à instaurer un climat dans le pays qui rende plus difficile les mobilisations populaires. Comme elle s'y est employée ces dernières années la CGT poursuivra, fidèle à ses valeurs, son combat contre toutes les attaques de cette nature.

Les débuts du gouvernement Fillon furent marqués par l'adoption de la loi TEPA. Avec cette loi, qui prétend répondre très rapidement aux aspirations que le peuple français aurait affirmées en élisant N.Sarkozy, on assiste à la mise en place d'une politique d'abord au service des plus fortunés et du patronat. L'élément phare de la loi qu'est le bouclier fiscal en fait la démonstration.

Une des premières mesures du gouvernement a été de restructurer et de redécouper les ministères avec une centralisation des pouvoirs autour du Président de la république, ainsi que des mesures de déconcentration vers les régions de certains services d'administration centrale. Le ministère de l'économie et des finances a particulièrement été touché par ces redécoupages. L'un des éléments les plus marquants et significatif est la disparition du ministère de la fonction publique. Son rattachement au nouveau ministère des comptes publics et de la fonction publique est tout un symbole de la politique du gouvernement en la matière.

Il ne faut d'ailleurs pas attendre longtemps pour que le gouvernement fasse connaître ses ambitions concernant la réforme de l'Etat. Dès le mois de juin 2007 il annonce le lancement de la Révision générale de politiques publiques (RGPP).

Avec elle, une transformation profonde de l'organisation des pouvoirs publics et de leurs modes d'intervention est organisée afin d'en faire un outil au service d'une marchandisation toujours plus grande de la société. Sous couvert de modernisation les objectifs poursuivis par la RGPP visent à libérer de nouveaux espaces au marché en réduisant le champ de l'intervention publique et en la ciblant davantage sur les besoins exprimés par le marché et les intérêts qu'il représente.

La RGPP importe directement dans le processus de réforme de l'Etat les recettes mises au point par les grandes sociétés de services privés ou qui ont été utilisées dans les réformes de l'Etat dans certains pays anglo-saxons. Les décisions sont prises de façon autoritaire, avec un degré de centralisation au plus haut niveau du pouvoir exécutif et une mise à l'écart délibérée de l'ensemble des acteurs. L'impératif catégorique de la RGPP est le non-remplacement, a minima, d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. C'est près de cent mille postes de fonctionnaires qui ont été supprimés en trois ans. La RGPP présente donc une dimension régressive sans précédent. Elle organise suppressions, privatisations, externalisations des politiques publiques et des modifications profondes des conditions de leur mise en œuvre.

L'extension de la logique de la RGPP aux collectivités locales est prévue. La RGPP s'accompagne d'une conception de la « gestion des ressources humaines » visant à remettre en cause le Statut de la fonction publique. Il s'agit notamment de permettre le licenciement des fonctionnaires (avec la loi dite de mobilité), la possibilité de faire appel à l'intérim, le cumul d'emplois à temps non complet, l'extension des possibilités de recours aux non titulaires, la promotion d'une fonction publique de métier au détriment de la fonction publique de carrière, l'accroissement de la part variable des rémunérations en fonction des résultats atteints dans le cadre du mérite ou de la performance.

b/ le gouvernement face à la crise

Lorsque, l'été 2007, la crise des subprimes éclata aux Etats-Unis, les défenseurs politiques et médiatiques du libéralisme s'ingénierent à en minimiser les conséquences sur l'économie mondiale. Cet aveuglement était révélateur des inquiétudes qui se répandaient dans tous les milieux dirigeants. Dans le patronat mondial, dans les grandes institutions internationales, à la tête des Etats, partout il était évident que le péril montait. La propagation de la crise allait révéler au grand jour les résultats qu'immanquablement devaient produire les choix politiques, sociaux et économiques qu'ils imposaient au monde depuis des années. L'« économie de marché » tant vantée allait se révéler ouvertement pour ce qu'elle est : un système destructeur. Le libre jeu du marché, « la concurrence libre et non faussée », qui favorisent la croissance et donc une plus grande répartition des richesses apparaît comme une fiction des idéologues libéraux. Selon eux le marché savait s'autoréguler, ce qui justifiait et exigeait le recul de l'intervention de l'Etat. Celle-ci était même nuisible au développement économique et au progrès social. C'est au nom de ces dogmes que le droit du travail, toutes les garanties acquises par les travailleurs ont été attaqués, que la protection sociale a été démantelée, que les services publics ont été remis en cause, que le rôle de l'Etat a été réduit.

Face à l'ampleur de la crise le discours a alors changé sur la place de l'Etat. Mais les mêmes n'ont de cesse de vouloir sauver le système et d'éviter que ses victimes ne se fassent entendre. La crise ne serait pas celle du capitalisme, elle ne serait que l'expression de « dérives regrettables ». Cela ne doit donc surtout pas conduire à sa remise en cause, ni à celle des politiques libérales. Il faudrait simplement s'atteler à sauver le système bancaire car tout le monde y aurait intérêt. Et pour cela, il faut faire appel à l'Etat ! Celui-ci retrouve par miracle des vertus auprès de ses pires pourfendeurs. En réalité la seule qu'il lui reconnaisse réellement, c'est celle de couvrir par ses deniers la catastrophe économique dont ils sont à l'origine. Ce n'est pas au retour de l'Etat que nous assistons, mais au retour de l'Etat béquille du capital.

Le discours de Nicolas Sarkozy à Toulon le 25 septembre 2008 consacré à la crise est à cet égard particulièrement significatif. Après avoir délivré une longue leçon visant à dédouaner le système capitaliste de ses responsabilités et appelé à sa « nécessaire moralisation » le président annonce que l'Etat prendra les mesures nécessaires pour garantir le système bancaire. Mais immédiatement après, il déclare ne rien vouloir changer aux politiques mises en œuvre depuis son accession au pouvoir. Pire, il faudrait les accélérer. Ainsi la Révision générale des politiques publiques et les suppressions d'emplois dans la fonction publique, la disparition de la taxe professionnelle, la réduction du nombre d'échelons administratifs pour ne citer que quelques exemples, sont présentés comme les solutions d'avenir. Aucune leçon n'est tirée sur les origines réelles de la crise. « Poursuivre et accélérer les réformes » : c'est le credo du gouvernement et de ses soutiens patronaux. Le choix est fait de continuer dans la même direction qui a conduit dans le mur.

Les budgets soumis au Parlement par le gouvernement développent les mêmes conceptions que les précédents. Il n'est ainsi tiré aucune leçon des conséquences du « paquet fiscal ».

Les lois de finances pour la Sécurité sociale connaissent le même traitement et continuent dans le sens de la restriction des soins, la baisse des remboursements, les fermetures d'hôpitaux. Dans la même période les attaques contre les droits des salariés se poursuivent comme par exemple la généralisation du travail le dimanche. C'est aussi la volonté annoncée de procéder en 2010, à une nouvelle grande réforme des retraites, après celles déjà désastreuses de 1993 et 2003.

Le scandale d'une telle politique, qui exige et impose de nouveaux sacrifices au plus grand nombre tout en protégeant une minorité responsable, par son avidité, de la crise et des souffrances qu'elle engendre, est maintenant patent.

Mettre en œuvre une toute autre politique, c'est ce que propose la CGT.

II/ les réponses CGT et les luttes

1/ pour un nouveau modèle de développement

Pour la CGT, la crise actuelle appelle une nouvelle stratégie de croissance à l'échelle mondiale, fondée sur un projet de développement humain durable. Elle justifie une rupture avec les logiques de rentabilité financière et souligne le besoin de profondes transformations économiques et sociales pour amorcer une nouvelle logique de développement respectueuse de l'homme et de la planète.

C'est le capitalisme, comme système économique et social, qui est en crise et donc en cause. Il ne peut donc s'agir de le refonder ou de le réguler. La véritable réponse à la crise et à ses conséquences consiste à établir une nouvelle stratégie de développement social et économique, fondée sur la promotion des droits sociaux et des normes environnementales, la stabilité des taux de changes et des prix des matières premières, la maîtrise et le contrôle de la circulation des capitaux, l'éradication des paradis fiscaux et bancaires, la dissuasion des opérations spéculatives

Il est indispensable de fixer de nouvelles priorités et de nouveaux objectifs pour le développement, l'emploi et les salaires à l'inverse des politiques actuelles. Dans ce cadre le rôle de la puissance publique est décisif.

Dans la situation actuelle il faut à la fois soutenir la demande et la production, en faisant de la pérennité et du développement de l'emploi la priorité.

L'Etat doit soutenir réellement le développement des moyens de production et de l'emploi, pour instaurer une véritable politique industrielle. Il doit favoriser une nouvelle conception du Service public, indispensable pour redonner du poids aux services publics dans la société. Dans cette perspective, l'Etat doit arrêter les privatisations qui réduisent ses capacités d'intervention. Il doit amorcer une nouvelle dynamique salariale, en augmentant le Smic et en valorisant les pensions et les minima sociaux. Il faut créer une sécurité sociale professionnelle qui apporte de réelles garanties à tous quelle que soit sa situation. Il s'agit aussi de mobiliser autrement les politiques budgétaires et monétaires, et en ce sens rompre avec la stratégie de la Banque centrale européenne et la conception dogmatique du pacte de stabilité et de croissance. Ainsi les investissements publics devraient être traités différemment et l'équilibre budgétaire devrait être envisagé sur le moyen et le long terme. De même, le système fiscal doit être revu fondamentalement dans le sens de la promotion de la justice sociale et de l'investissement productif. La crise démontre l'intérêt de constituer un pôle public financier autour des institutions qui demeurent sous influence de l'Etat ou de la puissance publique. Il s'agit en effet moins de « réguler la finance » que de mettre l'épargne et le crédit au service d'une politique de développement économique et social. Cela suppose aussi que les droits d'intervention des salariés et de leurs représentants soient reconnus et renforcés à tous les niveaux de la vie économique.

Le droit au travail et la protection du travail et des travailleurs exigent la mise en place de nouvelles garanties collectives. Dans ce sens la CGT propose et se mobilise pour une série d'objectifs ambitieux.

Avec la mobilité imposée à un nombre croissant de salariés et les offensives continues de déréglementation du droit du travail, l'exigence de la CGT d'un « nouveau statut du travailleur salarié » se fait plus urgente. Résultant de la convergence de ce qu'il y a de plus favorable dans les conventions collectives, le code du travail, le statut de la fonction publique, le « nouveau statut du travailleur salarié » doit être inventeur de droits nouveaux pour mettre fin à l'atomisation et à l'inégalité des droits des travailleurs. Il vise à obtenir : un socle commun de droits individuels transférables et garantis collectivement et opposable à tout employeur ; la reconnaissance des qualifications liées au métier exercé, aux diplômes ou équivalents reconnus par les conventions collectives et la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière ; l'égalité des droits, quelles que soient les entreprises, la branche, le bassin d'emploi, le sexe et les origines des salariés ; le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La CGT propose aussi la mise en œuvre d'une « sécurité sociale professionnelle », composante d'un nouveau statut du travailleur salarié, qui s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi. La CGT exige aussi la mise en place d'un droit suspensif des licenciements et de conseils territoriaux pour la sécurité de l'emploi.

En matière de retraite, face aux enjeux et aux nouvelles attaques patronales et gouvernementales, la CGT réaffirme ses revendications : 75% au minimum de taux de remplacement et maintien du droit au départ à 60 ans, avec un minimum de

pension aligné sur le smic ; comme socle commun à tous les régimes. Avec sa proposition de créer une « maison commune des régimes de retraite », tout à l’opposé d’une mise en cause des régimes actuels, la CGT vise à créer les conditions d’une gestion transparente des régimes, afin d’assurer pour les nouvelles générations la sécurité du financement.

2/développer les luttes

Mais pour que, de propositions, ces choix deviennent réalité, il est impératif que les salariés, les chômeurs, les retraités luttent pour les imposer. Les fauteurs de crise, les responsables de la situation actuelle, ne sont pas prêts spontanément à changer, respectant en cela leurs intérêts de classe. C’est donc bien par la lutte que les intérêts de la grande majorité que constituent les victimes du système capitaliste en France, en Europe et dans le monde pourront prévaloir.

C’est en ce sens que le dernier congrès de la CGT a décidé d’engager ses syndicats, durablement et solidairement, dans une campagne de grande ampleur pour les salaires et le pouvoir d’achat, l’emploi et les retraites. Il a aussi décidé d’une campagne nationale pour promouvoir la place, les missions et le développement du service public afin de mieux répondre aux besoins sociaux de tous. Elle s’oppose à la politique actuelle qui, avec la RGPP, la réforme des collectivités territoriales, la loi « Hôpital Patients Santé Territoires », la déréglementation, les privatisations vise à réduire les dépenses publiques utiles pour les salariés, les familles et à livrer les activités de service public au secteur marchand.

La question de la stratégie et de la dynamique des luttes est essentielle dans la période. La CGT n’oppose pas entre elles les différentes formes de mobilisation, qui vont de la lutte dans l’entreprise au rendez-vous interprofessionnel national. Toutes participent au processus revendicatif. Si chacune possède sa propre logique et son propre contenu, elles favorisent des rassemblements plus larges et contribuent à ouvrir des perspectives nouvelles. La convergence des luttes est indispensable face aux attaques du gouvernement et du patronat. Nicolas Sarkozy n’hésite jamais à revendiquer la cohérence d’ensemble des réformes qui constitue sa politique visant à transformer profondément la société française. Il faut lui opposer une cohérence tout aussi forte dans les luttes pour stopper son entreprise de destruction et pour gagner sur les revendications. C’est d’autant plus nécessaire aujourd’hui avec la crise.

La CGT à la DGFIP jouera pleinement son rôle dans le processus de mobilisation et d’action, notamment dans son champ d’intervention syndicale qui est au cœur des enjeux actuels. La place, le rôle, les missions de la DGFIP au sein de l’appareil d’Etat et dans la société, en font l’une des administrations de la fonction publique d’Etat parmi les plus essentielles et indispensables au regard des nécessaires transformations sociales et économiques. Dans cette perspective La CGT à la DGFIP contribuera pleinement à la réussite des initiatives de la Fédération des Finances CGT et de ses syndicats, comme par exemple sur la revendication de l’institution d’un pôle public financier ou sur la refonte de la fiscalité.

Elle s’impliquera et favorisera les luttes de niveau fonction publique avec l’UGFF et les autres Fédérations CGT de la fonction publique pour la défense et l’amélioration du statut de la fonction publique, les missions de services publics, l’emploi public

notamment. La RGPP ne frappe pas chaque secteur au même moment et de la même manière. La prise en compte de certaines questions ne se fait pas, y compris au sein de la CGT, de la même façon. L'exemple du projet de loi sur la mobilité est à cet égard révélateur. Cela rend d'autant plus urgent la mise sur pied dans chaque département des collectifs CGT de la Fonction publique couvrant ses trois versants tel que décidé lors du dernier congrès de l'UGFF. C'est en effet dans ce cadre que peut se réaliser, au plus près des enjeux, la construction des revendications et des luttes communes que nécessite la situation.

III / fusion DGI/DGCP

Très rapidement après sa formation le gouvernement issu des élections présidentielles et législatives de mai et juin 2007, lance la Révision générale des politiques publiques en organisant quatre grands chantiers préfigurateurs de la réforme de l'Etat qu'il entend mettre en œuvre sur la durée du mandat 2007-2012. Parmi ces premiers chantiers exemplaires figure la fusion de la DGI et de la DGCP. Ce projet n'est certes pas nouveau mais n'avait jusqu'alors pu se réaliser, notamment du fait de l'échec du plan Sautter en 2000. Le nouveau gouvernement s'appuie pour y parvenir sur la légitimité électorale des scrutins de 2007 faisant valoir que cette fusion constituait l'une des promesses de campagne du candidat victorieux. En effet, N.Sarkozy la justifiait, alors, au motif que les agents des deux administrations faisaient « le même métier ». Argument de campagne fallacieux donc, mais qui ne dissimulait pas l'ambition réelle de cette fusion : diminuer le nombre d'emplois publics de la DGI et de la DGCP, sans faire beaucoup de cas du rôle et des missions qui leur étaient dévolues.

Cette volonté de suppression d'emplois au risque de la dégradation de la qualité des missions et des conditions de travail des agents, constitue le cœur de politiques menées depuis l'échec en 2000 de la mission 2003. Celle-ci ne cachait pas que les suppressions d'emplois était un objectif. Il est resté la pierre angulaire des politiques de tous les ministres qui se sont succédés à Bercy. Toutes les réformes engagées depuis ont cherché à y répondre, même si toutes ont toujours été présentées comme condition de l'amélioration du service public. La réforme d'aujourd'hui, la fusion de la DGI et de la DGCP, ne déroge pas à cette règle

Ce qui est en débat, comme ce qui oppose la CGT à fusion de la DGI et de la DGCP décidée en 2007, n'est pas la nécessaire modernisation du service public. C'est l'avenir qui est réservé aux missions de service public exercées par les deux anciennes administrations.

Naturellement, aucun ministre, pas plus celui actuellement en place que ses prédécesseurs ou successeurs, n'affirmera œuvrer à la destruction ou même, à la diminution de ces missions essentielles au fonctionnement de l'Etat. Au contraire, systématiquement, sera répété l'attachement à celles-ci, la volonté de les conforter, de les développer.

Mais les faits, têtus, démontrent l'inverse. Depuis vingt ans, l'Etat, son rôle et sa place dans la société, sont mis en cause. L'Etat est présenté comme l'obstacle principal du développement du pays, de l'emploi, des entreprises. Ce dogme du libéralisme n'est pas simplement théorique, il est malheureusement devenu l'axe des politiques publiques et ne cesse de provoquer des dégâts. Car réduire l'Etat, ce n'est pas simplement ne pas remplacer les départs en retraites des fonctionnaires, c'est réduire les missions de service public. Les victimes de cette politique sont en premier lieu ceux qui ont le plus besoin du service public, les populations les plus défavorisées mais aussi les valeurs du service public, solidarité, égalité de traitement. Bien sur en corollaire, l'impôt est aussi devenu une des cibles. Les premières décisions du gouvernement illustrent parfaitement cet état de fait : « paquet fiscal » aux plus fortunés, précédé en juin de la RGPP.

Face à cette politique la Fédération des Finances CGT, le SNADGI-CGT et le SNT-CGT proposent depuis des années d'autres conceptions, dans le respect des valeurs du service public et visant à son développement. Ils proposent, et ils luttent contre les choix mis en œuvre et pour que d'autres prévalent. C'est le sens de leur démarche revendicative. C'est aussi l'objectif du projet syndical que propose le nouveau syndicat CGT à la DGFIP (voir partie 2 du présent DO)

La CGT a refusé de s'inscrire dans le « débat » avancé par E. Woerth : petite ou grande fusion, fusion fiscale ou fusion globale. Elle y voyait un piège tendu, notamment aux organisations syndicales, alors même qu'il apparaissait très probable que la fusion globale, avec la fusion fiscale en son cœur, serait la décision finale. C'était en effet celle qui permettrait le plus de gains de productivité à terme, ainsi qu'une refonte des missions plus importante. Mais cette opération de diversion a produit le résultat escompté, la division syndicale. Celle-ci a permis au ministre d'éviter le débat de fond, qui aurait dû porter sur l'utilité ou pas de la fusion, sur les choix possibles, sur les alternatives, sur l'avenir des missions et des agents. Le fond de la réforme a donc été écarté de toute négociation réelle, alors même qu'il conditionne l'avenir pour plusieurs années.

La CGT pour sa part a cherché à créer les conditions d'un choix alternatif aux projets gouvernementaux, tout en affirmant qu'elle combattrait la réforme du ministre. Cette démarche n'a cependant pas rencontré l'écho attendu malgré les efforts importants de nombre de militants. Elle s'est heurtée d'une part à la division syndicale mais aussi au sentiment partagé par de très nombreux agents que la réforme était inéluctable, du fait du contexte politique du moment.

Entre l'annonce de la fusion globale et la création effective de la DGFIP en avril 2008, de nombreuses réunions, interrompues par la période des élections professionnelles, ont été organisées par le ministère pour présenter les grands axes de sa réforme. La CGT y a systématiquement défendu ses propositions et revendications, porté la critique des projets ministériels, condamné les suppressions d'emplois et exigé de véritables négociations. Elle a dans le même temps organisé l'action des personnels en s'appuyant sur les différentes journées d'action de niveau Fonction publique de la période. Le ministère a cependant poursuivi dans la voie et le calendrier qu'il s'était fixés. Sans respecter ses propres engagements de négociation et se prévalant d'un accord de toutes les autres organisations

syndicales sur le volet social de la réforme, il décide de conclure les discussions et de créer la Direction Générale des Finances Publiques.

A compter de cette date, l'objectif politique de la DGFIP, est de pouvoir afficher que le cœur de la réforme, la mise en place du guichet fiscal unifié et des services des impôts des particuliers se fait, et se fait dans le délai imposé par le ministre. C'est cet impératif qui guide la plupart des décisions de la DGFIP. Tout ce qui peut d'une manière ou d'une autre le menacer doit être évité, particulièrement un mouvement social des personnels. C'est ce qui explique en partie la suspension de la réforme CDI CDIF ou une démarche plus ouverte que celle des administrations précédentes sur certains dossiers.

Malgré tout de nombreuses luttes se sont déroulées depuis la création de la DGFIP. Elles ont permis, notamment celles de mai-juin 2008 et de l'année 2009, de créer un réel rapport de forces dont l'administration a du tenir compte et dont les effets continuent à se faire sentir. Il faut par contre mesurer qu'il est encore insuffisant pour faire prendre en compte par l'administration les principales revendications que la CGT porte avec les agents. Elle reste ainsi très ferme sur toutes les questions de l'emploi. De même sur le calendrier de mise en place de la réforme et se refuse toujours à ouvrir des négociations sur l'organisation du travail dans les SIP. L'action des personnels reste indispensable.

Elle l'est d'autant plus que l'administration a imposé peu à peu une conception du dialogue social à géométrie variable. Pour les questions les plus importantes, elle a pratiqué une simple politique d'information en refusant systématiquement les débats au fond et donc encore plus fermement toute réelle négociation. Ces pratiques reviennent à nier aux organisations syndicales leur rôle de défense des missions et des personnels.

La DGFIP apparaît, cependant, relativement disposée vis-à-vis des organisations syndicales sur des sujets dont elle estime soit qu'ils ne sont pas de nature à bouleverser ses choix fondamentaux, soit qu'ils risquent de heurter durement les différents syndicats de la DGFIP et donc favoriser leur rassemblement. En effet, elle joue depuis le début des histoires et des cultures différentes des syndicats des deux anciennes administrations pour entretenir la division syndicale. Dans le même esprit, elle multiplie les gestes positifs à destination de certains syndicats sur des questions au cœur de leur démarche afin de les maintenir dans le dialogue social.

Les difficultés unitaires pèsent incontestablement sur les capacités de mobilisation des personnels de la DGFIP. Ceux-ci restent fortement attachés à l'unité syndicale comme l'ont démontré les récents mouvements de grève. Ils en font souvent une condition de leur investissement dans les initiatives qui leur sont proposées, mais ils la considèrent surtout comme indispensable à la réussite des luttes. La CGT à la DGFIP continuera à œuvrer au rassemblement du syndicalisme au sein de la DGFIP afin d'y favoriser la satisfaction des revendications. Elle le fera sans faire des divergences, incontestables et parfois importantes, entre les différents syndicats un blocage indépassable. Tout en affirmant ses propres analyses et convictions, elle

recherchera systématiquement l'action unitaire. Mais si l'unité est nécessaire au développement des luttes, elle ne doit pas constituer un frein à celui-ci. La CGT à la DGFIP n'en fera donc pas la condition exclusive à sa prise d'initiative revendicative. L'expérience démontre que l'unité syndicale est toujours fragile et qu'elle ne se consolide que grâce à l'intervention des personnels eux-mêmes, c'est donc celle-ci qu'il faut constamment encourager.

Malgré les difficultés nombreuses que la DGFIP rencontre dans la mise en œuvre de la première phase des réformes, celle des SIP, elle poursuit sa politique. Elle fait prendre de grands risques aux missions et aux agents. Ces derniers l'affirment déjà depuis longtemps, l'accumulation des réformes a dégradé la qualité des missions. Elle a aussi surtout, avec la politique de suppressions d'emplois, détérioré considérablement les conditions de vie au travail. L'administration ne pourra nier longtemps les conséquences réelles des choix politiques qui ont guidé la décision de fusionner la DGI et la DGCP. Les contradictions sont trop fortes. Elle ne peut pas promettre à tous que rien ne changera dans son travail, que chacun restera dans son métier, que la polyvalence n'est pas l'objectif, quand en même temps elle supprime les emplois par milliers. Elle ne peut prétendre aux élus qu'ils conserveront un service public de proximité quand elle vide les implantations de leurs missions et qu'elle organise leur dépérissement.

Parallèlement aux réformes de structures et des services, la création de la DGFIP implique la rédaction de nouveaux statuts particuliers pour ses agents, ainsi que de nouvelles règles de gestion. Là encore cela exigera l'intervention la plus forte des premiers concernés pour éviter toute régression. Depuis des années ces règles sont attaquées, ce chantier qui s'est ouvert fin 2009 peut être utilisé par l'administration pour enfoncer de nouveaux coins dans les droits et garanties des agents. Elle aura d'autant moins de scrupules à le faire que le pouvoir actuel ambitionne de détruire le statut de la fonction publique. C'est pour y faire face que la CGT à la DGFIP défendra en la matière des propositions revendicatives qui garantissent l'intérêt des agents (voir partie 3 du présent DO)

Il reste trois ans avant la fin officielle de la mise en place de la DGFIP. Cela laisse beaucoup de temps pour peser. Toutes les questions posées lors de sa création sont toujours là. Sur le fond de la réforme comme sur toutes les modalités de sa réalisation. Les agents doivent s'en emparer, s'exprimer, agir pour gagner sur leurs revendications dans la plus grande unité car ce n'est que de leur mobilisation que sortiront les réponses favorables à leurs intérêts, à ceux du service public et des citoyens. C'est dans cet objectif que la CGT à la DGFIP met à disposition un projet syndical, exposé dans la seconde partie de ce document d'orientation, alternatif aux choix actuels.

Partie 2 : Missions, Emplois, Moyens

Introduction

Depuis les derniers congrès du SNT et du SNADGI, la réforme des administrations dont celles de l'Etat a connu une accélération sans précédent. Après la mise en œuvre de la Loi Organique des Lois de Finances (LOLF) qui génère et accentue des modifications profondes de la gestion publique tant de l'Etat que du secteur public local, la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) vise à changer fondamentalement la conception du rôle de l'Etat et de ses modes d'intervention en accentuant la logique de privatisation et d'externalisation des missions, les restructurations administratives et la destruction de l'emploi public et du statut de la Fonction Publique.

Cette accentuation des restructurations administratives ne se fait pas sans lien avec les réformes de la fiscalité, des collectivités territoriales, autant de facteurs aggravant la qualité du service public rendu aux citoyens ainsi que les conditions de travail des salariés.

Réforme de la fiscalité qui montre que la place, le rôle et le volume, l'efficacité de l'impôt ne cesse d'être remis en cause par le gouvernement et le patronat avec pour conséquences des mesures fiscales inégalitaires, coûteuses pour les contribuables et qui ne cessent de produire des effets néfastes et régressifs sur les budgets de l'Etat et de la protection sociale.

Réforme des collectivités territoriales qui vise à la concentration des moyens et des lieux de décisions sur des pôles importants (métropoles, régions, intercommunalité) avec pour objectif une nouvelle mise en concurrence des territoires, une remise en cause de l'autonomie des collectivités, une recentralisation qui a pour but d'imposer une réduction massive de la dépense publique locale. Corollaire de cette réforme, la suppression de la taxe professionnelle en 2010 aura certainement des conséquences dramatiques pour les collectivités territoriales car cette perte de ressources financières va les contraindre à accroître les emprunts pour financer l'investissement dévolu au développement des territoires. Cela va peser encore plus lourdement sur la fiscalité supportée par les ménages. Les conséquences pour les citoyen-ne-s et les salarié-e-s du public et du privé sont immédiates. Elles se traduisent par l'augmentation des impôts locaux, la réduction des services publics et l'aggravation des inégalités entre les usagers

Ces évolutions montrent bien que l'Etat, avec l'aide du MEDEF met en place de nouvelles conceptions des finances et de la gestion publique qui organisent un recul de l'intervention publique au service d'une marchandisation toujours plus grande de la société, et une mise en cause des administrations, des services publics, devant être effectués au moindre coût .

La fusion de la DGI et de la DGCP, s'inscrit dans cette logique. La DGFIP, présentée comme une amélioration du service aux usagers, n'est en fait que la traduction de la volonté politique du gouvernement de liquider les missions et l'emploi public. Elle ne répond en rien aux défis qui restent posés d'une **véritable modernisation d'une**

administration fiscale et financière capable de mieux satisfaire les besoins des usagers, des partenaires et des personnels.

Dès lors, la CGT s'oppose à cette nouvelle organisation des missions fiscales, foncières et financières et se prononce pour une toute autre conception construite autour de principes fondamentaux et directeurs.

I. Renforcer et développer l'ensemble des missions

A .Les principes fondateurs

En déshumanisant nos missions, en les rendant incompréhensibles, en multipliant les réformes, l'objectif déjà entamé depuis plusieurs années est d'abord de toucher à la fiscalité et au sens même de l'impôt. Dans la période que nous traversons actuellement, face à une crise du système capitaliste sans précédent, il est essentiel de rappeler notre rôle dans la société et l'utilité sociale de nos missions.

Avec la Fédération des Finances CGT, et l'ensemble de la CGT nous nous prononçons pour une transformation profonde de l'impôt, sa réhabilitation dans ses finalités fondamentales : le financement de politiques et de services publics au service du plein emploi solidaire, de la satisfaction des besoins sociaux, la redistribution des richesses produites et détenues au service de la réduction des inégalités. La nécessité d'une réhabilitation de l'impôt trouve aussi ses fondements dans la capacité à démontrer constamment l'efficacité économique et sociale de la dépense publique qui doit dès lors faire l'objet d'un réel contrôle et d'une utilisation optimale.

Cela suppose que :

L'ensemble des missions fiscales, foncières, gestion publique, action économique soit accompli intégralement dans et par la sphère publique par des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et du secteur hospitalier.

Cela suppose tout d'abord de réaffirmer le refus de toute forme de privatisation/ externalisation/ délégation/perte de contrôle /démantèlement et par conséquence de revenir sur des pratiques et logiques largement développées.

Réaffirmer que toutes les missions doivent être exercées dans un cadre public est un préalable à tout projet de réformes.

Cela ne veut pas dire que la CGT reste arc-boutée sur l'existant ni qu'elle est opposée à des réformes. Cependant, ces réformes doivent être élaborées en concertation avec les citoyens, les élus, les administrations concernées et les personnels. Elles doivent partir d'un bilan contradictoire des missions, et des conditions de leur exercice, pour susciter un véritable débat et déterminer les moyens de répondre aux besoins de tous.

B .Les principes fondamentaux garants des fondements de l'action publique

Les services publics en plus d'être des moyens d'intervention publique, constituent des éléments de la cohérence nationale et des choix sociaux. Ils jouent un rôle essentiel dans la réponse aux besoins des populations. La qualité des services, l'égalité de traitement et d'accès ne nécessitent pas partout des solutions identiques, mais les valeurs fondamentales, intérêt général, égalité, continuité, adaptation et le principe d'indépendance et de neutralité qui en découle doivent être réaffirmés. Une véritable modernisation des services publics et de la fonction publique passe par la réaffirmation de ces principes fondamentaux. En ce sens, la mise en œuvre de ces principes impose un cadre organisationnel et statutaire qui repose sur une conception de l'administration qui lui permet de conserver la pleine maîtrise de ses prérogatives dans tous les domaines de son activité et dans les conditions d'accomplissement de ses missions.

A la DGFIP, la CGT se prononce pour mettre le contrôle des fonds publics au cœur d'une véritable transformation et démocratisation de l'Etat. En ce sens, elle réaffirme la nécessaire réforme des administrations fiscales et financières construite autour des principes suivants :

- le respect de la séparation entre l'ordonnateur et le comptable, entre les missions d'assiette et de recouvrement, et la non-séparation entre les missions de gestion et de contrôle
- la place et le rôle du comptable public avec le maintien de leur responsabilité personnelle et pécuniaire
- l'obligation de dépôt de fonds des collectivités locales :
- un service public de proximité sur l'ensemble du territoire
- *Les évolutions des missions, des structures sont indissociables des choix politiques qui sont faits. Ainsi, de ces choix découle une vision particulière de la place et du rôle de l'Etat, de la fiscalité et de sa mise en œuvre. Ils conditionnent la structuration, la nature et le sens de nos missions les plus fondamentales et pour certaines hypothèquent leur avenir même.*

II. De nouvelles réponses revendicatives pour de nouveaux enjeux : Renforcer les missions de contrôle !

La réforme de l'Etat commencée avec la LOLF et poursuivie avec la RGPP a pour conséquence une redéfinition des contrôles qui adapte les procédures à la réduction des moyens. C'est ce qui a conduit à mettre en place des nouvelles formes de contrôle comme le Contrôle Hiérarchisé de la Dépense (CHD) et le contrôle partenarial. Les contrôles de l'Etat jusque là centrés sur la vérification des actes, contrôle de régularité et de légalité sont remis en cause dans leurs modalités de mise en œuvre. Désormais, l'efficacité de la dépense n'est pas jugée par rapport au

renforcement de la sécurisation juridique et financière mais par rapport aux objectifs de performance qui lui sont assignés.

Dans la conception libérale, le contrôle de l'Etat est jugé comme un frein, la solution est donc dans ce cadre d'adapter les dispositifs de contrôle, dans un cadre individualisé, conventionnel et partenarial.

A. Recentrer le contrôle fiscal pour une plus grande efficacité !

Prétendument sanctuarisé et régulièrement mis en scène depuis ces derniers mois - en même temps que se succèdent les effets d'annonces en matière de régulation de la finance et du capitalisme - les évolutions lourdes engagées depuis le début des années 2000 ont continué d'impacter le contrôle fiscal.

Réduction de l'emploi public, concentrations des services de gestions, pilotage statistique et contraintes des délais sur fond d'adaptation des moyens aux enjeux immédiats et supposés contraignent et pervertissent l'exercice quotidien de la mission et son contenu.

La chaîne toute entière du contrôle, de la réception/traitement des déclarations à leur contrôle, est bien directement concernée par la réduction massive des moyens et des réorganisations structurelles qui en découlent. Pourtant, et en dépit du fait que la dématérialisation des dossiers et les nouveaux outils de programmation sont très loin de produire les effets escomptés (consacrant ainsi un peu plus le non-sens de la rupture du lien assiette/contrôle et la faillite des services fusionnés), les services de contrôle sont soumis à des impératifs quantitatifs qui demeurent de fait le principal indicateur et la véritable feuille de route.

Au quotidien, cette situation se traduit avant tout par une détérioration des conditions de travail des agents, des difficultés accrues en terme de programmation, des transferts de charges dans les brigades, un pilotage paralysant de chaque instant et une nouvelle limitation du temps effectif dédié au contrôle et aux investigations. Malgré les engagements de la DG sur la « sanctuarisation du contrôle », les suppressions constantes des emplois de catégories B et C dans les brigades alourdissent les charges des chefs de brigades et vérificateurs au détriment de la qualité des travaux.

L'impossibilité grandissante d'accomplir le CSP, étape fondamentale et incontournable, illustre à elle-seule tout à la fois le niveau critique de la situation des services, la perversité au quotidien dans les SIE du pilotage unique de l'assiette et du recouvrement et la fuite en avant de l'administration en matière d'organisation ; L'expérimentation en ce domaine du CSP à distance, en dépit d'un bilan officiel lui-même très mitigé et en tous les cas explicite par rapport à la non pertinence et aux limites du dispositif, a néanmoins débouché sur sa généralisation.

Dans le même temps, le cap stratégique d'une administration de service rejoint et cautionne le dogme récurrent du retrait de l'état et de la libéralisation de l'économie. Ainsi, des concepts lourds tels que l'amélioration des relations entre l'administration et les usagers ou encore l'attractivité du territoire et la concurrence économique se mêlent étroitement pour imposer une nouvelle approche du contrôle, de nouvelles procédures et des contraintes supplémentaires qui ne participent aucunement à son efficacité mais à contrario à sa neutralisation.

A cet égard, le mouvement engagé en 2004 par le ministre Sarkozy a été réaffirmé par le désormais président Sarkozy en reprenant le rapport Fouquet (2008) : la certification des services a été étendue aux brigades de contrôle fiscal - faisant peser de lourdes menaces sur l'indépendance du contrôle du fait de l'intervention d'un organisme extérieur sans rien apporter en terme de qualité si ce n'est un surcroît de charges pour les services -, l'extension des procédures de régularisations « spontanées » par le biais de la cellule d'accueil des repentis et autres égarés suisses accompagne la multiplication des dispositifs de médiation/conciliation, l'application mesurée de la Loi fiscale celle de transactions et « d'acceptation du contrôle ».

Il y a bien basculement de la mission au profit d'une activité de régularisation contractuelle, voire d'audit, au détriment notamment de l'investigation et de la stricte application des textes législatifs et réglementaires. La légitimité même du contrôle, cible des libéraux, en tant que contrepartie du système déclaratif, de garant d'égalité et d'impartialité de traitement des entreprises où des particuliers et d'application de la Loi est bien remise en cause.

Ceci d'autant plus que la politique démagogique d'affichage et les dérives vers une société de plus en plus libérale contribuent en parallèle au renforcement à marche forcée du contrôle social des personnes physiques et des moyens dédiés à la lutte contre la fraude dite sociale. Croisement des fichiers des administrations fiscales et de ceux des CAF, levée du secret professionnel des Impôts et des Douanes au profit du ministère de l'intérieur sont le pendant de l'allègement des contraintes pesant sur les entreprises.

Le risque est aussi bien réel d'une mise à disposition des moyens du contrôle fiscal au profit des intérêts privés d'une minorité ; chasse aux pauvres d'un côté, bienveillance et tolérance pour les puissants de l'autre côté.

La réflexion de fond que tous les acteurs du contrôle fiscal appelle de leurs vœux depuis si longtemps n'est toujours pas à l'ordre du jour. En l'état, les vraies questions, quand elles peuvent être posées, ne le sont que comme prétexte à amplifier une déstructuration de la mission. Les contraintes de toutes sortes, emplois, limites juridiques, délais, sont autant de leviers qu'utilise l'administration dans l'élaboration de son cap stratégique de « service » au profit d'intérêts privés et sectoriels. Sur le fond, et malgré les rapports lénifiants, les grandes questions, par exemple en matière de fiscalité internationale, d'harmonisation européenne, de formation initiale et continue, de moyens, juridiques, financiers, humains, pour ne citer que ces points, sont éludées.

Pour la CGT-DGFIP, s'il n'y a pas égalité devant les possibilités de fraude (entre une multinationale et un salarié par exemple), il n'en reste pas moins que le principe du traitement égalitaire de la fraude doit être pleinement assumé sur tout le territoire et viser à réintégrer dans le calcul de l'impôt toutes les bases imposables. Le contrôle étant la contrepartie du système déclaratif, il ne saurait faire l'objet d'une modération ou d'un recul de son intervention au prétexte de raisons politiques ou économiques. La dimension internationale croissante de la fraude exige aussi de mettre les moyens humains et de coopération à hauteur des enjeux et des nouvelles pratiques frauduleuses.

C'est à partir de ces conceptions que la CGT DGFIP continuera à s'opposer aux dérives libérales et à porter l'exigence d'un contrôle fiscal assurant l'égalité de traitement de tous les citoyens devant la loi et des moyens appropriés pour faire vivre ce principe légitime.

B. Assurer un véritable contrôle de l'exécution de la dépense de l'Etat !

La dépense de l'Etat connaît un véritable bouleversement dont les conséquences seront lourdes sur le contrôle, l'organisation du réseau comptable des départements, sur les emplois, les processus de travail et l'avenir des missions.

La LOLF a introduit une notion fondamentale : la responsabilisation des gestionnaires entraînant une nouvelle chaîne de responsabilités des contrôles. A ce titre, la DGFIP s'est dotée d'un outil informatique CHORUS qui conduit à une modification profonde des acteurs notamment avec l'instauration des services facturiers à terme, pour le moment dénommés Centre de Services Partagés (CSP). Après la mise en place du CHD, recentré sur une sélectivité des contrôles autour des risques et des enjeux, la mise en place des services facturiers dans les Départements comptables ministériels (DCM), le déploiement de CHORUS amènera de nouveaux bouleversements dans la sphère Etat.

La mise en place de Centres de Services Partagés(CSP) qui assureront la réalisation de tout ou partie des tâches de gestion budgétaire et comptable pour le compte d'autres directions ou services opérationnels, et qui à terme évolueront vers de véritables services facturiers décisionnaires posent des questions à la fois sur la nature du contrôle exercé, sur l'avenir de la mission, sur le futur réseau déconcentré de la gestion publique et sur les emplois y afférant.

En effet, les CSP seront des services prestataires rattachés directement à la DGFIP. L'objectif est double : supprimer des emplois chez les gestionnaires et « contractualiser » les relations entre le comptable et le gestionnaire. Les conséquences sont alors de deux ordres : une remise en cause de la séparation, ordonnateur et comptable et à terme les SCP devenant de véritables services facturiers décisionnaires, la question de leur transformation en agence comptable ou de leur externalisation risque fort de se poser.

De plus, la DGFIP a fait le choix de ne pas implanter CHORUS dans l'ensemble des départements Dans le cadre de la réforme des collectivités territoriales qui facilite le regroupement des départements et des régions, l'implantation de CHORUS peut être structurante.. Alors que le réseau comptable était auparavant réparti sur l'ensemble du territoire, la mise en place de CHORUS transforme cette situation puisque 56 départements resteront comptables assignataires de la dépense de l'Etat. Alors que les personnels se sont fortement investis dans le passage à la LOLF, la DGFIP fait le choix de ne pas garder l'ensemble de ses services de dépense cachant mal ainsi sa volonté première de supprimer de nouveaux emplois.

Mais ces bouleversements ne se limitent pas au déploiement de CHORUS. Le réseau comptable de la dépense de l'Etat est totalement remis en cause par les réformes déjà entérinées, réalisées et en cours d'achèvement. Réformes qui ne sont

pas qu'organisationnelles mais qui au prétexte de modernisation, fragilisent à terme les missions et favorisent notamment par la mise en place de Service à Compétence National (Office National des Paies, Service des Retraites) à terme l'externalisation de ces missions et participent également à la réduction du réseau (suppressions des Centres Régionaux de Pensions et des services liaisons rémunérations)

La création du SCN "service des retraites de l'Etat" est un sujet lourd de conséquences, tant vis-à-vis des personnels que pour les ressortissants du régime de retraites des fonctionnaires de l'Etat. La CGT s'est depuis l'ouverture de ce dossier, constamment inscrite dans une logique de régime, visant à examiner que de meilleures synergies soient identifiées pour mieux utiliser les compétences de chacun au bénéfice du pensionné et ce, dans un environnement législatif et réglementaire qui s'est brutalement complexifié depuis la loi du 21 août 2003. Elle récuse en conséquence tout ce qui s'apparente, de manière frontale ou biaisée à une logique de caisse dont les fonctionnaires exerçant leur activité dans la "chaîne Pensions" seraient les premières variables d'ajustement.

En parallèle à sa réflexion sur les régimes indemnitaires des fonctionnaires et à sa volonté de mettre en place la Prime FR, le gouvernement a d'ores et déjà avancé sur le dossier de la liquidation de la paye. Son but est simple : la suppression d'un maximum d'emplois tant pour les services gestionnaires que dans les services de l'ex-DGCP en regroupant sur un seul site à Caen les services du SCN Paye. A l'instar des choix faits en matière de pension, peu de doute subsiste sur la disparition à plus ou moins moyen terme de tout ou partie des services paye.

Enfin, les services de contrôle de la redevance sont aussi sur la sellette, avec la volonté de supprimer les contrôles sur place qui faciliteraient et même favoriseraient la fraude. De fait, c'est créer les conditions de l'échec du contrôle de détention des téléviseurs et ainsi mettre à nouveau en péril l'existence de la redevance en tant que financement de l'audiovisuel public. Mais il est vrai que la direction a là aussi un tout autre objectif : trouver de nouveaux « gisements » de suppressions d'emplois ! La CGT réaffirme à nouveau son attachement à l'audiovisuel public et met en garde contre toute réforme de son financement.

La CGT DGFIP constate que la réflexion sur les contrôles de l'Etat, leur finalité, leur organisation, et les moyens pour les accomplir ne sont toujours pas à l'ordre du jour des travaux conduits par la direction. Elle ne peut se satisfaire d'un constat qui sous couvert d'évolutions techniques, évite les questions de fond sur la mise en place d'un contrôle démocratique de l'utilisation des fonds publics.

Elle s'oppose à tout démantèlement du réseau, et à la mise en place de SCN qui accélèrent le dépeçage des services déconcentrés, fragilise les missions et est source de suppressions d'emplois. Elle se prononce pour la consolidation et le renforcement des missions de contrôle des dépenses de l'Etat qui sont au cœur de la gestion démocratique des fonds publics.

D . Collectivités locales/Etablissements Publics Locaux : un enjeu majeur pour la DGFIP !

Depuis la création de la DGFIP, la direction n'a de cesse de rappeler que la fusion impulse un réel développement des missions rendues aux collectivités locales. Dans le même temps, le secteur public local, sous prétexte de la fin du déploiement d'Hélios contribue le plus fortement aux suppressions d'emplois. Les personnels vivent au quotidien une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail et passent d'une urgence à une autre. L'administration répond en parlant organisation, nouveaux outils et nouvelles structures.

Les collectivités locales, l'Hôpital sont au cœur de réformes qui impacteront les missions, leur organisation et les moyens qui leur sont alloués. Le renforcement de l'intercommunalité (plus de commune orpheline), la création de communes nouvelles, les métropoles, le regroupement des départements et des régions, la nouvelle gouvernance de l'Hôpital Public amèneront des évolutions sur la structuration du réseau de la DGFIP qui posent de réelles questions sur l'avenir du maillage territorial de proximité.

La séparation ordonnateur/comptable : un principe garant de la libre administration des collectivités locales

Entamée il y a 30 ans, la décentralisation a renforcé le pouvoir des élus dans la conduite des affaires des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Dès le début, les services de l'Etat intervenaient en soutien technique de leurs initiatives. L'ensemble des services déconcentrés de l'Etat pouvaient être concernés (ministère de l'équipement, ministère des finances, etc...).

Mais le recul du service public d'Etat laisse la place au secteur privé pour soutenir techniquement le secteur public local (loi MOP, partenariat public/privé, etc...).

La réforme voulue par le gouvernement met à mal la libre administration des départements, met en danger le dynamisme des collectivités locales en interdisant les financements croisés et limite les initiatives locales à travers les limitations de la compétence générale. Le rôle des élus locaux s'en trouve réduit d'autant.

Ce recul de la démocratie locale est d'autant plus regrettable que l'Etat ne reprend pas la place qu'il avait auparavant. Les services locaux ayant de moins en moins les moyens de leur intervention, les besoins des populations restent non satisfaits et laissent la place libre au secteur marchand pour combler ce manque.

Dans ce cadre, la séparation de l'ordonnateur, politiquement responsable de ses choix devant les citoyens et du comptable, fonctionnaire à statut, apparaît comme un des piliers de la libre administration des collectivités locales et des établissements publics locaux. Pour la CGT, la réaffirmation de la séparation ordonnateur comptable doit être le moyen de réaffirmer les principes d'un contrôle de l'utilisation des deniers publics. C'est en ce sens que la CGT défend, en particulier, une séparation de l'ordonnateur et du comptable qui ne peut être simplement fonctionnelle mais qui doit demeurer institutionnelle.

Le renforcement de la sécurisation juridique et financière des collectivités locales : un élément fondamental !

Depuis plusieurs années, la finalité du contrôle de l'Etat au travers du contrôle de légalité et de régularité est globalement remis en cause . Les évolutions du droit applicable aux collectivités locales, la diversification des modes de gestion, posent la question de la complexité d'une mise en œuvre d'une véritable sécurisation juridique et financière des décisions des collectivités locales. Ce constat peut être partagé mais les réponses apportées ces dernières années, se sont limitées à s'interroger sur la seule performance des dispositifs de contrôle mis en place plutôt que sur leur efficacité au regard du rôle que l'Etat doit assumer dans son activité de contrôle et les finalités sociales auxquelles il doit répondre.

Ce qui l'a amené par une obsession de la réduction de la dépense publique, à un effacement progressif de son intervention dans les contrôles exercés notamment par le comptable public. En ce sens, cette logique déjà entamée notamment avec la LOLF, s'accroît aujourd'hui avec la RGPP. Ainsi, la rénovation des modes de contrôle a amené l'Etat à abandonner l'idée d'un contrôle systématique des décisions locales tant sur le plan du contrôle de l'égalité exercé par les préfetures que sur le contrôle comptable. La sélectivité sur les enjeux et les risques a donc été le cœur de nouveaux processus de contrôle. Cela va encore s'accroître avec la réforme des Chambres Régionales des Comptes(CRC) qui comporte une redéfinition de l'ensemble de leurs missions. D'ailleurs, l'annonce de la réécriture du décret de 1962(règlement général de la comptabilité publique) ,qui s'appliquera aussi aux collectivités locales, n'est pas sans lien avec cette réforme.

Le recentrage des contrôles sur la performance du contrôle lui-même, pose la question de son efficacité. Alors que la DGFIP ne cesse de rappeler l'importance du contrôle, elle met en avant auprès des élus locaux, l'offre de conseil qui par ailleurs notamment sur tout l'aspect dématérialisation reste encore à démontrer. Plus fondamentalement, par l'affaiblissement des contrôles effectués, et le recentrage sur l'offre de service aux collectivités locales, la DGFIP s'inscrit dans la logique de prestataire de service qu'elle a d'ailleurs illustrée en parlant pour les élus locaux de « troisième usager ».

Pour la CGT DGFIP, la fonction de contrôle ne peut être dissociée de celle de conseil. Les comptables sont les fonctionnaires d'Etat les plus présents sur le terrain ; ils sont aussi de par leur compétence les plus à même d'exercer un « pré-contrôle » efficace destiné à prévenir les blocages et les contentieux ultérieurs. Ils peuvent donc dans leur domaine, principalement la dépense publique, participer à cet exercice de prévention grâce notamment aux conseils dispensés aux ordonnateurs.

La recherche d'une complémentarité des contrôles et l'échange d'informations entre les différents intervenants dans le processus de vérification de la gestion des fonds publics contribuerait à rendre plus efficace l'action des services des administrations financières. . La modernisation des services publics passe par la prise en compte des besoins et la réponse apportée doit garantir la qualité du service rendu et l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire.

Le comptable public, une fonction et une responsabilité particulière.

Pour la CGT, le renforcement de la démocratie et de la garantie d'un service efficace à la population doivent guider toute réforme de l'administration.

De ce point de vue, le rôle rempli par comptable public dans le cadre de la séparation de l'ordonnateur et du comptable, tant en dépense qu'en recette, offre plusieurs garanties.

Pour l'Etat, il est la garantie du respect des principes comptables dans l'exécution du budget. Cela se traduit dans le processus de clôture d'exercice menant à la présentation devant le parlement de la loi de finances de règlement (dont l'utilité reste à renforcer).

Pour les collectivités locales, il est la garantie du respect des principes et de la réglementation comptables pour les citoyens et les assemblées délibérantes.

Dans ce cadre, la CGT réaffirme la notion de Responsabilité Personnelle et pécuniaire du Comptable comme une garantie de la bonne régularité de l'emploi des fonds publics, de la sincérité des comptes et de l'indépendance et du positionnement du comptable vis-à-vis de l'ordonnateur

Ce système encensé pendant longtemps et aujourd'hui présenté comme obsolète est sanctionné par l'existence et l'action des juridictions financières dont l'existence permet justement de déterminer les responsabilités en séparant ce qui relève de la responsabilité pénale ou du droit budgétaire de ce qui relève des infractions à la réglementation applicable à la comptabilité publique. C'est là une marque forte de la spécificité de la comptabilité publique.

A défaut de juridiction financière, la moindre infraction à la réglementation comptable serait alors immédiatement sanctionnée pénalement.

C'est dans ce schéma que le comptable public prend toute sa place, comme cadre responsable d'une unité administrative exerçant des fonctions spécifiques soumis à un régime de responsabilité qui protège tant l'Etat que l'agent.

Défendre le statut de comptable public ne peut donc pas se concevoir sans défendre globalement la séparation de l'ordonnateur et du comptable et le caractère public des administrations chargées de l'exécution des dépenses et des recettes publiques.

E. Mission économique et financière

Il s'agit de mobiliser et de mettre en synergie des politiques publiques financières, fiscales, foncières et de gestion publique au service du développement des activités et de l'emploi tout en créant les conditions d'un réel contrôle de l'utilisation et de l'efficacité des fonds publics alloués aux entreprises.

III. Renforcer les missions fiscales et foncières

La fusion de la DGI et de la DGCP a mis fin à la séparation institutionnelle de l'assiette et du recouvrement. La création des Services des Impôts aux particuliers l'a entériné. La direction s'est engagée à ce que soit respecté le métier des agents, essayant ainsi de maintenir l'idée d'une séparation fonctionnelle de l'assiette et du recouvrement.

La CGT n'a aucune illusion à ce sujet, l'objectif est bien d'avoir à terme une forte flexibilité et une nouvelle polyvalence assiette/recouvrement. Le « front-office » amène à ce constat. L'exemple des Service des Impôts des Entreprises (SIE), de la Direction Générale des Grandes Entreprises (DGE) et le bilan que l'on peut en tirer est éloquent. Polyvalence accrue, dilution de la technicité fiscale, regroupement assiette recouvrement, sont autant d'éléments qui participent de la même logique pour la création des SIP. La CGT s'oppose donc à ses formes d'organisation des missions fiscales et revendique une véritable séparation des fonctions entre assiette et recouvrement.

A. Une véritable indépendance assiette/ recouvrement

L'aspiration forte à une plus grande justice fiscale que porte la CGT conduit donc à une définition claire des missions d'assiette et du recouvrement de l'impôt. Ces missions doivent se situer dans le cadre d'une réponse à des besoins à la fois individuels et collectifs des salariés, des retraités, des entreprises.,

C'est pourquoi, la CGT se prononce pour une nécessaire indépendance de l'assiette et du recouvrement. En réaffirmant, le respect de la séparation entre les missions d'assiette et de recouvrement, et la non séparation des missions de contrôle et de gestion, l'objectif est de :

- ne pas conditionner les objectifs de la mission d'assiette et du recouvrement et réciproquement
- garantir les principes d'égalité devant l'impôt

Il est donc essentiel de construire une organisation du travail qui respecte ce principe.

Il convient de réaffirmer les doctrines d'emplois en lieu et place de la recherche d'une « polyvalence » superficielle dont l'objectif est de suppléer à la multiplication des suppressions d'emplois. Il ne s'agit en aucun cas d'une amélioration pour les agents et pour l'exercice de la mission, au contraire elle entraîne une perte de qualification et d'efficacité.

Même si la polyvalence peut apparaître « naturelle » dans les petites structures, elle n'est que le reflet du manque d'emplois criant qui conduit parfois les agents eux-mêmes soumis à des difficultés réelles à demander la suppression de leurs postes. La polyvalence n'apporte donc qu'une flexibilité supplémentaire au bénéfice de l'administration dans l'organisation du travail à moindre coût qu'elle met en place. Pour optimiser l'organisation du temps de travail et des personnels, la polyvalence apparaît donc comme une solution idéale pour la direction. Pour les personnels, il en est tout autre, puisqu'elle accentue de façon importante la charge de travail. Ne

faut-il pas alors parler plutôt de polycompétence ? Notion qui semble plus positive pour les personnels, puisqu'elle renvoie à un élargissement et un enrichissement des tâches qui peut ouvrir des perspectives de carrière et peut apparaître comme un facteur de motivation au travail. Mais de cette notion découle forcément la nécessaire reconnaissance des qualifications et des rémunérations.

B. Améliorer la relation avec les usagers

Ce qui implique d'autres évolutions qui nécessitent de mieux prendre en compte la relation avec les usagers :

- Relations qui se situent tant en amont (assiette de l'impôt) qu'en aval (recouvrement de l'impôt).
- Relations qui ne se limitent pas au seul aspect de l'accueil mais qui intègrent la vision d'ensemble de la maîtrise des dossiers des contribuables.

Cela nécessite de :

- renforcer le contrôle a priori pour favoriser une meilleure assiette et donc une amélioration des relations avec les contribuables.
- garantir la même qualité de traitement pour tous les contribuables . En matière de recouvrement, cela passe par l'application de ce principe dans les trois composantes du recouvrement que sont l'encaissement, l'accueil et le contentieux. Dans ces domaines les besoins du citoyen et l'efficacité du service public doivent se conjuguer dans un cadre cohérent en terme d'objectifs et de moyens.
- Prendre en compte des situations sociales de plus en plus difficiles. Pour des familles en difficulté, la charge de la dette fiscale peut constituer le début de la spirale endettement-exclusion.. Que ce soit en matière d'assiette et de recouvrement, dans la phase amiable et/ou dans la phase contentieuse, la DGFIP doit pouvoir jouer un rôle de prévention et de vigilance auprès des contribuables. Pour la CGT il est important que soient définies des coopérations internes à travers une plus grande interaction des actions de recouvrement en matière d'impôts et de recettes publiques (secteur local ...) dans le cadre d'un renforcement du maillage territorial du réseau économique et financier.
- Réaffirmer le rôle et la place des inspecteurs chargés des fonctions d'Huissier dans l'exercice des poursuites de l'ensemble des créances publiques et d'exiger la création d'emplois nécessaires afin d'effectuer leurs missions en lieu et place des huissiers de justice.

C. Consolider le rôle et la place des missions foncières et domaniales

1. Le cadastre

C'est dans la dernière période que les services du cadastre ont connu les attaques les plus virulentes de la part de l'administration.

Elles se sont concrétisées de 2 manières:

- la mise en place, à marche forcée, de la réforme CDI/CDIF
- l'inertie coupable de l'ex-DGI face aux attaques portées au plan cadastral au travers du projet de loi WARSMANN.

Pour la CGT, et la conception des missions qu'elle porte, il est inacceptable de laisser la DGFIP continuer à démanteler les services du cadastre.

Elle a choisi de dire avec force non à CDI/CDIF, appuyée en cela par les personnels qui mesurent au quotidien combien cette réforme est nuisible à l'exercice des missions.

La décision du directeur général, prise en juillet 2008, de suspendre la mise en place de ce projet est en soi une première victoire.

Cependant, la CGT continuera son combat en luttant d'une part pour l'abandon de cette réforme, et d'autre part pour restaurer les anciens CDIF là où ils ont été supprimés. Cela est possible, l'administration a su le faire dans le dernier trimestre 2008.

Le syndicat devra veiller à ce que, tant sur le plan de la gestion des agents que du « calibrage » des services en emploi, ils puissent être en mesure d'assurer de nouveau les missions techniques, fiscales et foncières dont ils ont la charge.

L'outil « plan cadastral » est entré de plain-pied dans l'ère de l'information géographique, en voyant son rôle de référentiel définitivement confirmé dans la loi n° 2009-526. Si, pour la CGT, il s'agit incontestablement d'un signe important pour l'avenir du plan, cela ne saurait suffire si une politique dynamique en sa faveur n'est pas menée.

Notre syndicat y prendra toute sa place, en relançant les discussions avec la CGT/IGN pour le développement du plan dans l'information géographique, en attendant la déclinaison concrète de la directive européenne « INSPIRE ».

Notre syndicat devra mettre en oeuvre, avec les personnels, les résolutions prises lors des Etats généraux du Cadastre: se donner tous les moyens de contraindre l'administration à revoir sa politique en matière d'emploi dédié à la mission (tous cadres confondus), de conventions de vectorisation, de confection de plan neuf (remaniement).

Dans un contexte fortement impacté par la création de la DGFIP, la mission cadastrale ne doit pas être considérée comme étant de seconde zone; déjà quelque peu marginalisée dans l'ex-DGI, le manque d'ambition patent de l'administration à son encontre ne saurait devenir la règle.

La CGT continuera à s'opposer à la doctrine administrative selon laquelle les services en charge de cette mission constituent l'indispensable variable d'ajustement nécessaire aux suppressions d'emploi.

Le développement sans précédent de l'informatique dans la sphère cadastrale a considérablement modifié le rapport de l'utilisateur (quel qu'il soit) au service.

L'ensemble des agents a vu ses tâches évoluer, qu'il soit chargé de l'accueil, dans un secteur foncier ou autre: contrairement à ce qu'affirme l'administration, cela ne s'est pas soldé uniquement par des gains de productivité.

La CGT revendique que ces derniers soient intégralement réinvestis dans les missions, et notamment le contrôle et la mise à jour de la FDL: la détérioration des bases communales est un sujet extrêmement préoccupant, tant par le poids qu'a pris la fiscalité locale dans le budget des ménages que dans celui des communes, touchées de plein fouet par la réforme de la Taxe Professionnelle.

2. La publicité foncière

Durant la dernière décennie La publicité foncière a connu de profondes transformations. L'informatisation des bureaux des hypothèques a modifié de manière radicale les process de travail.

- La mise en place de FIDJI a conduit à la dématérialisation du fichier immobilier et à une réorganisation de la chaîne de travail. Une polyvalence accrue (où l'agents suit le dossier du dépôt au à l'envoi) a été mise en place allant jusqu'à l'auto vérification et mettant en danger la fiabilité du fichier. Les seul but de cette démarche c'est la satisfaction des indicateurs de productivité mis en place par l'administration au mépris de la qualité mais aussi des conditions de travail des agents.
- Depuis début 2006, l'administration a lancé le développement de l'application télé@actes. L'objectif poursuivi par l'administration était d'améliorer la qualité des dépôts en réduisant le nombre de refus et de rejets tout en accélérant les échanges par le biais de serveurs. Les actes dématérialisés sont exploités informatiquement pour alimenter la Base Nationale des Données Patrimoniales et la mise à jour de majic2. La volonté de l'administration est de recentrer les agents vers le contrôle et l'intégration dans Fidji.

C'est une course effrénée à la productivité qui règne souvent dans les conservations des hypothèques sur fond de suppressions d'emplois massives. (pour 2010 plus de 400 suppressions).

Derrière ces réformes à marche forcée et suite à ces suppressions d'emplois, des menaces se font jour sur la pérennité des Conservations de 5^{ème} ou 6^{ème} (ce qui conduira à un rétrécissement du réseau dans les zones à faible population). Mais d'autres menaces peuvent aussi se profiler : par exemple le transfert de la mission aux offices notariaux maintenant que l'informatisation est totale, l'enjeu financier pouvant être alléchant. D'autant plus que dès 2013 l'état endossera la responsabilité civile (dans le cadre de la réforme du statut des conservateurs.) les notaires en tant qu'officiers ministériels pourraient faire l'affaire ou bien encore l'idée pourrait émerger de confier cette mission à la justice comme dans certains pays de la CEE.

Pour la CGT, il est important de maintenir le maillage territorial des conservations des hypothèques et ne pas créer des pôles comme on a pu le constater pour l'enregistrement, le maillage étant un garant de l'égalité de traitement des usagers de la publicité foncière.

La publicité foncière doit rester au sein de la DGFIP, source de garantie de la bonne exécution de la mission, de la fiabilité du fichier immobilier et de son information au tiers.

3. Les domaines

Désormais intitulé France Domaines et placé directement sous la responsabilité du directeur général de la DGFIP, les missions domaniales ont vu s'accélérer les projets d'externalisation : gestion de successions vacantes, ventes immobilières chez les notaires, expertises d'évaluations, gestion de cités administratives, recours à des prestataires externes, embauches de contractuels de droit privé, alors que dans le même temps le gouvernement a souhaité réduire ses missions à l'équivalent d'une simple agence immobilière des biens de l'état avec le simple souci de vendre et de faire rentrer l'argent dans les caisses. La création de France Domaine a été voulue pour répondre à un recentrage de la politique immobilière de l'Etat : rationalisations, cessions du patrimoine, diminution des coûts en recherchant un ratio d'occupation (12 m²/agent), institution de loyers budgétaires.

Mais la mission domaniale est faite de multiples métiers qui assurent tant aux collectivités qu'aux établissements publics et aux particuliers un service public (évaluations, ventes mobilières et immobilières, gestion des successions vacantes etc.). L'orientation vers un seul objectif comporte donc des risques pour l'avenir des missions et des agents.

Dès l'annonce du transfert, la CGT avait fait part de ses craintes de la fragilisation des missions compte tenu du manque d'ambition et du peu de garanties offertes par la DGCP de l'époque. Les exemples évoqués le confirment très largement. Pour la CGT, il est nécessaire de définir une politique immobilière de l'Etat qui doit intégrer une connaissance exacte des biens immobiliers, elle doit aussi et surtout à travers un large débat, prendre en compte les besoins réels des usagers et de leurs administrations sur l'ensemble du territoire.

La CGT s'oppose à toute logique d'externalisation visant à en réduire le périmètre, avec pour objectif de supprimer de nouveaux emplois et exige que toutes les missions des domaines soient pleinement accomplies à la DGFIP.

Elle continuera avec les personnels à porter le débat sur le contenu des missions du domaine pour une amélioration et un développement du service public domanial, de l'avenir des agents et de leurs conditions de travail.

Plus que jamais une réflexion sur l'avenir du bloc foncier s'impose : la CGT propose de mettre en débat une réflexion sur un véritable service foncier public où seraient regroupés le cadastre, l'enregistrement qui pourrait être intégré dans les conservations, les évaluations domaniales, la fiscalité immobilière et le traitement de l'ISF. Un service de proximité efficace qui réponde aux besoins de tous professionnels, particuliers et du pays.

D . La gestion des amendes : une mission à part entière !

Depuis plusieurs années, le recouvrement des amendes subit d'importantes mutations avec en particulier la mise en place d'un recouvrement de masse notamment avec la création de la Trésorerie Contrôle Automatisé (TCA) ou le regroupement du recouvrement de celles-ci sur une trésorerie pour plusieurs départements avec le Centre Amendes Service de Toulouse. Le type de produit recouvré induit systématiquement beaucoup de réclamations, de traitement de masse, et une relation souvent difficile avec l'utilisateur. Les personnels sont donc sous pression constante. Les suppressions d'emplois ont déjà fortement affecté les trésoreries amendes et la direction au lieu d'y répondre annonce de nouvelles suppressions d'emplois dans ce secteur pour 2010.

Dans le même temps, le pilotage actuel de la mission par la direction générale est quasiment inexistant alors même que les annonces de modifications réglementaires ou législatives se multiplient (extension de la procédure de l'OTSI, « simplification » des procédures pénales, un seul OMP à compétence nationale pour les amendes transports, validation assistées par ordinateur, etc...). Pilotage par ailleurs un peu compliqué puisque les amendes ont été rattachées à la sphère fiscale alors que les structures relèvent du secteur public local, où de pôles spécialisés, ce qui laisse pour le moins un manque de lisibilité dans la conduite de la mission.

Quant à la réorganisation des postes amendes, pour le moment la direction n'en dit pas plus. Avec la création des SIP, la partie amendes des trésoreries mixtes ou impôt rejoignant les SIP a intégré les trésoreries municipales ou a fait l'objet de création de poste spécialisé. De même, la spécialisation d'un poste au niveau régional à Toulouse n'a toujours pas fait l'objet d'un bilan. La question de la concentration des amendes transport au niveau régional est toujours d'actualité notamment sur l'Île de France.

Autant d'éléments qui suscitent des interrogations quant à l'avenir même de la mission au sein de la DGFIP.

Pour la CGT, il s'agit bien de réaffirmer la place du recouvrement des amendes au sein de la DGFIP et ne pas le laisser comme le parent pauvre de nos missions et comme une variable d'ajustement des suppressions d'emplois dans l'esprit de la direction

Des lors, il s'agit bien de réfléchir en fonction du type d'amende (Pénale, stationnement, transport, etc...) à la construction d'une organisation du recouvrement lisible par les redevables tout en assurant un service public de proximité. Il s'agit aussi de revoir les modes d'organisation du travail et les conditions de travail notamment dans les grosses structures amendes TCA, CAS.

C'est ce à quoi la CGT se doit de travailler.

IV . Les moyens et organisations de l'accomplissement des missions

A . De réels moyens au service des populations

L'administration fiscale et financière doit disposer de tous les moyens humains, budgétaires, qui lui permettent d'accomplir dans de bonnes

conditions les missions qui sont les siennes afin de satisfaire les besoins qui s'expriment.

Le développement de nos missions induit inévitablement la question budgétaire, sur le plan du niveau requis de financement comme de la logique de l'exécution des budgets : la question de la logique et des mécanismes pervers de la LOLF se trouve posée avec d'autant plus d'acuité.

On ne peut donc appréhender les enjeux posés sans prendre en compte et replacer au centre des réponses la question des moyens.

1 . Des emplois qualifiés pour exercer des missions

La logique dogmatique des suppressions d'emplois doit être abandonnée.

Le niveau des emplois publics est lié à la fois au champ des missions, à leur contenu, et leurs conditions de mise en œuvre dans les services. Or dans la conception libérale, l'emploi public est en priorité considéré comme une charge budgétaire et devient dès lors la cible des politiques mises en œuvre. Pour la CGT, l'enjeu qui est posé est au contraire de réaffirmer le lien entre une charge budgétaire réelle et son utilité économique et sociale pour le pays. C'est à partir des besoins de la société, que doit être déterminé ce niveau d'emplois.

La question du niveau de l'emploi public et des qualifications requises dépend étroitement des orientations budgétaires et des moyens dégagés pour l'exercice des missions. A travers les réformes en cours, la DGFIP reste arc-boutée sur une logique de recherche de gains de productivité au travers de simplifications et de l'implantation de nouvelles technologies. Les gains de productivité sont à bien des égards l'alibi des réformes et l'argument destiné à justifier les suppressions massives d'emplois.

Ces gains de productivité sont difficiles à évaluer et souvent contestables ; toutefois, l'impact des téléprocédures est bien réel, car il génère d'importants effets d'externalisation de missions.

Des pans entiers de missions sont aussi transférés progressivement de l'agent vers l'utilisateur, en raison de la dématérialisation des procédures et de la modification des procès de travail ; il en est ainsi de la télé-déclaration.

Se pose alors la question immédiate du réemploi de ces gains de productivités et à plus long terme de l'enjeu spécifique posé par l'avènement d'une administration de service fortement dématérialisée : l'administration électronique.

Si des gains de productivité peuvent exister, ils doivent être affectés en priorité à l'amélioration de l'exercice des missions.

Ils ne doivent en aucun cas « financer » les suppressions massives d'emplois. La CGT DGFIP se prononce donc pour la suppression de l'ORE de l'ex DGCP et de l'outil d'efficacité de l'ex DGI qui ne correspondent pas à cette logique emplois/moyens. Elle se prononce donc contre les suppressions d'emplois et porte l'exigence d'un état des lieux contradictoire des missions et des besoins en emplois publics nécessaires.

Une fois déterminé ce niveau quantitatif, il est nécessaire de le combiner avec des aspects qualitatifs au travers de la reconnaissance des qualifications. Les agents de

la DGFIP ont montré une grande capacité d'adaptation aux évolutions survenues dans le travail, qui les ont amené à exercer des fonctions qui ne correspondent pas toujours à leur qualification reconnue.

Cette absence globale de reconnaissance des qualifications réellement mises en œuvre est combattue par la CGT. Il faut qu'une orientation nouvelle soit définie au travers d'une reconnaissance des qualifications acquises au cours de la carrière en élargissant les passerelles vers des corps supérieurs.

De même, le développement des technologies, crée de nouveaux besoins en formation. La complexité de la législation, les attentes fortes des citoyens, des élus en matière de conseil, interpellent sur l'adéquation entre les compétences nécessaires et les niveaux de diplômes exigés aux concours.

2. Un autre pilotage des missions

La politique de résultats basée sur des critères déconnectés de la réalité du terrain et de l'exercice des missions doit être abandonnée. La centralisation des décisions, la multiplication des contrôles internes, la dictature des statistiques ont pour conséquences une perte de repères des agents dans l'exercice de leur travail et dégradent depuis des années leurs conditions de travail.

La CGT se prononce pour une approche globale de nos missions et la fin de leur pilotage par priorisation.

Ce qui conduit à mettre un terme définitif à une approche coût rendement qui induit une inégalité de traitement des populations mais également des impôts et taxes, concentration des services et compétences au détriment de la notion de proximité et des menaces sur le réseau tout entier, avec la mise en place des SIP, les concentrations et fusions de trésorerie, des spécialisations accrues.

Il faut substituer à la culture du résultat la recherche de l'efficacité et de la modernisation réelle des services en posant notamment la question de l'apport, du rôle et de l'utilisation des nouvelles technologies en lien avec les besoins des populations, des collectivités et établissement locaux. Il en découle les questionnements liés aux notions de réseau de proximité (des services mais également des compétences) donc des organisations et des structures. Il en résulte la réaffirmation du concept de service public.

Le pilotage des missions et des services doit être fondé sur de nouveaux critères d'efficacité sociale sur la base du rapport investissement collectif/effet social. Il doit aussi reconnaître le droit d'intervention directe des personnels dans la réalisation des missions et l'organisation du travail. Il implique donc une conception nouvelle de relations sociales et professionnelles avec des droits nouveaux pour les personnels. Par exemple, la détermination des objectifs doit être basée sur la réalité des services, de leurs moyens de fonctionnement, dans le cadre d'une démarche ascendante de discussion. Cela exige un rôle nouveau de l'encadrement fondé sur la responsabilité des agents et des responsables administratifs..

3. Outil et réseau informatique

La maîtrise du système d'information :

- La défense de tous les salariés sur un même lieu de travail

La maîtrise du système d'information est une priorité qui ne doit pas conduire à opposer les différentes catégories de salariés sur un même lieu de travail.

Fidèle aux valeurs de la CGT, notre syndicat adhère et soutient le combat de tous les salariés dans la défense de leurs droits et garanties ; il dénonce les conditions de travail et l'exploitation des salariés du privé des sociétés de services ou des agents recrutés directement sous contrat et qui interviennent dans les services informatiques de la DGFIP.

Ces salariés sont la variable d'ajustement à la mise en œuvre rapide de projets très onéreux ; ils bénéficient rarement des retombées positives de leurs efforts et subissent toutes les flexibilités avec des conditions de travail souvent indignes de la Fonction publique.

Leur combat est le notre, car c'est ce modèle que le nouveau pouvoir politique entend nous imposer dans les années à venir. Informaticiens du privé ou du public, il convient de lutter ensemble pour la reconnaissance des qualifications mises en œuvre, l'amélioration des droits et garanties et des conditions de travail. L'organisation et la défense de ces salariés sont prises en compte directement par la CGT de la DGFIP pour les contractuels.

Pour les salariés des sociétés de service non organisés, la CGT de la DGFIP œuvre directement à leur défense immédiate et les aide à constituer des syndicats CGT dans leur entreprise ; à cet effet, elle leur apporte tout son soutien, en liaison avec l'interpro et la Fédération des sociétés de service.

Par l'ampleur des programmes, l'informatique est désormais au cœur de toutes nos missions.

La maîtrise du système d'information devient un enjeu majeur, car il conditionne l'évolution des procès de travail, dans une administration financière dont le rôle est essentiel pour l'Etat.

Pour notre syndicat, l'organisation du développement et la place dévolue aux sociétés de service est incompatible avec cet enjeu.

Notre syndicat revendique la réinternalisation de tout le processus de développement, ce qui nécessite la mise en place d'une vraie stratégie de transfert des compétences du privé vers le public et une redéfinition du contenu des missions imparties aux fonctionnaires informaticiens détenant une qualification informatique ; ces derniers doivent être partis prenante de l'ensemble de la chaîne de production informatique.

Les fonctionnaires informaticiens s'opposent à la constitution d'un corps particulier.

Dans l'ex-DGI le développement est centralisé ; dans l'ex-DGCP le développement est décentralisé dans les départements informatiques.

Les schémas organisationnels de l'ex-DGI et de l'ex- DGCP ne doivent pas être considérés comme antinomiques, mais complémentaires ; en effet, dans une logique de réinternalisation, toutes les ressources s'avèrent indispensables à l'ensemble de la DGFIP.

○ L'assistance de proximité :

Dans le cadre de la fusion DGFIP, les personnels des structures d'assistance locale issus des deux filières de la DGFIP assument des tâches identiques et/ou complémentaires, alors qu'ils ne bénéficient pas des mêmes garanties dans leur gestion.

La mise en place d'un vrai schéma directeur commun est nécessaire pour définir les perspectives, les missions et les emplois de l'assistance.

Des garanties identiques doivent être reconnues aux personnels de l'assistance locale, alignées sur le régime le plus favorable et fondé sur un principe de transparence et de reconnaissance des qualifications.

○ L'organisation atypique du travail :

Dans le cadre de la mise en place des nouvelles exploitations, l'administration a été conduite à définir de nouvelles formes d'organisation du travail extrêmement contraignantes ; afin d'éviter toute forme de mise en concurrence des personnels, tout ce qui relève d'une organisation atypique du travail doit faire l'objet d'un cadre national de référence préalablement négocié avec les organisations syndicales nationales.

Les directions locales informatiques (DLI) :

Les DLI doivent être constituées en respectant le principe d'un dialogue social de proximité s'appuyant sur des organismes paritaires ; les CHSS doivent impérativement être maintenus par site.

4. Pilotage et moyens

Sans nul doute cette question est centrale dans l'avenir de notre direction. En effet, de la façon dont on conçoit leur rôle dépend l'efficacité des missions auprès des usagers. Loin de mettre en place une politique cohérente face à l'ensemble des questions qui se posent tant en terme de matériels que de règles de gestion, la direction a laissé de nombreux domaines sans réponses . De plus, sa politique de suppressions d'emplois implique de s'interroger sur sa volonté de maintenir un volume d'emploi suffisant pour y accomplir toutes les tâches essentielles à la vie des services. Pour la CGT, il est bien nécessaire que chaque agent puisse avoir à proximité des services qui puissent gérer l'ensemble des difficultés quotidiennes dans le fonctionnement des services. Il apparaît donc nécessaire de maintenir dans l'ensemble des DDFiP des services de RH, budget et logique, équipes de renfort, EDRA pour que la gestion des services soit bien assurée au plus proche de ceux-ci afin d'en connaître parfaitement les réalités ou difficultés et de pouvoir y pallier au plus vite. Cela implique le maintien des emplois et en parallèle un important effort de formation des collègues de ces services compte tenu de la complexité toujours plus grande des textes régissant ces domaines.

5. Missions techniques

Considérées comme annexe par l'administration, ces missions ont fait l'objet d'une forte politique d'externalisation. L'exemple du gardiennage, du nettoyage et de la restauration est à ce titre éloquent. Or ces missions sont bien des missions de

services publics. Elles sont nécessaires au fonctionnement des services. Elles doivent donc être conservées à la DGFIP avec un plan de titularisation et de requalification des emplois conformément aux revendications exprimées par la CGT. La réflexion de la CGT ne s'arrête pas à l'existant. En effet, il s'agit de s'approprier dans le cadre de la sphère publique des missions déjà externalisées et toute autre activité susceptible de rentrer dans ce champ.

B .Un service public de proximité sur tout le territoire

1 Un Réseau de proximité et de pleine compétence

Les choix effectués lors de la création de la DGFIP vont à l'encontre d'un réseau de proximité et de pleine compétence. D'abord parce que la création des SIP, à l'inverse de ce que propose la CGT, s'est réalisée à partir du réseau des CDI, qui n'a pas un maillage au plus près des populations. Deuxièmement, si la direction suspend les restructurations, les fusions de trésoreries de proximité dans la filière gestion publique, la réforme des CDIF, c'est tout simplement pour favoriser la priorité qu'elle s'est fixée d'un déploiement rapide des SIP. Troisièmement, parce que cette même direction, refuse toujours catégoriquement d'ouvrir un débat de fond sur les implantations à venir du réseau. Enfin, parce qu'elle reste toujours, dans la logique des années antérieures et qu'elle souhaite même l'accentuer, celle d'une restructuration d'ampleur des structures pour répondre toujours au fameux critère, coût/rendement.

De plus, elle organise petit à petit les transferts de compétence des trésoreries de proximité vers les nouvelles structures, SIP et Pôles de Recouvrement Spécialisé (PRS) et elle ne remet pas en cause les choix effectués dans les ex directions vers des structures « industrialisées » comme les Centre Prélèvement Services (CPS), les Centres Impôts Services (CIS) ou encore les centres d'encaissement. La « compensation » présentée pour les trésoreries de proximité de l'accueil fiscal non seulement sans aucun moyens supplémentaires mais en supprimant même de nouveaux emplois n'est en aucun cas une garantie pour le maintien de ces structures à l'avenir.

Pour la CGT, la mise en place d'un réseau de proximité doit se faire en partant du réseau plus dense des trésoreries, en envisageant des implantations nouvelles dès lors que des besoins des usagers sont clairement établis. Pour autant, la seule proximité géographique ne peut être efficace que si elle est couplée d'implantations qui gardent la maîtrise de l'ensemble de leur activité. C'est en ce sens que la CGT porte depuis de nombreuses années la proposition de Maisons et Hôtels des Finances qui répond à la proximité essentielle et à la compétence nécessaire que sont en droit d'attendre les contribuables, usagers et partenaires.

Cela nécessite donc que soient pris en compte les besoins des populations tant en terme d'implantations, de contenu et d'organisation que d'emplois nécessaires à l'accomplissement des missions.

Pour la CGT le principe d'organisation des Maisons et Hôtels des Finances repose sur la séparation assiette /recouvrement. Ce qui signifie :

La création d'un réseau de recouvrement unifié concernant les impôts des particuliers et des entreprises, aurait pour conséquence, la fin des SIE et des SIP et permettrait de recentrer l'assiette autour de centres d'assiette des particuliers et de centres d'assiette des entreprises qui constitueraient des unités à part entière. La question d'intégrer au sein de ce réseau de recouvrement unifié d'autres produits perçus au profit de l'Etat comme les amendes, peut se poser mais elle implique de fait une remise en cause des trésoreries spécialisées notamment dans le milieu urbain.

Par contre bien évidemment, les recettes des collectivités locales ou du secteur hospitalier, ou encore HLM, resteraient de la compétence des trésoreries municipales ou mixtes.

Il est évident que ces maisons et hôtels des finances ne regrouperaient pas uniquement les seules missions fiscales mais intégreraient sur un schéma local à définir l'ensemble des missions de la DGFIP. . Ce schéma ne peut faire l'objet d'une déclinaison identique partout, il doit pouvoir s'adapter aux réalités et aux besoins locaux. L'important étant que se développent des coopérations et des relations entre services pour permettre une prise en charge globale du rôle de prévention et du traitement des populations en difficulté, ce qui nécessite un préalable, l'arrêt des suppressions d'emplois et la création de nouveaux emplois publics statutaires. **De nouvelles coopérations sont aussi à construire avec les services sociaux des collectivités locales et des établissements publics afin de bien appréhender les problèmes de toutes les personnes en difficulté.**

La polyvalence des Hôtels des Finances, il s'agit de polyvalence des structures et non des agents est donc un atout pour une plus grande efficacité du service public.

Reste à examiner dans ce cadre l'intégration plus globalement de tout ou partie des missions exercées par d'autres directions des Finances comme par exemple les Douanes en ce qui concerne particulièrement le recouvrement.

Permettre une meilleure interactivité au bénéfice de l'utilisateur, entre les services par l'élargissement des missions dans un cadre d'un échange d'informations peut être une première étape pour renforcer un service de proximité notamment dans les endroits où il n'y a pas ou plus d'implantations de postes et permet de répondre aux besoins de plus en plus importants de proximité qui s'expriment. Elle permettrait de reconquérir les territoires désertés par les services publics.

Reste une problématique, la question des maisons de services publics dans les endroits désertés par l'ensemble des administrations. Pour la CGT, le développement de maisons de services publics tel que prévu en 2002 ne permettait pas de traiter l'ensemble des réponses que recherchent les usagers. Les prestations y étaient limitées et se cantonnaient à une aide aux démarches des citoyens. L'implantation de maison de services publics a par ailleurs été marginale mais est relancée aujourd'hui. L'orientation de la CGT est bien d'implanter où il y a des besoins des maisons et Hôtels des Finances. La mise en place de maisons des

services publics peut être intéressante si elle n'aboutit pas à une simple concentration de services dans un même lieu, mais si elle permet l'instauration de véritables services offerts au citoyen notamment en terme d'action sociale.

De toute évidence, la méthode nécessite d'abord que soit déterminée une approche des besoins mettant en cause les acteurs de la vie locale(population, élus, entreprises).

.Envisager au sein des maisons des finances la présence d'autres services publics en dehors des administrations d'Etat poserait la question du statut des emplois qui y seraient affectés. De ce fait, seule la complémentarité entre les maisons des services publics et maisons des finances peut être une hypothèse à travailler par le syndicat.

C. Un accueil sur la base d'une séparation fonctionnelle assiette/recouvrement.

Notre administration est au cœur de la vie sociale. De par ses compétences, elle a vocation à être contacté par l'ensemble des usagers, contribuables, qu'ils soient particuliers ou professionnels.

Dès lors, l'accueil doit être une priorité dans cette nouvelle direction. Pour autant, il ne peut être examiné sous un seul angle et doit être clairement conçu en fonction de l'ensemble des questions pour lesquelles les usagers peuvent contacter la DGFIP : accueil physique, courrier, téléphone, internet.

Dans ce cadre, l'approche actuelle de l'administration de faire de l'internet, la solution aux difficultés liées à l'accueil ne peut être celle de la CGT. Il ne peut être question de remplacer l'accueil physique par de simples sites internet ou des centres d'appel. Il s'agit bien de réfléchir à des solutions techniques qui soient complémentaires à l'administration de proximité pour améliorer le traitement et le suivi des dossiers des usagers pour permettre à tous d'être égaux devant l'administration et éviter la déshumanisation des relations entre les usagers et la DGFIP.

Dans le même temps, la direction a clairement la volonté de modifier la nature de l'accueil au sein de la DGFIP pour en faire une administration de services. Or si la direction se doit de répondre aux questions des usagers ; elle doit avoir avant tout l'objectif de répondre aux besoins sociaux et non simplement à une politique d'affichage.

Pour autant ; l'accueil ne peut être le même partout, on ne peut pas imposer un même schéma partout... Tout simplement car les usagers sont extrêmement différents : populations en difficulté, établissements publics nationaux, hôpitaux, particuliers ou professionnels, élus locaux, régisseurs, redevables d'amendes ne sont que quelques uns des exemples d'usagers et partenaires auxquelles la DGFIP se doit de répondre.

Dès lors, il apparaît nécessaire de revendiquer la nécessité d'une formation professionnelle spécifique de l'accueil tenant compte de l'approche sociale de la mission. Cette première condition pour pouvoir travailler correctement n'est que trop

rarement remplie et, le plus souvent, lorsque les formations existent elles ne répondent qu'au besoin de publicité de l'administration. De plus, cette formation doit avoir pour objectif de permettre à l'agent de répondre pleinement aux demandes des usagers et pas simplement sous la forme de grilles de lecture pré-établie qui ne permettent pas « l'autonomie » des agents d'accueil et qui naturellement ne répondront pas à la diversité des questions posées.

De plus, dans le cadre de cette priorité se pose clairement la question de la mise en place d'équipe dédiée à l'accueil ou d'organiser la rotation au sein des services. Pour autant, cette question ne peut être traitée dans le cadre actuel imposé par la direction qui, compte-tenu d'une volonté politique, procède à des ajustements au détriment des services de gestion pour permettre la communication sur l'accueil.

Néanmoins, il s'agit bien pour la CGT de mener cette réflexion sur une éventuelle professionnalisation de l'accueil, celle-ci étant d'autant plus nécessaire que dans les deux ex-directions les approches de ce sujet étaient très différentes.

Pour la direction, ce choix a été tranché dans le cadre des SIP. L'organisation en « front office » avec des accueils communs et en back office pour un traitement plus « complexe » du dossier d'un contribuable permet à la direction de poursuivre ses réformes dans le cadre de nouvelles suppressions d'emplois à la DGFIP.

Dans le même temps, sa volonté de mise en place de guichet fiscal de proximité dans le cadre des trésoreries n'a pas trouvé de traduction concrète dans la réalité, faute d'une réelle ambition et de moyens correspondants.

Pour la CGT, les conditions actuelles du développement de l'accueil ne conviennent pas. Elles ne répondent pas au besoin de réformes qui doivent permettre par le développement d'outils nouveaux et de procédures, une prise en charge de la demande de l'utilisateur au niveau du guichet de proximité.

Dès lors au cœur du projet de Maisons et Hôtels des Finances porté par la CGT, les usagers auraient l'assurance et la garantie du traitement de leurs dossiers par les personnels dans le respect de la séparation assiette et recouvrement.

L'accueil conjoint, chacun dans ses compétences, et l'utilisation des nouvelles technologies peuvent permettre d'améliorer la qualité de nos services et la disponibilité de ceux-ci.

Conclusion

L'exigence démocratique de concertation, de débat, de consultation est une réalité incontournable. La CGT est porteuse de cette exigence et revendique la nécessité d'une concertation locale avec tous les acteurs concernés afin d'avoir, avant toute prise de décision, un débat contradictoire sur les enjeux portés par tout projet de modernisation et sur ses conséquences concrètes pour les populations. Cette exigence existe aux Finances mais également dans le cadre de toute la Fonction Publique. La nécessité de développer des initiatives, des projets communs avec

l'ensemble des Fonctions Publiques (Etat, Territoriale et Santé) est incontournable pour permettre de proposer des alternatives et d'avoir un projet global CGT crédible vis à vis des populations et qui peut être porté au débat.

Pour cela, nous avons besoin d'une démarche ouverte et nous devons nous poser la question des moyens à mettre en œuvre pour impulser avec les fédérations mais aussi avec les UL, UD et régions une intervention sur les enjeux de service public.

C'est dans le cadre d'une concertation élargie que la CGT formule des propositions pour le développement d'un réseau de proximité, pour la pérennité de ses missions, et pour la conquête de nouveaux droits pour les agents. Ces propositions sont une contribution au débat qui doit avoir lieu avec les personnels, les élus et les usagers. Ce débat doit exister au niveau local en fonction des attentes et des besoins exprimés.

Partie 3-Préambule de la partie Droits et garanties

Ces cinq dernières années, les règles statutaires ont été totalement remises en cause par une série de réformes qui vise à démanteler le socle des droits et garanties des fonctionnaires sous couvert de modernisation. En parallèle s'exécute la réorganisation de la Fonction publique par la REATE, la RGPP, mais aussi la fusion DGI/DGCP.

C'est dans ce contexte que, toutes les règles de gestion, de rémunération et de formation, impôt et trésor, sont mises à plat et rediscutées. Autant les prises de position des deux syndicats sont difficiles à détailler avec pertinence dans un cadre aussi mouvant, autant il s'avère indispensable de réaffirmer les principes fondamentaux qui guident le revendicatif CGT.

Cette partie revendicative des textes d'orientation comprend plusieurs fiches qui se succèdent selon une suite logique. Cinq d'entre elles sont de nature transversale et applicables à tout personne de la DGFIP. Les 4 autres s'emploient à approfondir des problématiques qui touchent plus particulièrement certaines catégories d'agents (Personnels contractuels et techniques, cadres A, handicapés, agents affectés hors métropole)

Les Carrières

1. Le recrutement

La CGT revendique que le recrutement à la DGFIP s'effectue par la voie du concours directionnel national afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les candidats. Cela implique la suppression des concours régionaux y compris pour les concours internes. De plus, les expérimentations des dernières années se sont soldées par des échecs en matière de gestion des personnels et le concours Ile de France n'a apporté aucune solution à la forte rotation des personnels dans cette région.

Néanmoins, pour les DOM et les COM, qui ne se trouvent pas sur des fuseaux horaires proches de ceux de la Métropole, les conditions d'organisation du concours national présentent des conditions inacceptables. La CGT ne peut se satisfaire de voir les candidats d'outre mer passer des épreuves en pleine nuit, alors que leurs homologues dissertent à des horaires idéals. Pour cette raison la CGT propose une entorse au principe du concours national en proposant un concours régional, mais qui demeure à affectation nationale.

L'accès à l'emploi dans l'administration pour les populations en situation d'échec scolaire nécessite un aménagement de la nature et de l'organisation des épreuves, sans pour autant remettre en cause le principe même du concours. La CGT s'oppose donc aux actuelles modalités de recrutement sur simple entretien des personnels handicapés, des agents techniques et des jeunes sans qualifications (PACTE), qui ne répondent pas correctement aux besoins spécifiques exprimés et créent de véritables brèches dans le Statut. Le recrutement par concours ou examen, qu'il soit ou non aménagé pour répondre aux situations particulières, constitue le seul rempart possible contre le clientélisme.

La CGT ne peut accepter non plus la voie de recrutement sans concours à l'échelle 3 introduite dans le nouveau statut particulier de catégorie C de la DGFIP. La vingtaine de personnels appartenant encore à ce grade doivent être immédiatement promus au grade supérieur afin de permettre la suppression pure et simple du grade d'agent d'administration de 2^{ème} classe. Pour la CGT, l'échelle 4 correspondant aux grades actuels d'agent administratif ou technique de 1^{ère} classe doit être le niveau le plus faible de recrutement à la DGFIP.

Les trois niveaux de recrutement actuels à la DGFIP (Brevet, Bac et Licence) ne permettent pas de reconnaître pleinement les qualifications des personnels recrutés. En effet, les titulaires d'un Bac+2 ou Bac+5, voire Bac+8, bradent ainsi leurs qualifications pour intégrer l'administration. La CGT revendique donc la reconnaissance de ces diplômes lors du recrutement par concours.

2. Le déroulement de carrière

La CGT revendique la carrière linéaire pour les agents, c'est-à-dire une seule et unique grille indiciaire au sein de chaque corps. Les grades actuels ne trouvent aucune justification, les agents ayant les mêmes fonctions, au sein du même corps, définies dans un même statut particulier. Les fonctions d'adjoint des contrôleurs

principaux ont progressivement disparu dans les services et ne sont plus reconnues dans le statut particulier des contrôleurs de la DGFIP. Ce grade, émanation du corps des jadis contrôleurs divisionnaires, ne peut se justifier par la simple opportunité qu'il donne aux contrôleurs d'accélérer brusquement leur déroulement de carrière.

Une grille unique à amplitude plus importante avec un rythme d'avancement d'échelon plus rapide et régulier, correspond mieux à la reconnaissance des connaissances professionnelles acquises par l'ancienneté.

C'est pourquoi la CGT revendique que l'amplitude maximale de chaque corps doit doubler entre l'indice de début et de fin de carrière.

3. La promotion interne

- **Tableaux d'avancement**

Bien que la CGT revendique une carrière linéaire et donc la suppression des grades, elle ne peut accepter que les passages de grades qu'impose l'administration se déroulent dans n'importe quelles conditions et n'affaiblissent encore plus le droit légitime de tout agent à un déroulement de carrière digne de ce nom.

Dans ce cadre où les grades seraient maintenus la CGT revendique :

- l'ordre suivant pour les critères de promotion par TA
 - 1°) l'échelon puis date de prise de rang dans cet échelon ;
 - 2°) pour départager les candidats, la date d'accès à la catégorie, puis la notation ;
 - 3°) aucun agent écarté pour une note négative ou une manière de servir critiquable.
- l'élaboration nationale des tableaux à partir des critères précédents.
- La CGT affirme sa position contre le fléchage de fin de carrières (promotions accordées en 2009 aux agents de plus de 58 ans d'abord). Cependant, cette position n'exclurait pas la promotion au bénéfice de l'âge pour les agents se situant à 6 mois de leur départ à la retraite, si leur promotion était imminente.

- **La liste d'aptitude et l'examen professionnel**

La CGT revendique le remplacement de la liste d'aptitude par un réel examen professionnel.

Les modalités et le contenu de l'examen professionnel de catégorie B en A créé en 2009 ne correspondent pas aux attentes et besoins des personnels auxquels il était a priori destiné. Les épreuves écrites sont trop théoriques et semblables à celles du concours. Les épreuves orales font fi de l'anonymat et sont mal encadrées notamment par la latitude laissée au jury. Les épreuves, comme la formation et l'affectation des lauréats ne correspondent pas aux modalités d'examen professionnel que revendique la CGT.

Le caractère subjectif de la liste d'aptitude ne permet pas de porter quelque revendication que ce soit sur ses modalités de mise en œuvre, contrairement au tableau d'avancement. Cependant, les élus CGT, garants d'une gestion équitable des personnels, doivent permettre par leur intervention que le cadre réglementaire de sélection soit respecté, évitant ainsi l'inégalité de traitement des agents.

- **Les concours**

La CGT revendique des concours internes, ayant le caractère de véritables concours professionnels. Ils doivent permettre aux agents qui ne disposent pas des diplômes requis pour passer un concours en externe de le réussir en interne.

Leurs contenus doivent permettre de reconnaître les qualifications mises en œuvre par l'agent ainsi que l'expérience acquise lors de leur parcours professionnel.

Les modalités de déroulement de la formation et d'affectation ne devront pas être un frein à la promotion interne.

4. La notation

La CGT est attachée à une note chiffrée et à deux niveaux de recours en CAP. Celle-ci doit refléter la qualité du service public rendu et du travail réalisé. Elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs quantitatifs dont l'agent n'a pas la maîtrise.

La CGT exige la suppression du contingentement de 20% à 3 mois et 30% à 1 mois de bonification, qui impose une contrainte totalement injustifiée au regard de la qualité du travail des personnels.

L'opposition de la CGT au système d'évaluation/notation actuel n'entraîne pas nécessairement le rejet de toute forme d'entretien s'il permet de mettre en avant les besoins de l'agent en matière de moyens et de conditions de travail.

Les cadres A

Depuis l'annonce de la fusion, les cadres sont l'objet d'un discours extrêmement rassurant de la part de notre direction. Pour autant derrière ces discours vertueux, c'est bien un rôle particulier que la direction veut faire jouer aux cadres, un rôle qui n'est pas le sien : celui de courroie de transmission de la fusion en lui demandant d'assumer le fonctionnement des services sans lui en donner les moyens. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de développer des revendications spécifiques en tenant compte de carrières conçues historiquement différemment dans les deux anciennes directions

1/ Des évolutions historiques différentes :

1-1 Les inspecteurs de l'ex-DGI

De la fusion des régies aux grandes réformes de structures des années 90, les doctrines d'emploi des inspecteurs ont profondément été transformées. Au fil de ces réformes, la place et le rôle des inspecteurs s'est transformés ; ils ont vu progressivement leur position de responsable d'équipe, de « cadre encadrant », évoluer vers des fonctions de plus en plus technique. Ces évolutions ont pesé sur les doctrines d'emploi et ont généré un problème récurrent de positionnement. D'autant plus que comme pour l'ensemble des inspecteurs ont assisté à un tassement de la grille indiciaire et indemnitaire des inspecteurs.

1-2 Les inspecteurs de l'ex-DGCP

L'ex-DGCP n'a pas connu le même type d'évolution. Les inspecteurs de l'ex-DGCP ont un profil de carrière fondée sur l'accès au poste comptable, même si un grand nombre d'entre-deux n'y ont pas affectés d'autant plus que la réduction drastique du nombre de petites trésoreries conduit les inspecteurs à occuper d'autres fonctions majoritairement d'encadrement.

2/ L'encadrement au delà du grade d'inspecteur

2-1 Les IP et IDEP

La réforme de l'encadrement du centre des impôts en 1995 a entraîné un profond bouleversement de la doctrine d'emploi des IP ainsi leur positionnement comme membres de l'équipe de direction a été souvent remis en cause. En outre, la création des grades d'inspecteur divisionnaire, puis d'inspecteur départemental, a provoqué une perte d'attractivité pour le métier : sélection par entretien, régime indiciaire équivalent, mobilité moindre du fait de l'institution d'un vivier.

S'agissant des IP de la filière gestion publique, la fusion a entraîné de fortes inquiétudes sur leur positionnement dans les DLU créées ou à venir et sur leur déroulement de carrière ; en effet, tous les IP de la filière gestion publique ont vocation à devenir des directeurs départementaux qui subiront le même sort que les directeurs divisionnaires de l'ex-DGI par la création d'un corps spécifique d'administrateur des finances publiques (AFiP) dont ils sont exclus pour la grande majorité.

2-2 Les IDEP de l'ex-DGI

Dans l'ex-DGI, pour faire face aux réformes de structure, a été créée le grade d'inspecteur divisionnaire qui a été transformé en inspecteur départemental pour préparer la constitution du SIE et la fusion avec le grade de receveur principal et cela sans redéfinition de leur positionnement, malgré l'évolution rapide des structures imposée par l'administration.

Des lors, ils peuvent exercer des responsabilités de chef de centre, être comptable, ou encore de chargés de mission.

L'ex-DGI a également mis en place une sélection d'IDEP-Expert, pour les inspecteurs spécialisés sur un créneau très spécifique de la fiscalité ou de l'informatique ; ces IDEP n'ont pas vocation à exercer des missions d'encadrement.

2-3 Les RP et TP de l'ex-DGCP

Dans l'ex-DGCP, les RP et TP peuvent être considérés comme les équivalents des IDEP2 et IDEP1, toutefois, l'indice terminal de TP est légèrement supérieur à celui d'Idep 1.

Les RP et TP peuvent être affectés sur des postes comptables, mais depuis 1995, l'accès au grade n'impose pas obligatoirement une affectation systématique sur un poste comptable. Ces postes non comptables sont désormais très conséquent chez les RP.

2-4 Les directeurs divisionnaires et directeurs départementaux du Trésor

En refusant catégoriquement de les intégrer dans le corps des AFIP, la DG a envoyé un signal fort montrant désormais que ces collègues ne feraient plus partie de l'équipe de commandement des DLU. Dès lors, il y a tout lieu de craindre des impacts négatifs sur leur déroulement de carrière : accès réduits au corps des AFIP et aux emplois comptables.

3/ Les propositions de la CGT

Pour la CGT, il s'agit de développer des revendications qui pourront être portées immédiatement par l'ensemble des cadres A de la DGFIP, quelle que soit leur direction d'origine, mais aussi pour ceux qui seront recrutés par la suite.

Dès lors, il apparaît primordial que l'ensemble des cadres A soient rattachés à un corps unique qui permettrait d'exercer les fonctions depuis celles dévolues aux inspecteurs à Directeur (DDFiP).

Il s'agit bien de redonner au cadre A son autonomie et de restaurer sa position d'encadrant sous toutes ses formes (expertise technique et/ou manageriale), loin de la réalité actuelle des deux réseaux, qui les conduit à ne plus être qu'une courroie de transmission de la politique de la direction générale.

Les rôles différents des inspecteurs dans les deux filières conduit à un problème de positionnement dans les structures unifiées et à des sentiments différents. Cela implique une réflexion approfondie sur la doctrine d'emploi des cadres non comptables, en liaison avec une réflexion pour un classement unique sur des critères objectifs de l'ensemble des postes comptables du nouveau réseau (SIP, SIE, Trésoreries).

Pour autant, il apparaît nécessaire de renforcer dans les structures déconcentrées du réseau (SIP, SIE, Trésorerie, etc) la présence des inspecteurs en plus du responsable d'unité, afin de renforcer le soutien, l'encadrement, et l'expertise technique dans les structures fiscales et comptables.

Ce positionnement valorisant pour l'inspecteur, devra être reconnu sur le plan indiciaire.

Au sein du corps unique de catégorie A, c'est la reconnaissance de l'expérience acquise qui conduirait à exercer des fonctions aux responsabilités croissantes, tout en laissant au cadre A la possibilité d'évoluer entre les types de fonctions (commandement, expertise, comptable, chef de service, huissier, etc....).

L'évolution au cours de la carrière devra se faire selon des modalités de sélection objectives dans un cadre national et des critères de transparence validés par les CAP Nationales.

La formation initiale ou continue devra permettre à chaque cadre A de pouvoir exercer dans les meilleures conditions possible l'ensemble des missions et fonctions au sein de la DGFIP.

La nécessaire requalification des emplois de chef de SIP d'origine fiscale ou de la gestion publique, compte-tenu de l'augmentation de la technicité nécessaire pour maîtriser les problématiques du recouvrement et de l'assiette ; une harmonisation indemnitaire réelle des chefs de SIP issue de la filière fiscale .

Non-titulaires et adjoints techniques

Le recours croissant et multiforme aux contractuels constitue une réelle menace pour les droits et garanties des personnels de la DGFIP. Il s'agit pour le Gouvernement de contourner le Statut de fonctionnaire pour rendre l'emploi flexible et corvéable à merci dans la Fonction publique. C'est aussi un moyen à terme de chercher à opposer les salariés de l'administration en faisant diverger leurs revendications.

1°) Des problématiques qui touchent toutes les catégories de contractuels à la DGFIP

La CGT, conformément à ses revendications sur le recrutement ne peut accepter que le contrat devienne un tremplin vers la titularisation. Les contractuels adjoints techniques, jeunes sans qualifications ou handicapés devraient avoir le statut de fonctionnaire stagiaire dès leur année probatoire. Les besoins particuliers d'affectation peuvent être satisfaits dans le cadre des règles de mutation et de première affectation. De même des épreuves de concours et des formations adaptées sont de nature à vraiment intégrer les salariés non diplômés, handicapés ou devant exercer une technicité particulière.

La CGT dénonce le recrutement de contractuels sur des emplois dont les missions sont pérennes. Les personnels ainsi abusivement recrutés doivent faire l'objet d'une régularisation et titularisés dans les emplois qu'ils occupent.

Les emplois contractuels ne peuvent être envisagés que dans des situations particulières où les conditions pour le recrutement de fonctionnaires seraient rendues impossibles : mission spécifique, telle que l'expertise pointue en matière informatique, ou nécessitant peu d'heures de travail. De telles conditions sont exceptionnelles et doivent être clairement définies et soumises à un strict contrôle, dont celui des CTP. Les agents occupant ces postes selon des fiches de poste précises doivent bénéficier d'un suivi renforcé dans le cadre des CCP. La reconduction de contrat, la rémunération, l'indemnisation, les droits sociaux doivent compenser la nature temporaire ou précaire de l'emploi.

2°) La problématique de l'emploi « Berkani »

De plus, la nature de l'emploi ne peut être le prétexte à un recrutement de contractuel. Les postes techniques participent au bon fonctionnement des services. Reconnues d'intérêt public par l'arrêt BERKANI, les missions de gardiennages, de restauration ou de nettoyage se voient dévalorisées par l'externalisation de ces services. Le recours à des prestataires externes pose également des problèmes de sécurité dans l'administration financière qu'est la DGFIP.

Par l'emploi de contractuels la DGFIP se libère de toute mesure effective de reclassement puisque le licenciement est possible à la moindre restructuration. Ce sont ainsi plus de 2500 personnels qui sont menacés de perdre leur emploi avec la fusion DGI/DGCP et les fermetures de sites. La titularisation constitue donc la seule garantie pour ces personnels face au licenciement. C'est pourquoi la CGT revendique la titularisation immédiate des agents berkani à temps complet, ainsi qu'un plan de résorption de la précarité pour la majorité des personnels à temps incomplet pour tendre vers les 35 heures hebdomadaire (voir schéma).

3°) Les agents techniques de la DGFIP

Compte tenu de la multiplicité de missions techniques, il s'avère nécessaire de bien définir chaque type d'emploi que pourrait occuper un fonctionnaire technique. En effet, les adjoints techniques sont déjà souvent soumis à une polyvalence excessive. En multipliant, sans cadre protecteur, les missions susceptibles d'être exercées par cet unique corps technique, les agents verraient leurs conditions de travail se détériorer. C'est pourquoi la CGT revendique que le corps d'agent technique DGFIP soit doté de spécialités, sous contrôle des instances paritaires, à l'instar de ce qui se pratique dans l'administration centrale. Des guides de gestion propre à chaque spécialité doivent garantir le respect des droits des agents concernés, comme le PBO des gardiens-concierges de l'ex-DGI.

Il s'agit aussi de mettre fin à l'emploi d'agents d'administration sur des emplois techniques et inversement. Ces transfuges d'un corps vers l'autre avaient pour origine des règles de gestion inégales entre administratifs et techniques qui désormais n'existent plus. Pour mettre fin à cette confusion qui prive les personnels des droits liés aux statuts particuliers respectifs, la CGT demande la fin de cette gestion et le droit d'option pour le corps qui correspond aux missions qu'ils souhaitent exercer.

FORMATION

Dans **un contexte** RGPP d'évolution des missions, de casse des garanties statutaires, d'individualisation des carrières et de mise en concurrence des agents, la formation professionnelle est aujourd'hui un outil utilitariste, orienté, sclérosé par l'obsession de la réduction de la dépense publique et la gestion de la pénurie qui privilégie le court terme pour adapter rapidement les agents à une accumulation de réformes.

Par ailleurs, face à une réglementation de plus en plus complexe et évolutive et à des évolutions technologiques exigeantes, cette politique de formation n'est ni suffisante dans son volume, ni adaptée dans ses conditions de mise en œuvre, ni recevable dans sa finalité.

Enfin, la création de la DGFIP et ses conséquences sur le développement des compétences et des qualifications des agents (pendant la période de fusion des services, des corps et au-delà) confirme la nécessité d'un changement radical !

En ce sens, la CGT revendique **un véritable droit individuel à une formation solide et qualifiante, tout au long de la carrière pour tous les agents** (titulaires, A, B, C, techniques ou administratifs, NT) et quel que soit le lieu de travail sur le territoire (métropole, outre mer, rural, ...). Une formation de qualité est un droit et une garantie pour les agents, mais c'est aussi un élément indispensable pour des conditions de vie au travail optimales.

Elle doit donc assurer à chaque agent une qualification indispensable pour l'accomplissement de ses missions, une maîtrise de son parcours professionnel comme de son développement personnel. Cela exige **un programme ambitieux vers de nouveaux droits et garanties** qui articulent :

- formation initiale;
- formation à la fonction et promotionnelle permettant l'acquisition de nouvelles connaissances pour enrichir sa pratique et accompagner les évolutions (techniques, réglementaires, organisationnelles et d'évolution de carrière);
- formation dite d'initiative rentrant dans le cadre d'un projet personnel.

Un tel programme nécessite ensuite **une rénovation des formations et des opérateurs de formation**. La CGT propose :

- une formation basée sur l'alternance d'apprentissages théoriques et de mise en pratique, qui tienne compte des parcours antérieurs;
- la décentralisation des lieux de formation pour les rapprocher des lieux de travail et de vie, afin de garantir l'égalité de chance pour les agents et de leur faciliter l'accès aux formations et promotions. Pour se faire, il faut garantir et développer les implantations de formations existantes actuellement dans les deux réseaux;
- la mise en place d'une structure nationale unique qui garantirait le pilotage des établissements nationaux de formation (ENT A, B et C, ENI, ENC, CNFP), la coordination de l'ensemble des structures locales de formations, l'unicité des formations et la maintien des compétences organisationnelles et techniques des deux anciens réseaux;

- la formation professionnelle doit être assurée principalement par des agents issus des services, l'appel à des formateurs extérieurs devant rester exceptionnel et encadré;
- la revalorisation du rôle des instances paritaires, nationales et locales, dans l'ensemble du champ de la formation (CTP, CAP, ...).

Une formation initiale qui prépare les stagiaires aux besoins du réseau sans les cantonner à un métier ou à une filière. La CGT se prononce pour une réforme profonde des formations initiales pour créer de véritables Écoles professionnelles. Cela exige :

- une formation à la fois généraliste et spécialisée, effectuée avant toute prise de poste, en dehors de son poste de première affectation et quelles que soient les modalités d'accès à la catégorie;
- la révision générale des contenus et des rythmes avec l'introduction d'un principe d'alternance comprenant des stages plus nombreux et réguliers au plus près de la résidence personnelle des stagiaires et permettant de mettre en pratique dans des services l'acquisition des fondamentaux;
- l'allongement des formations (phase théorique et pratique), dans le cadre du dispositif rénové;
- un contrôle de connaissance continu, valorisant la responsabilité individuelle et collective des agents, déconnecté de l'affectation et servir uniquement pour la titularisation afin d'éviter tout bachotage infantilisant.

Une formation en cours de carrière qui permette d'adapter les qualifications des agents aux évolutions et de développer leurs compétences afin de garantir leur droit à l'évolution de la carrière. Elle doit :

- constituer un vrai droit ouvert à chaque agent, avec une base de 10% du temps de travail minimum, appliqué dans le cadre d'un plan individuel où les choix des agents sont prioritaires sur toute logique de coût/rendement (déconnecter cette question de l'entretien-évaluation);
- conserver un cadre collectif, avec une formation effectuée au plus près du lieu de travail et de vie des agents, en présence de formateurs, ce qui exclut : les formations « sur le tas », les formations en cascade et les e-formations (sauf dans des cas limité);
- Garantir les droits existants : congé formation, bilan professionnel et possibilité d'une reconversion professionnelle permettant d'acquérir une qualification supérieure dans le cadre des évolutions de missions ou d'un choix personnel de promotion,
- prendre en compte les besoins des agents en adaptant l'offre de formations selon leurs niveaux de compétences, en garantissant des formations personnelles;
- garantir que, par principe, toute prise de poste, tout changement de fonction soient précédés d'une période de formation et d'adaptation;
- mieux prendre en charge la préparation aux concours et examens, alors que la tendance est à la réduction drastique de ce type de formation.

Un tel programme nécessite en premier lieu **un investissement humain, matériel et financier à la hauteur des ambitions**, ce qui impose :

- la prise en charge de la totalité des frais engagés par les agents (déplacement, hébergement, restauration, frais de garde ...), la revalorisation des frais et indemnités de formation et de déplacement, la compensation des éventuelles pertes de rémunérations subies, la création d'un véritable système d'avances de frais;
- la compensation en emplois de l'absentéisme lié à la formation, la prise en compte de ces période dans les charges de travail et les objectifs (individuels et collectifs), la prise en compte des durées de déplacement dans la durée de formation;
- la revalorisation du rôle des formateurs et moniteurs de stage à tous les niveaux par l'amélioration de leur statut et de leur accompagnement (sélection, formation, mise à disposition d'outils pédagogiques solides élaborés au niveau national);
- la garantie de conditions d'accueil optimales (locaux, matériels pédagogiques, restauration ...).

DIVERS

Concours / recrutement.

Défense du concours national avec ou sans diplôme, garantie d'égalité d'accès à tous et rempart au clientélisme et au pouvoir discrétionnaire. Mettre en échec toutes les dérives actuelles et porteuses de précarité comme le recrutement croissant de NT (Pacte junior, vacataires, contractuels). Suppression du concours commun C.

Véritable GPEEC nécessaire, outil d'anticipation (prenant en compte les évolutions démographiques et des missions). Plan pluriannuel de recrutement, de requalification.

Concours ouverts à tous, garantissant contre l'arbitraire et le profilage (maintient d'un écrit, pas de poids de l'oral trop fort qui valorise les critères de motivation et de « comportement », VAE ?) : réexamen des épreuves et des conditions de préparation.

Examen professionnel en lieu et place de toute liste d'aptitude.

Concours décalé DOM.

Salaires - Rémunérations - Frais de déplacement

La CGT réaffirme ses revendications pour les fonctionnaires en terme de traitement indiciaire avec notamment le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète et une grille indiciaire avec des niveaux de salaires satisfaisants pour tous et reconnaissant les qualifications.

Par ailleurs, la CGT ne peut se satisfaire d'un dispositif indemnitaire comme celui de la GIPA. Cet instrument procède d'une logique inacceptable puisqu'elle intègre le coût des promotions dans l'évolution du pouvoir d'achat, excluant de fait la majorité des fonctionnaires. Pour la CGT, cette évolution doit passer avant tout, par la revalorisation du traitement indiciaire pour tous. Cela doit se traduire par une augmentation immédiate de la valeur du point à hauteur de l'inflation avec des mesures de rattrapage pour les pertes de pouvoir d'achat accumulées. La CGT réclame également un véritable outil de mesure de l'évolution de l'inflation

En outre, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la PFR.

La CGT demande que des indemnités et primes soient prises en compte pour le calcul de la retraite et que la règle de calcul sur le principe des 6 derniers mois de traitement ne soit pas remise en cause.

Au sein de la DGFIP, la prime d'intéressement collectif de 150 euros annuels et la prime dite de fusion de 350 euros annuels versée mensuellement dans le cadre de l'IMT sont bien loin de répondre aux légitimes revendications sur les salaires.

Par ailleurs, la CGT a largement combattu le principe de l'harmonisation indemnitaire à minima proposé aux personnels de la DGFIP. Pour la CGT, seule une harmonisation des primes, une par une, répond à l'exigence de la définition d'un « socle commun » s'appliquant à tous les régimes indemnitaires. Cette proposition de la CGT n'exclut pas par ailleurs les particularités des régimes indemnitaires des deux ex-directions, issues de l'histoire et des luttes sociales. Avec la proposition de la CGT, tous les agents bénéficient de ce « socle commun » et personne n'est exclu de l'harmonisation.

Au-delà de l'harmonisation, la CGT doit s'inscrire résolument dans une démarche créant les conditions pour amener la DGFIP à répondre sur la nécessaire revalorisation des rémunérations des personnels, rémunérations qui doivent reconnaître réellement leur qualification.

A ce titre, les revendications de la CGT porteront sur les régimes indemnitaires mais également sur les frais de déplacement.

1/ Les régimes indemnitaires

Au préalable, il est nécessaire de distinguer la nature des différentes composantes du régime indemnitaire, de leur légitimité, et de leur éventuelle intégration dans le calcul de la retraite.

A côté du régime indemnitaire classique (1^{er} niveau : IAT et IFTS, 2^{ème} niveau : Prime de Rendement et 3^{ème} niveau : ACF), il y a également des indemnités dites spécifiques (missions similaires dans les 2 filières) et atypiques (missions existantes que dans l'une ou l'autre filière).

Sur la question des « spécificités fonctionnelles », il faut rappeler que de nombreuses indemnités sont la réponse apportée par l'administration à des luttes des personnels. La CGT

- dans quel cas celles-ci relèvent de la reconnaissance de la qualification dans la grille indiciaire ;

- dans quel cas elles peuvent relever de l'indemnitaire (par exemple la pénibilité pour les Centres d'Encaissement, Centres de prélèvement service, Centres impôts services, personnels d'entretien, de restauration, de gardiennage, ...).

Il faut donc faire attention aux revendications à court terme.

- Pour les cadres A, une distinction est faite entre non comptables et comptables avec pour ces derniers la question de l'indemnité conseil et son reversement. Il faut prendre en compte le risque que provoque l'introduction de la prime de performance ainsi que de la question du traitement différencié entre comptable d'un SIP et comptable d'une structure non fusionnée.

Pour les contractuels ou titulaires (gardien-concierge et veilleurs de nuit), le paiement et le niveau des astreintes montre des différences entre les 2 filières :

Dans l'ex-DGI ce sont des titulaires, gardiens concierges (de jour) dont « l'astreinte » de présence la nuit est réglée par un avantage en nature (gratuité du logement) et quelques veilleurs de nuit avec une convention d'horaires et de rémunération ; les contractuels ne sont que les remplaçants

Dans l'ex-DGCP, ces missions sont exercées essentiellement par des non titulaires pour la fonction « veilleurs de nuit » : la majorité de ces agents sont payés de jour ce qui montre la volonté de l'administration de ne pas reconnaître cette mission. En tout état de cause, il faudra être attentif à la question des astreintes car il faut avant tout que l'administration donne les moyens nécessaires pour accomplir les missions.

Par ailleurs, la revendication des non titulaires, de l'attribution de l'IAT et d'une prime spécifique liée au risque, doit être réaffirmée.

2/Les frais de déplacement

> la revendication de leur revalorisation et de leur harmonisation vers le haut, le but étant d'obtenir une couverture

complète des frais engagés dans le cadre de l'exercice des missions et de la formation professionnelle ;

> le régime particulier des IFDD, a été évoqué celui-ci n'existant que dans la filière fiscale alors que dans la

filière gestion publique ne s'applique que le régime de droit commun des frais de déplacements (décret de 2006).

Les travailleurs handicapés

La CGT combat toutes les discriminations dont les travailleurs handicapés font l'objet et fait des propositions pour améliorer leurs situations au travail et dans la vie. Le handicap qui est la conséquence sociale d'une déficience fonctionnelle, quelle qu'en soit l'origine, doit être compensé par la mise en œuvre de mesures adaptées pour l'accès à l'emploi dans les meilleures conditions et le respect des droits et garanties, notamment le droit syndical.

► Le recrutement

La CGT n'approuve pas le recrutement par la voie contractuelle qui porte atteinte à l'égalité d'accès des handicapés et conduit souvent l'administration à choisir la personne recrutée au profil et en fonction du poste de travail plutôt que d'adapter le poste de travail au handicap.

La CGT revendique la plus grande objectivité et transparence dans le recrutement des handicapés par :

- Une véritable politique d'intégration des travailleurs handicapés à hauteur des 6% prévus par la loi ;
- Une redéfinition des modalités de recrutement par les voies suivantes :
 - un aménagement des conditions d'accès et de passage des concours de droit commun ;
 - un examen ouvert au «travailleur handicapé». Ce recrutement doit être établi à partir de critères qui tiennent réellement compte de la nature du handicap et des aptitudes aux fonctions, et conduisant à un aménagement du poste de travail y compris durant la période antérieure à la titularisation ;

Le nombre d'agents recrutés par ces deux voies doit rester prédominant.

- des recrutements exceptionnels sur dossier en lien avec la CNSA et les Commissions Départementales des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

- Une affectation suite à recrutement qui concilie l'accès au domicile et à tous les centres de soins si besoin.

► La carrière et la formation

Les salariés handicapés doivent bénéficier, dès leur scolarité dans les écoles et tout au long de leur vie professionnelle, de tous les aménagements nécessaires. Cela passe par :

- un renforcement de l'action de la cellule de suivie dans les écoles ;
- une vraie politique de formation professionnelle en favorisant leur participation à des stages de formation ainsi qu'à la préparation et au déroulement des concours ;
- la garantie d'accès à la promotion interne ;
- un accompagnement personnalisé sous forme de tutorat pour faciliter l'intégration dans le service.

► La titularisation

La CAP statuant sur la titularisation d'un travailleur handicapé doit disposer de toutes les informations nécessaires à l'examen de la titularisation (aménagement de poste, suivi par le médecin de l'administration, l'assistante sociale, etc.). Aucun agent handicapé ne doit être licencié sans que l'ensemble de ces éléments ne soit fourni. En cas de proposition de l'administration de non-titularisation, le CHS et le CDAS dont dépend la Direction de stage doivent donner un avis sur les conditions d'exercice du stage et de prise en compte du handicap du stagiaire, avis accompagné de celui du médecin de prévention.

► L'aménagement du poste de travail et des locaux

- l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail et des locaux et leur financement par le budget des directions doivent être respectés ;
- l'intervention du médecin de prévention et du CHS qui ont toute compétence pour se prononcer et faire réaliser les dits aménagements ;
- un bilan annuel précis de l'action des Directions locales et nationales en matière d'aménagement doit être fourni aux organisations syndicales.

► Le reclassement en cas d'inaptitude en cours de carrière

Les agents dont les conditions physiques se sont dégradées en raison d'accident ou de maladie mais qui ne relèvent pas du statut «travailleur handicapé», doivent bénéficier d'aménagements dans les mêmes conditions que les agents handicapés et d'un reclassement professionnel.

► La sensibilisation et l'information

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

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

- La CGT participe à la sensibilisation autour de la question des handicapés à la DGFIP. Cela se traduit par une rubrique dédiée sur le site internet national où figurent les revendications et informations syndicales sur le sujet.

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

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

Les règles de mutation

La question des mutations se trouve à la croisée du choix individuel de l'agent et de l'exercice des missions.

Pour la CGT tout nouveau système de mutation doit être élaboré à partir de principes forts qui offrent aux agents C, B et A non comptable des garanties d'affectation dans les meilleures conditions. Les règles de mutation doivent être transparentes, équitables, égalitaires et basées sur des critères objectifs et lisibles par les agents. Dans ce cadre, le rôle des CAP doit être confirmé, voire renforcé pour faire respecter les critères suivants :

► La règle de l'ancienneté

- les agents doivent être classés à l'ancienneté administrative dans le corps (échelon détenu dans un grade après classement dans le corps) ;
- une bonification significative à l'ancienneté de la demande doit être instaurée afin de ne pas permettre à aucun demandeur de se faire passer devant par un agent faisant une première demande et ayant l'ancienneté maximale dans le corps.

► L'affectation

- L'agent a droit à un choix illimité de vœux, et peut faire une nouvelle demande après un délai de séjour d'un an dans sa dernière affectation.
- La demande d'affectation déposée par l'agent se décline dans l'ordre suivant ;
 - la direction et/ou le département : DDFIP, DRFIP, Directions spécialisées ;
 - la résidence au sens juridique à savoir, la commune, l'arrondissement pour Paris ;
 - la structure (Fiscalité Particulier, Fiscalité Professionnelle, Gesco, Cadastre, Hypothèques, Trésorerie, Direction...)
 - le service.
- L'affectation doit être la plus fine possible après contrôle et avis des CAP nationales et locales dotées de règles ne laissant aucune place à l'arbitraire des chefs de service mais offrant des droits et garanties identiques aux agents sur tout le territoire.
- La CGT réaffirme son opposition aux postes à profil.

► Les possibilités de priorités :

- absolue, y compris en surnombre et sur une résidence :
 - à la date choisie par l'agent, pour les réintégrations suite à congé parental (sans limitation), congé formation, congés de longue maladie et de longue durée, disponibilités de droit, détachement et mise à disposition syndicale ou mutualiste.
 - pour l'agent handicapé > 80 % et parents d'enfants handicapés > 80 % autant de fois que l'agent le demande ;
 - en cas de suppressions d'emplois.
- pour les agents originaires des DOM en fonction des postes disponibles lors des

mouvements ;

- pour les rapprochements de conjoints (mariés, pacsés, concubins) élargis aux parents isolés avec enfants à charge.

Cependant, toute situation dérogatoire de mutation («cas sociaux» pour raison de santé ou familiale) doit faire l'objet d'une transparence absolue et être examinée et décidée en CAP, sans jamais faire l'objet d'une quelconque typologie.

► Le mouvement

- La connaissance précise des vacances d'emplois en CAP est un préalable.
- Le mouvement de mutation doit être annuel, assorti d'un mouvement complémentaire sur option de l'agent, afin de prendre en compte les changements de situation de ce dernier et les nouvelles vacances d'emploi notamment dans les petits postes.

L'emploi des équipes de renfort devra palier les vacances restantes.

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

▪ Les mutations dans la sphère informatique

En période de forte réorganisation interne, les affectations locales restent prioritaires par rapport au mouvement national (de niveau 1) ; notamment, ce principe peut se résumer de la façon suivante :

- 1/ priorité aux personnels touchés par une réorganisation interne,
- 2/ priorité ensuite à tous les personnels du centre,
- 3/ mouvement national.

Les affectations, qu'elles soient de niveau national ou local, doivent être effectuées en respectant la règle de l'ancienneté dans le grade et l'échelon :

- à qualification égale, c'est toujours le grade qui doit primer,
- à grade égal et échelon égal, c'est l'ancienneté dans l'échelon qui prime,
- à ancienneté égale dans l'échelon, c'est enfin l'ancienneté dans la qualification qui départagera deux candidats au même poste.

Les nouvelles fonctions doivent être mises en correspondance avec un grade et une qualification informatique, en liaison avec les critères définis par le décret de 1971 et accompagnées des mêmes garanties.

En l'absence d'un nouveau texte réglementaire de référence, seuls les critères définis par décret de 1971 peuvent servir de référence à la publication des postes ouverts.

Des CAP-L d'affectation

Des CAP-L d'affectation doivent être constituées dans tous les centres au même titre que toutes les directions de la DGI. Pour les bureaux d'études, une CAP-L des services centraux de la DGFIP doit être constituée.

Une CAP-L d'affectation doit valider systématiquement les mouvements locaux, qu'ils soient dus à des réorganisations internes ou suite à un mouvement national.

Il est également nécessaire de compenser intégralement les temps partiels dans tous les centres.

CONDITIONS DE VIE DES AGENTS DE LA DGFIP

I) Pour de meilleures conditions de vie au travail

A) Souffrances au travail : l'explosion

Un constat sans appel

La montée des souffrances au travail constitue un élément majeur des évolutions constatées dans la quasi totalité des sphères professionnelles au cours des dernières années. Le constat est sans appel et provient de multiples sources : médecins, intervenants sociaux, syndicats, mutualistes, salariés eux mêmes qui vivent cette déstructuration globale de leur rapport au travail. Encore que l'exprimer est pour eux souvent difficile, les agressions et pressions qu'ils subissent les poussant plus au repli sur eux mêmes qu'à la prise de parole. Belle affaire pour des employeurs publics ou privés pour qui se réfugier dans le déni était encore jusqu'à un passé récent la position la plus répandue !

Des causes communes

Pourtant la responsabilité des patrons et employeurs publics est pleinement engagée dans cette dégradation des conditions de vie au travail des salariés. Ce sont eux et leurs « managers » qui modèlent une organisation du travail qui génère ces souffrances.

Les buts, ce sont les actionnaires qui les imposent et ils sont sans surprise : produire plus au moindre coût pour générer un maximum de profit.

Cette logique destructrice, longtemps apanage du secteur privé, s'est vu importée dans les services publics et dans la fonction publique pour être mise au service des dogmes du libéralisme qu'impulsent avec vigueur le Président république et son gouvernement : recul de l'intervention et de l'emploi publics, remise en cause des outils de solidarité sociale, toutes choses qui sont façonnées par la révision générale des politiques publiques (RGPP)

Les méthodes : ce sont les suppressions d'emplois massives, les abandons de missions, une conception productiviste de leur accomplissement centrée sur des indicateurs quantitatifs, les restructurations permanentes et autres réformes régressives , la mise en concurrence des agents sur fond de remise en cause de leurs droits et garanties collectives, la primauté accordée à l'évaluation individuelle laissant de moins en moins de champ au salarié pour faire valoir son point de vue.

C'est bien tout cela que vivent les agents de la DGFIP.

Des conséquences lourdes et multiples

Les premières conséquences de ces orientations sont pour le travail lui même : gestion par priorités pour cause de surcharge de travail, management coercitif et souvent infantilisant dicté par la seule réalisation des objectifs, dégradation de la qualité d'accomplissement des missions, des relations hiérarchiques et des relations entre agents, manque de soutien technique, perte de sens du travail, multiplication

des centres d'appels (CIS, CPS), industrialisation d'un certain nombre de missions (centres d'encaissement et éditiques)

Les secondes frappent de plein fouet des agents confrontés à ces dérives.

Au delà du paroxysme des souffrances au travail que sont les suicides, nombre d'agents développent des pathologies en lien direct avec cette situation. S'ils se concentrent autour d'une véritable explosion des troubles musculo-squelettiques et des phénomènes dépressifs, la montée d'autres pathologies dont l'origine anxigène ne peut être écartée peut être observée (troubles cardiaques, cancers...).

B) évolutions à la DGFIP

Le poids des réalités concrètes soulignées depuis plusieurs années par les organisations syndicales, les acteurs de préventions, les médecins mais aussi les actions menées par les personnels dans les services ont contraint la Direction générale de la DGFIP à ouvrir ce dossier avec les organisations syndicales

Lors du groupe de travail du 8 juillet 2009, elle a présenté un certain nombre de mesures et orientations susceptibles de constituer des points d'appui pour améliorer la situation des agents dès lors que les moyens concrets seront donnés pour répondre aux besoins et que les annonces trouvent dans les services des traductions concrètes et non détournées de leur objet.

Cependant, la Direction générale continue à écarter des aspects essentiels des causes de la souffrance au travail et des difficultés des agents dans les services à savoir : le niveau de l'emploi, les réformes, les modes de pilotage et de management, l'individualisation de la gestion des agents. Et la poursuite de la politique de suppressions d'emplois hypothèque la crédibilité de la démarche d'ouverture qu'elle affiche sur ce dossier.

C) Pour une stratégie d'intervention syndicale sur les conditions de vie au travail

La CGT-DGFIP s'affirme déterminée à prendre à bras le corps ce dossier revendicatif si important pour les agents. Le congrès décide d'en faire une activité revendicative majeure au niveau national comme au niveau local.

La CGT-DGFIP refuse de se cantonner son action à des soins palliatifs visant uniquement à traiter les dégâts des politiques régressives mises en œuvre. Elle considère en effet que c'est au travail de s'adapter aux femmes et aux hommes et non le contraire. Elle entend investir tous les domaines qui façonnent la vie au travail des agents sans négliger aucune possibilité d'améliorer leur situation et d'éliminer les causes des souffrances au travail.

Cela touche au contenu des missions, au niveau de l'emploi, aux réformes, aux droits et garanties collectives, au droit d'intervention des agents sur l'organisation du travail, aux relations hiérarchiques et aux modes de pilotage, aux actions de préventions, au traitement des situations sources de souffrances. Dans tous ces domaines, La CGT-DGFIP portera en permanence l'exigence d'attribution des moyens nécessaires pour répondre aux revendications des personnels.

Cela touche également au temps de travail. Depuis son origine, le syndicalisme porte l'exigence de la réduction du temps de travail comme une dimension incontournable de l'amélioration des conditions de vie des salariés. Cette exigence n'a rien perdu de sa pertinence aujourd'hui tant pour développer l'emploi que pour permettre à chacune et chacun de mener une vie plus épanouissante. Le progrès technique en particulier doit servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

C'est pourquoi la CGT-DGFIP revendique un nouvel abaissement du temps de travail.

Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose la compensation nécessaire en créations d'emplois contrairement à ce qui s'est fait pour la mise en place des 35H, , une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements. Et cela ne doit pas se faire au détriment des rémunérations, ni du financement de la protection sociale.

Dans l'objectif, de gagner des améliorations concrètes pour les agents , la CGT-DGFIP intégrera la questions des conditions de vie au travail à son activité revendicative générale et elle utilisera comme points d'appui les mesures annoncées à différents niveaux en lien avec les structures de la CGT :

- **à la DGFIP avec la mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels, recrutement d'ACMO à temps plein dans les DLU, institution d'espaces de dialogue sur l'organisation du travail...**
- **au niveau ministériel avec l' intégration des conditions de travail dans l'activité des comités d'hygiène et de sécurité transformés en CHS CT**
- **au niveau fonction publique avec l' accord sur la santé au travail.**

Le congrès mandate la Direction nationale du syndicat :

- pour organiser pendant ce mandat une journée nationale d'étude et d'échange sur les conditions de vie au travail visant à affiner l'intervention syndicale sur ce dossier à partir des réalités concrètes et des problématiques rencontrées par les sections.

-pour mettre en place un espace d'échange sur le site Internet du syndicat permettant de partager les constats, mutualiser les connaissances, mettre en commun les initiatives revendicatives sur les conditions de vie au travail.

II) Pour une action sociale de haut niveau

La CGT-DGFIP agit pour une action Sociale de haut niveau disposant des moyens nécessaires pour répondre aux besoins sociaux des personnels dans les divers champs de son intervention.

L'action sociale ne doit pas être confondue avec aide sociale ni complément de rémunération. La vocation de l'action sociale est d'améliorer les conditions de vie de tous les personnels. Son accessibilité pour tous doit se faire indépendamment du

lieu de travail et de la situation. Administrative. Elle doit être un droit individuel et intégrer l'ensemble des agents titulaires et non titulaires, actifs et retraités.

Compte tenu de la dimension sociale de l'intervention mutualiste pour les agents, la CGT entend aussi porter un regard attentif à ses évolutions et entretenir des liens avec le mouvement mutualiste dans le respect de l'indépendance et des prérogatives des différentes organisations.

Face au désengagement continue de l'Etat en matière d'action sociale, qu'il tente de masquer sous des artifices de présentation et en ponctionnant les réserves des associations AGRAP (restauration parisienne) et ALPAF (logement et prêts), la CGT-DGFIP réaffirme sa détermination à porter avec les personnels des exigences revendicatives fortes et concrètes.

Un financement à la hauteur des besoins

L'action sociale doit disposer d'un financement pérenne lui permettant de répondre aux besoins sociaux des agents. La CGT DGFIP revendique une dotation de crédits à hauteur de 3% de la masse salariale des actifs (primes et indemnités comprises) et pensionnés. Elle revendique également les emplois budgétaires nécessaires pour exercer les missions sociales.

Une gestion démocratique

La CGT-DGFIP revendique le droit pour les personnels de participer, d'organiser et de gérer leur action sociale.

Cette exigence appelle d'organiser et de faire vivre l'action sociale au plus près de leurs besoins.

Cela passe par une démocratisation de toutes les instances de dialogue social. Elles doivent disposer d'un pouvoir décisionnel réel et en leur sein les représentants des personnels doivent être majoritaires.

La CGT DGFIP revendique également que leur participation à ces instances soit assise sur une élection directe des représentants des personnels, élus sur liste syndicale ouverte aux retraité(e)s.

Le niveau ministériel de ces organismes doit aussi s'articuler avec le niveau Fonction publique : CDAS avec SRIAS, CNAS avec CIAS)

Pour cela la CGT revendique des HMI interministérielles.

Le Logement social

Le logement est un droit fondamental qui est de la responsabilité de l'Etat employeur. Derrière les intentions ministérielles affichées ces dernières années, les moyens n'ont pas suivi alors que de plus en plus d'agents sont confrontés à l'insuffisance de logements et aux loyers exorbitants particulièrement dans les grandes villes. Mais aujourd'hui, les promesses ministérielles se sont envolées au nom de la politique de réduction des coûts.

La CGT-DGFIP réaffirme son exigence d'une politique ambitieuse de réservation de logements sociaux aux loyers accessibles, en particulier aux jeunes agents, en Ile

de France comme en province et dans les DOM. Elle revendique la création de commissions d'attribution des logements sociaux avec une présence syndicale.

La restauration collective

Parce qu'elle est gage d'une bonne hygiène alimentaire dans un cadre où le temps consacré à la pause repas s'est considérablement réduit dans la dernière décennie, la CGT reste attachée au caractère collectif de la restauration et au maintien des petites structures ; qualité, proximité et tarification identique sont nécessaires quel que soit le mode de gestion.

Les CDAS doivent s'approprier la politique de gestion des restaurants dans leur département.

Le titre restaurant doit rester un palliatif : sa valeur faciale doit être augmentée à 7€ et la participation de l'employeur portée à 60%.

La CGT exige que l'engagement pris en CNAS de financer le surcoût lié à la décision gouvernementale d'introduire un pourcentage de denrées Bio dans la restauration collective soit respecté.

Le tourisme social et la petite enfance

L'accès à des vacances et des loisirs de qualité est un droit essentiel qui doit évoluer en fonction des nouveaux besoins de la société. Le tourisme social doit être ouvert à tous et par l'existence d'une tarification la plus fine possible permettre à chacun d'y avoir accès en fonction de ses moyens.

Le chèque vacances doit être popularisé et les plafonds relevés.

Dans un contexte de développement de la fréquentation, les tarifs pour les vacances enfants doivent rester accessibles à tous. Les prestations doivent être de qualité et diversifiées : sports, échanges culturels, éveil aux langues étrangères.

La CGT-DGFIP porte également l'exigence que le ministère participe au financement des crèches et réserve des places dans les structures d'accueil collectif de la petite enfance.

Le sport et la culture

L'action sociale se doit de concourir à un meilleur épanouissement des femmes et des hommes qui travaillent à la DGFIP. Faute d'un pouvoir d'achat suffisant et à défaut d'une politique publique volontariste et financée, nombre d'agents et leur famille ont des difficultés pour accéder à la culture et aux pratiques sportives.

La CGT-DGFIP se prononce en faveur d'une extension du champ de compétence de l'action sociale à ces domaines et l'engagement d'une réflexion avec les agents sur les prestations et leurs modalités de financement.

Les retraités

La CGT DGFIP demande l'organisation de préparation à la retraite, avec les autorisations d'absence nécessaires, ainsi que l'adaptation du secteur tourisme par un renforcement des capacités d'accueil.

Nous revendiquons :

- Le déblocage immédiat d'aides financières aux pensionné(e)s en difficulté.
- Le rétablissement de l'aide médicale à domicile (AMD)
- L'attribution d'une subvention aux retraité(e)s séjournant en longue durée en maison de retraite.
- La possibilité de conserver un logement social occupé en activité.
- La mise en place d'un suivi en matière de besoin de logement et d'un suivi social et
- médical des cas sociaux.
- L'accès subventionné des retraités à la restauration collective
- L'institution d'une aide conséquente aux loisirs collectifs.

A cette fin il convient de procéder - à tous les niveaux - avec les organisations syndicales à une évaluation contradictoire des besoins.

Cette évaluation doit prendre en compte l'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie. Il faut donc une budgétisation réelle et qui soit à la hauteur des exigences d'une action sociale digne de ce nom au service des retraités(e)s de la DGFIP

Une démarche syndicale offensive

L'action sociale est une dimension à part entière de l'activité revendicative. A ce titre, elle doit faire l'objet d'une prise en charge dynamique par le syndicat national et ses sections.

Un lien étroit doit donc exister entre le syndicat et ses représentants dans les différentes instances de l'action sociale.

La CGT-DGFIP affirme son attachement à la dimension ministérielle de l'action sociale et s'inscrit dans le travail revendicatif impulsé par la Fédération des Finances CGT sur ce dossier.

Personnels affectés dans les DOM COM, à l'étranger et originaires d'outre-mer affectés en métropole

Les revendications des personnels affectés en Outre Mer et à l'étranger ainsi que des personnels originaires d'Outre-Mer affectés en métropole doivent pouvoir trouver des réponses au niveau directionnel et ne pas être cantonnées à des discussions locales. Pour que ces revendications trouvent un écho au niveau national, la CGT demandent qu'un groupe de travail permanent soit mis en place à la DGFIP afin de faire avancer les revendications de ces personnels.

L'Outre-Mer

Les conflits historiques sur la cherté de la vie et la remise en cause de droits comme l'Indemnité Temporaire de Retraite, conflits qui ont jalonné l'année 2008 et 2009, restent longtemps dans la mémoire des salariés des DOM et des COM et dans celle des originaires installés en Métropole. Même si certaines de ses luttes ont débouché sur des accords, le plus marquant pour notre syndicat étant celui dit Bino, il est encore aujourd'hui urgent de répondre aux revendications des salariés du secteur privé comme ceux du secteur public de l'Outre-Mer. La CGT à la DGFIP s'inscrit pleinement dans la reconnaissance des droits spécifiques aux fonctionnaires de l'Outre-Mer avec notamment :

- Le maintien des congés bonifiés avec des modalités d'octroi sans restriction et assorti d'une réelle limitation des tarifs aériens
- Le maintien et l'extension de la prime de vie chère à tous les salariés
- Le maintien de l'indemnité d'éloignement
- Le rétablissement de l'ITR et son extension aux autres DOM qui ne bénéficiaient pas de ce dispositif
- La prise en charge effective des abonnements de transport dans les territoires d'Outre-Mer.

Au niveau ministériel, la CGT revendique le développement du parc locatif social et l'octroi de tickets restaurant dont la valeur soit à la hauteur du coût de la vie dans ces territoires. La lutte contre toute forme de discrimination et notamment dans le cadre de l'accès aux logements des stagiaires originaires affectés en métropole doit être un axe de priorité.

1/ Les agents DGFIP affectés dans les DOM

Sur le recrutement, la CGT réaffirme le principe d'un concours national mais revendique le rétablissement de l'égalité de traitement dans le passage des concours. En effet, le passage de concours de nuit compte tenu du décalage horaire notamment aux Antilles doit pouvoir trouver une solution. La CGT propose afin de mettre un terme à cette situation inacceptable, la mise en place d'un concours à affectation nationale à organisation régionale.

Sur la formation professionnelle, la CGT revendique plus de moyens notamment par la mise en place de véritables antennes locales. Les agents doivent pouvoir avoir accès aux formations qu'elles soient organisées sur place ou en métropole. La prise

en charge des frais de déplacement et l'octroi des délais de route ne doivent souffrir d'aucune restriction.

Tout comme les formations, les sessions de préparations aux concours uniquement disponibles en métropole doivent être accessibles comme pour l'ensemble des personnels de la DGFIP. Le calendrier des concours mais aussi des formations de la DGFIP doit tenir compte des journées locales de commémoration de l'abolition de l'esclavage.

Sur les conditions de travail, la CGT revendique un niveau d'emploi et d'implantation de services des finances publiques à la hauteur des besoins des populations des départements d'Outre-Mer. Par ailleurs, il doit être procédé systématiquement à la mise au norme quelle soit sismique ou cyclonique de l'immobilier et le renouvellement de l'équipement qui prend en compte le climat.

Sur les mutations, la CGT revendique la généralisation du droit au retour prioritaire dans le département d'outre-mer pour les originaires. Pour les réintégrations, compte tenu d'absence de département limitrophe, la CGT demande que les agents puissent obtenir satisfaction.

Sur les règles de vie, la CGT demande un dialogue social soutenu qui permette d'adapter ces règles au contexte local. C'est le cas notamment des horaires variables et des autorisations d'absence.

2/ Les agents DGFIP en poste dans les COM

Les revendications développées pour les agents DGFIP affectés dans les DOM valent également pour ceux affectés dans les collectivités d'Outre-Mer.

La CGT s'opposant à tout recrutement au profil, les mutations en direction des COM doivent être vues en CAP nationales selon les mêmes critères applicables aux mouvements nationaux. La CGT revendique un droit de retour prioritaire pour les originaires. Pour les autres affectations, la CGT revendique une durée de séjour de 3 ans renouvelable 3 ans sur une seule COM. Les COM concernés sont Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon, les autres (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie Française), étant pour l'heure régis par des décrets. Pour les personnels arrivant à l'échéance de la durée de séjour ou souhaitant réintégrer plus tôt le réseau métropolitain, le droit au retour doit être un motif prioritaire.

Sur le dialogue social, les personnels des collectivités d'outre-mer doivent pouvoir être représentés au sein de commissions paritaires (CAP, CTP, CDAS, CHSDI).

Sur les promotions, la revendication de la CGT portant sur la suppression de leur gestion déconcentrée se justifie d'autant plus qu'elle est pénalisante pour la carrière des personnels compte tenu des effectifs restreints dans ces territoires.

3/ Les agents originaires affectés en métropole

Outre les problèmes rencontrés au niveau de l'accès au logement, la CGT demande que la direction engage un débat contradictoire sur l'octroi des congés bonifiés et de la prime spécifique d'installation à la DGFIP.

Doit être également faire l'objet de discussions régulières les conditions d'installation des stagiaires notamment pour aborder les difficultés rencontrées avec possibilité de prise en charge. (déracinement, discrimination, aide sociale...etc)

Le réseau à l'étranger

4/ Les agents DGFIP affectés à l'étranger

Les revendications développées pour les agents DGFIP affectés dans les DOM, comme ceux sur la formation professionnelle valent également pour les personnels affectés à l'étranger.

La gestion des paieries à l'étranger ou des trésoreries placées auprès des ambassades doit être assurée exclusivement par un comptable public de la DGFIP.

Les personnels doivent pouvoir être représentés mais pas uniquement dans le cadre de la trésorerie générale pour l'étranger. Les problématiques doivent pouvoir être débattues au niveau national dans le cadre du groupe de travail permanent ou du CTPC.

La CGT n'est pas favorable aux carrières longues à l'étranger et revendique une durée de séjour de 3 ans renouvelable une fois sur un seul pays. Cette durée permet ainsi à un maximum d'agents de la DGFIP d'accéder à ce type d'affectation tout en leur permettant d'assurer les missions à l'étranger dans de bonnes conditions.

Les affectations doivent être vues en CAP nationales selon les mêmes critères applicables aux mouvements nationaux mais en tenant compte de l'ancienneté de la CAP. La CGT est opposée à tout recrutement au profil et demande que les moyens en terme de formation d'adaptation à l'emploi et de formation continue soient mis à disposition des personnels affectés à l'étranger. Pour les personnels arrivant à l'échéance de la durée de séjour ou souhaitant réintégrer plus tôt le réseau métropolitain, le droit au retour doit être un motif prioritaire.

- **« Les règles de vie »**

L'administration présente sous ce vocable de « règles de vie » toutes les problématiques liées à la gestion du temps (module horaires et ARTT, les horaires variables, les congés, les autorisations d'absence..).

Pour la CGT, les « règles de vie » sont étroitement liées à la situation des effectifs et au choix dogmatique de réduction de l'emploi public.

Pour tous les personnels de la DGFIP, titulaires et non titulaires, la CGT porte l'exigence d'ouverture de négociation sur les « règles de vie » en partant des réalités et non pas uniquement des textes existants comme le conçoit l'administration.

Dans ce contexte, la CGT considère que ces règles doivent être élaborées à partir de principes forts :

► **Maintenir un service public de proximité et un maillage associé :**

Ce principe implique la prise en charge de l'accueil du public avec des moyens en termes d'emploi et de droits des agents.

L'objectif d'un service public de proximité ne peut être atteint comme le fait l'administration par l'équipe de renfort dont le rôle n'est pas de pallier aux suppressions d'emploi.

► **Concilier le choix individuel et l'organisation du travail :**

- le choix individuel du temps de travail (module horaire congés/ARTT) doit être garanti.

Il peut être concilié avec l'organisation collective du travail dans certains cas limités comme ceux, des petites trésoreries afin d'assurer les horaires d'ouverture au public et de missions particulières qui nécessitent un travail en équipe ;

- Les horaires variables, contrairement au module ARTT/congés qui repose sur un choix individuel, sont soumis à un règlement par service ce qui nécessite que le choix de l'agent soit discuté en tenant compte de l'organisation collective du travail.

► **Harmoniser par le haut les droits et garanties des personnels :**

- faire de toutes les autorisations d'absences un droit et non pas une exception tout en élargissant leur champ d'application ;
- obtenir en les précisant des droits nouveaux pour les non titulaires au regard de certaines spécificités liées à leur fonction.

Partie 4-VIE SYNDICALE

Dans la présentation définitive, la grande partie des données chiffrées, actuellement dans le texte, sera présentée dans un pavé sur le côté. Nous réactualiserons les chiffres (syndiqués /nb d'agents...).

Des rectifications ou ajouts vous seront, à la marge, proposés lundi en C.E.

1. Ensemble, dotons les personnels de la DGFIP d'une organisation CGT efficace !

«Travaillons ensemble, dès maintenant, à donner confiance à tous les salariés actifs et retraités, privés d'emplois, sur leurs capacités à construire avec la CGT, dans l'unité et le rassemblement le plus large possible, une force de résistance et de conquête sociale qui porte l'espoir et l'ambition de jours meilleurs».

C'est sur cette résolution forte que s'est achevé le 49ème congrès de notre confédération.

Ce défi, s'il est un défi majeur à relever pour toute la CGT, est tout particulièrement d'actualité pour le SNADGI et le SNT, qui, face à la décision de fusion de la DGI et de la DGCP qu'ils ont combattue ensemble, les a amenés à engager, depuis près de trois ans dans leurs deux syndicats, une réflexion sur la nécessaire évolution de leur organisation.

Un débat a donc été ouvert depuis la fin 2007 pour déterminer la nature de l'outil syndical le plus pertinent et le plus efficace face aux enjeux posés par la nouvelle DGFIP, un outil partagé par les syndiqués et reconnu des agents de la DGFIP. En décembre 2008, les conseils nationaux des deux syndicats, ont marqué, sans rien exclure, un tournant important dans cette réflexion en s'orientant majoritairement vers la création d'un syndicat national unique issu du SNT et du SNADGI.

Cette orientation est apparue comme le facteur de cohésion nationale pour une défense efficace des missions, des personnels et pour développer les luttes face à une administration centrale à réseau déconcentré. Une réponse qui ne sort d'ailleurs pas des gonds des orientations des deux syndicats qui avaient réaffirmé lors de leurs derniers congrès la pertinence d'un syndicat national face à une direction ainsi structurée.

C'est donc, à partir de cet axe de travail, que se sont tenues au dernier trimestre 2009, des assemblées générales de syndiqués dans les départements. Elles ont permis de mesurer la justesse des propositions d'organisation du nouveau syndicat.

- La syndicalisation : un enjeu prioritaire !

Le nouveau syndicat doit saisir, comme une opportunité, son nouveau champ d'intervention pour renforcer son activité sur chaque lieu de travail où il est présent, et, pour étendre son périmètre d'activité là où il ne l'est pas.

Cette démarche est indispensable pour créer les conditions d'une mise en mouvement du plus grand nombre d'agents de notre administration pour conquérir et garantir des droits en réponse aux besoins individuels et collectifs.

Il faut donc repenser la question du développement syndical et créer les conditions dans un avenir proche pour que n'existent plus les disparités importantes entre l'implantation de la CGT dans l'ex-DGI et celle de la CGT dans l'ex-DGCP. Sur les 130 000 agents qui composent la DGFIP (134 897 en 2007 : 77092 DGI ; 57805 DGCP), notre taux de syndiqués supérieur à 9% (SNADGI 9600 ; SNT 2400) est un point d'appui important.

Mais cela implique que notre nouvelle organisation syndicale soit à même de développer une vie syndicale active et démocratique en permettant à chaque syndiqué et ce, quels que soient son origine territoriale, son métier ou encore sa catégorie, d'y être pleinement associé et impliqué.

En s'appuyant sur des forces consolidées de la CGT dans les départements, nous devons concrétiser le potentiel de développement dont nous disposons. C'est pourquoi, la direction nationale sera chargée de mettre en place un véritable plan de syndicalisation s'appuyant sur :

- une sensibilisation de l'ensemble des militants à la question de l'adhésion y compris dans le cadre de formation syndicale spécifique proposée par le syndicat;
- une interpellation de l'ensemble des syndiqués pour qu'ils posent la question de l'adhésion à leur entourage professionnel (du matériel leur sera fourni par le syndicat national);
- une grande campagne de communication autour de l'adhésion (appuyée par une série de tracts, d'affiches et autres supports divers);

Au delà, un groupe de travail national sera mis en place afin de mieux évaluer les raisons qui poussent certains adhérents à quitter la CGT et tenter d'y apporter des réponses adaptées tant pour les actifs que pour les retraités.

- **Devenir le 1er syndicat de la DGFIP, à portée de main pour la CGT !**

Une chose est certaine, quels qu'en soient les contours et les dates auxquelles elles se tiendront (*non connues à l'heure où sont rédigés les documents*), les prochaines élections professionnelles se dérouleront dans un contexte inédit !

A la création de la DGFIP et à la fusion des statuts des personnels, viennent s'ajouter les nouvelles orientations issues des négociations relatives à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique qui prévoient la généralisation du scrutin de liste, l'harmonisation des cycles électoraux avec un mandat sur quatre ans et la généralisation de l'élection des CTP.

Mais, qu'il s'agisse des élections aux CAP ou des élections directes aux CTP, elles continueront à marquer l'appréciation que portent les agents sur notre capacité à les

défendre, à défendre les missions et à développer les luttes pour imposer d'autres choix !

Les dernières élections de 2007, avec un fort taux de participation aux élections en CAPC et en CCP (ex-DGI 85,09% / ex-DGCP 84,12 %), avaient maintenu, malgré une nouvelle progression, la CGT en seconde position, tant dans l'ex-DGI (30,58% des suffrages) que dans l'ex-DGCP (22,35%).

A la DGFIP désormais, par addition des deux résultats, si la CGT demeure la seconde force syndicale au plan national, il ne lui manque moins de 2500 voix pour être la première (29824 voix contre 32308 pour SNUI/SUD, 22153 pour FO, 14021 pour la CFDT, 4710 pour la CFTC, 2466 pour l'UNSA, 1845 pour la CGC, 2645 pour les non fédérés) !

Et si l'on considère les voix cumulées qu'elle a obtenues au plan local, elle détient le plus fort résultat (sur un total de 97 757 voix exprimées au plan local, 29113 voix vont à la CGT, 27 928,5 à SNUI/SUD, 22 182 à FO, 11 695 à la CFDT, puis respectivement, 3 579, 1 330, 1 000, 746, 136, 45, à la CFTC, au SNAT, à la CGC, à l'UNSA, au SDT et au SITP)!

Ce sont ainsi 43 départements dans lesquels la GCT est la première organisation (18 où elle est deuxième, 28 où elle est troisième).

C'est dire combien cette première place est à portée de main de la CGT !

Cela confère dès aujourd'hui et sans attendre une responsabilité toute particulière à notre syndicat et ce, à tous les niveaux, pour travailler au renforcement du lien entre nos orientations, l'action revendicative et le mandat d'élu ou de représentant.

Le syndicat national doit s'engager en ce sens et favoriser une réflexion avec les sections départementales enrichie de l'expérience et des attentes des quelques 1000 élus en CAPL et des 300 représentants en CTPD de la CGT à la DGFIP.

Dans le cadre des négociations relatives à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, le syndicat se prononce pour un scrutin de liste dans le cadre des élections directes aux CTP. Dans ce nouveau contexte, il importe de garantir aux agents le respect de leur choix durant la totalité d'un mandat prolongé. Ainsi, le syndicat doit travailler à de nouvelles dispositions renforçant les responsabilités des organisations syndicales vis à vis des élus des personnels tant dans le cas des CAP que dans le cas des CTP.

Le syndicat se prononce pour une extension des compétences des CTP, pour une meilleure prise en compte de l'avis des organisations syndicales, pour le droit d'accès à toute information utile relative aux ordres du jour et pour le droit à l'expertise financé par l'administration.

Enfin, le syndicat se prononce pour une réelle prise en compte du mandat d'élu dans les services et revendique de nouveaux droits en la matière (charge de travail, autorisation d'absence, formations..).

L'extension de son champ dans le statut général de la fonction publique doit permettre un renforcement de la négociation dans les relations sociales à la DGFIP, comme dans l'ensemble des fonctions publiques.

Le syndicat se prononce pour le développement de la négociation avec les organisations syndicales représentatives à tous les niveaux de décisions pertinents, nationaux et locaux.

Dans ce cadre, le syndicat se prononce pour la prise en compte d'accords majoritaires soumis au préalable à la consultation des agents concernés par de tels accords.

Des principes d'organisation garants d'une vie syndicale démocratique !

o La section départementale, organisation locale de référence

S'il appartient aux Directions locales et aux syndiqués de trouver les modes de fonctionnement les plus adaptés et les plus efficaces à leur réalité de terrain, l'organisation commune et de référence au plan local doit être la section départementale.

C'est dans la section et sur leur lieu de travail que les syndiqués peuvent prendre toute leur place dans la vie syndicale.

La section regroupe l'ensemble des syndiqués CGT des deux anciennes administrations. Elle doit veiller à ce que, de façon insidieuse ou par la force des choses, des structures analogues aux schémas anciens par filière professionnelle ne se reproduisent pas.

La section départementale est la seule habilitée à gérer les droits syndicaux, les cotisations, l'organisation et la communication. Elle est l'interlocuteur, en tant que structure, de l'administration départementale, de toutes les structures syndicales CGT et des autres syndicats DGFIP.

La section départementale doit tenir une assemblée générale annuelle dans laquelle seront débattues entre autres, l'activité et la politique financière. Ces assemblées sont un point d'ancrage incontournable de la vie démocratique du syndicat.

Lors de la tenue de l'assemblée générale départementale de fusion des sections, les syndiqués auront à se prononcer sur le fonctionnement de leur nouvelle section (périodicité des réunions, création de collectifs de syndiqués) sur le nombre de militants appelés à diriger la section et leurs fonctions (Secrétaire, adjoints, trésorier, adjoint, CFC...).

Ils devront prendre en compte, lors de la composition de l'équipe de direction départementale, la diversité du nouveau champ d'intervention (critères géographiques, ensemble des missions...) et adopter la même démarche, lors de la création des nouveaux CTPD, puis dans le cadre de la préparation aux élections au travers des propositions de candidatures.

Les sections des directions spécialisées (par ex. DIRCOFI, ENT, TGAP), hors de leurs spécificités, répondent aux mêmes règles de fonctionnement que les sections départementales.

- **Impulser l'activité sur le lieu de travail avec les collectifs de syndiqués**

Notre syndicalisme se construit à partir du lieu de travail, là où s'expriment les revendications des salariés.

Face à la grande diversité des situations, Hôtel des Finances, SIP et trésoreries de proximité, ville comportant plusieurs sites Directions, CDI, SIE, BT, cadastre, RM, TP mixtes (...) et éventuellement trésoreries spécialisées (Amendes, OPH, CH), il semble naturel que se pose la question de l'organisation en collectifs de syndiqués.

Ces collectifs de syndiqués sont reconnus dans l'activité de la section départementale. Des membres de ces collectifs participent à la direction de la section.

Le recours à une forme différente d'organisation du schéma de référence est possible pour les sections dotées d'un très grand nombre de syndiqués. Cette décision d'organisation doit être prise lors de l'assemblée départementale de fusion des sections. Sa pertinence peut être, à la demande des syndiqués qui la composent, reconsidérée à chaque assemblée générale. La section locale dispose de moyens de fonctionnement analogues à ceux d'une section départementale. Une coordination des sections locales au niveau du département est nécessaire pour toutes les questions relevant de ce niveau de décision.

- **L'organisation nationale**

- **La commission exécutive nationale**

Elle est l'organe de direction du syndicat. Elle a pour mission, de mettre en œuvre les orientations arrêtées par le Congrès, de développer l'action revendicative et de faire vivre et se développer le nouveau syndicat. Elle est composée de 50 membres élus, en capacité d'intervenir sur l'ensemble des domaines que sont les missions, les droits et garanties des agents, l'activité sur les territoires et l'institutionnel.

Lors de sa première réunion, la nouvelle direction aura à définir une charte de fonctionnement. Il lui appartiendra aussi de répartir l'ensemble des tâches entre les différents membres de la C.E.N.

Dans le même temps, elle devra définir le zonage territorial et décider de la répartition des membres de la C.E.N. Elle pourra décider autant que de besoin de « l'affectation » de plusieurs membres de la CEN sur un même territoire. Sans que cela constitue une règle quelconque, il est proposé de partir des régions administratives pour réfléchir au zonage territorial, la CEN ayant toute latitude pour décider des adaptations qu'elle jugera nécessaires.

Au sein de la commission exécutive est élu un bureau national composé de 15 membres. Le bureau national devra comporter au moins quatre pôles de travail: vie syndicale, politique financière, droits et garanties, missions. Si le travail du bureau national doit revêtir une dimension collective importante, chaque camarade en charge de tâches clairement identifiées devra les accomplir en toute responsabilité.

La période 2010-2012 de mise en place du nouveau syndicat devra être mise à profit par la CEN pour préparer le renouvellement de l'équipe de direction.

A la fin de la période transitoire de deux ans, un bilan du fonctionnement de la Direction nationale devra être tiré.

○ **L'activité spécifique**

L'activité syndicale spécifique des retraités constitue un enjeu primordial pour le syndicat national de la DGFIP. Face aux évolutions démographiques il est temps de passer dans ce domaine d'activité à une autre ambition et de se donner les moyens de cette dernière.

En matière de continuité syndicale, le rôle des sections doit être réaffirmé. Cependant, il est sans doute nécessaire de faire évoluer notre fonctionnement au niveau national en matière d'activité retraités.

Le syndicat se prononce pour une coordination de l'activité des retraités DGFIP au sein de l'Union Fédérale retraités Finances. UFR dont les modalités d'organisation et de fonctionnement devront être définies par le congrès de la fédération des finances pour permettre une meilleure articulation entre l'activité retraités au plan national et décentralisé.

Cette démarche s'inscrit également en complémentarité avec l'activité retraités fonctions publiques et confédérale tant au plan national que dans les territoires.

○ **L'activité cadres et techniciens**

L'activité spécifique en direction des cadres et techniciens est clairement reconnue comme un objectif au sein de la CGT, dès lors le syndicat national de la DGFIP doit pleinement s'y inscrire. En effet, cette nouvelle direction est composée de près de 30 000 cadres, notre ambition de devenir la 1ère organisation au sein de la DGFIP implique donc que le syndicat prenne en charge l'ensemble des problématiques liées à la carrière des cadres et techniciens et à leurs revendications.

Dès lors, et dans la continuité des débats du 49ème Congrès, le syndicat CGT de la DGFIP participera pleinement à toutes les réflexions initiées dans ce cadre.

Le nouveau syndicat CGT de la DGFIP proposera à l'ensemble de ses adhérents A et A+ actifs l'affiliation à l'UGICT.

○ **Les collectifs ou groupes de travail**

Par décision de la C.E.N., des collectifs ou groupes de travail associant des camarades extérieurs à la C.E.N. (catégoriels/DOM COM et originaires /informaticiens/non-titulaires...) seront mis en place en fonction des enjeux revendicatifs ciblés par la CEN

3. Niveau local et niveau national : vie démocratique

➤ Les coopérations

La nature des enjeux revendicatifs qui touchent aux missions et aux conditions de leur mise en œuvre par les personnels place le Syndicat devant ses responsabilités de syndicat confédéré.

Dans notre activité quotidienne, les lignes de partage sont de plus en plus ténues entre ce qui relève strictement de l'intervention du syndicat et ce qui relève d'une démarche syndicale solidaire des champs professionnels et interprofessionnels.

Les dimensions fédérales et interprofessionnelles de notre action dans les services doivent davantage reposer sur des coopérations actives, c'est la clef d'une plus grande efficacité de notre action dans tous les domaines. C'est mettre à la disposition des personnels une forme de syndicalisme répondant pleinement à leurs préoccupations et leurs attentes en termes de perspectives.

La réflexion sur l'évolution de l'activité syndicale dans notre champ professionnel, pour une meilleure prise en compte des enjeux fédéraux au plan local comme au plan national, doit se poursuivre.

Au rang des priorités du syndicat, notre congrès décide d'investir ses forces dans le développement des collectifs fonction publique des trois versants, orientation que le SNADGI et le SNT ont initié au dernier congrès de l'UGFF, et dans le développement des collectifs des services publics à l'initiative des structures interprofessionnelles, en étant porteur d'une démarche de construction collective et solidaire de propositions revendicatives et d'actions collectives, d'impulser la prise en compte des enjeux revendicatifs et syndicaux aux niveaux départemental dans le cadre de l'activité des Unions départementales.

Organiser l'implication des syndiqués dans les coopérations professionnelles et interprofessionnelles passe par cette démarche exigeante, qui répond à une attente des syndiqués et des personnels.

- **Droits syndicaux**

L'utilisation efficace des droits syndicaux pour développer l'action revendicative et développer le nouveau syndicat est primordiale. Cela exige de la transparence entre la direction nationale et les sections, et au sein des sections, tant dans la connaissance des droits attribués et des critères qui ont prévalu à leur répartition que dans l'utilisation précise et justifiée des droits.

Le principe d'une clé de répartition des droits aux sections est retenu. La clé est discutée et votée en CEN tous les ans. La C.E.N. devra intégrer dans sa réflexion les besoins liés à l'activité nationale dans le cadre des orientations votées au congrès.

La clé de répartition devra par exemple, tenir compte :

- Du nombre de syndiqués, de militants, d'élus
- Du nombre d'agents et d'implantations
- De la représentativité de la CGT
- Des droits habituellement alloués
- Des besoins qui s'expriment par exemple en termes de syndicalisation

Un bilan régulier précis de l'utilisation des droits sera demandé aux sections afin de permettre à la C.E.N. d'ajuster les attributions locales. Tous les ans, les sections auront connaissance d'un bilan récapitulatif.

Il est à noter que dans cette période transitoire aux contours incertains (état du dialogue social national / conséquences du rapport Lajoumard), la hauteur de l'enveloppe des droits et leurs conditions d'utilisation sont autant d'inconnus qui peuvent avoir des incidences sur nos possibilités.

La CEN initiera auprès des sections, un large état des lieux des pratiques locales afin qu'aucun des droits acquis ne soit remis en cause et qu'ils servent de base à la conquête de droits nouveaux pour notre activité syndicale.

- **La formation syndicale, un enjeu essentiel pour le nouveau syndicat**

La formation syndicale constitue un enjeu majeur pour l'intégration et la participation des syndiqués à la vie syndicale, le développement du syndicat et l'efficacité du travail syndical. Cette assertion ne prend que plus de validité dans le contexte de la création du nouveau syndicat CGT de la DGFIP.

La formation syndicale développée par la CGT-DGFIP s'inscrit en totale complémentarité avec la formation interprofessionnelle de la CGT, celle développée par l'UGFF et la Fédération des Finances particulièrement dans la dimension action sociale ainsi qu'hygiène et sécurité.

Sans rien sacrifier des contenus, elle s'ancre sur une pédagogie permettant de rendre les stagiaires acteurs de leur formation, croisant leur expérience personnelle avec les connaissances collectives du syndicat.

Dans le contexte de ce premier mandat trois axes de travail doivent être privilégiés en matière de formation syndicale :

- **La formation d'accueil des nouveaux syndiqués et des syndiqués n'ayant jamais bénéficié de formation.** L'enjeu est de permettre à tous les syndiqués de prendre leur place dans l'activité syndicale au travers d'une première prise de connaissance du fonctionnement de la CGT, de sa démarche revendicative et syndicale. Au-delà, la direction nationale aura à construire un module de formation plus complet visant à permettre aux syndiqués de s'intégrer dans la vie de leur section syndicale et de mieux appréhender les orientations du syndicat.
- **La formation des nouvelles directions locales**
L'élection de nouvelles directions locales va intervenir à l'issue du congrès sur fond d'expériences et de pratiques syndicales diversifiées dans chacune des deux administrations dont est issue la DGFIP. Cette situation milite pour la mise en œuvre d'une formation susceptible d'aider les directions locales à être le plus efficace possible pour la mise en œuvre des orientations décidées.
Une formation devra également être organisée en direction des trésoriers et des CFC. La formation spécifique des trésoriers sera assurée de manière permanente dès la désignation de nouveaux trésoriers.
- **La formation des élus et représentants du syndicat dans les différentes instances (CAP, CTP...)** Le but est d'aider les élus et représentants du syndicat dans les différentes instances à accomplir leur mandat ce qui suppose, au delà des aspects techniques, une bonne connaissance de la démarche de la CGT et des liens étroits avec la section syndicale.

Il appartiendra à la CEN de décider des modalités pratiques permettant d'assurer le développement de ces formations. Afin de l'aider dans cette démarche, elle se dotera d'un collectif de travail qui aura à les traduire.

L'orientation du syndicat dans les modules de formation et à lui faire des propositions pour le développement des formations sur le terrain.

Un suivi de la formation des syndiqués par les sections et le syndicat national sera entrepris via le Cogitiel.

La CEN établira annuellement un Plan de formation en prévoyant les crédits nécessaires au budget du syndicat. Chaque syndiqué doit avoir à sa disposition les modalités d'inscription aux diverses formations que celles-ci soient dispensées par le syndicat national, la fédération des finances, l'UGFF ou l'interprofessionnel.

➤ Un outil unique de gestion des syndiqués

Le CoGiTiel est l'outil confédéral de mutualisation et d'échange d'information entre les différentes structures de la CGT.

Il est le système d'information unique du nouveau syndicat à partir duquel s'effectue la gestion de tous les syndiqués.

Il permet la gestion des adhésions, des mutations, des démissions, des décès, des changements d'adresse et des changements de situation personnelle (catégorie, grade, échelon, indice, quotité de temps de travail...).

Le CoGiTiel est le seul outil à partir duquel les sections assurent la gestion des cotisations et des versements au syndicat national et aux structures de la CGT par l'intermédiaire du syndicat national.

Il identifie l'adresse du syndiqué pour l'envoi de la presse syndicale par courrier postal et l'adresse mail pour la constitution des listes de diffusions dématérialisées.

La fusion des CoGiTiel

La fusion des deux CoGiTiel doit être mise en œuvre sur la base d'un cahier des charges dès la fin du Congrès ; un processus de formation des responsables sectionnaires doit être envisagé.

Les principes

Un nouveau dispositif d'habilitations doit être mis en place au fur et à mesure des décisions des assemblées générales de fusion des sections.

Les principes qui prévalent à son élaboration s'appuient sur deux considérants :

- la prise en compte de l'information se situe au plus près de sa source et aussi proche que possible du fait générateur ;
- la garantie de la cohérence globale du système d'information relève du niveau national ;
- certaines prérogatives relèvent d'une responsabilité partagée entre les niveaux local et national.

Les sections

Les sections assurent, en liaison avec le niveau national, le suivi et la gestion quotidienne des adhésions, démissions, décès, changements de situations, changements d'adresses, adresses mail et mutations locales... Elles assureront également la prise en charge des rubriques stages et formation syndicale, responsabilités et mandats des camarades dont elles ont la responsabilité au fur et à mesure des décisions, des stages, des résultats électoraux et des assemblées générales sectionnaires.

Les sections assurent la mise à jour régulière du tableau des collectes en faisant apparaître :

- l'échéancier annuel des cotisations, syndiqué par syndiqué,
- l'évolution des collectes de cotisations et des versements au syndicat national,
- sur la base de la répartition préétablie par la direction nationale (part sectionnaire et part nationale),

- fondée sur les principes de la répartition en pourcentage décidée par le 48^{ème} Congrès confédéral.

Le niveau national

Le niveau national, assure la supervision des tâches sectionnaires ; il est par ailleurs le garant de la cohérence globale du système d'information.

A ce titre, il est le seul habilité à assurer :

- la mise à jour des bases du nouveau syndicat à partir des fiches « Entreprise » et « Syndicat » du tronc commun fédéral,
- les regroupements de bases en structures de gestion pour constituer les sections,
- la répartition et la gestion des habilitations.

Le niveau national assure la gestion des mutations nationales et émet un fichier d'export du CoGiTiel à destination des sections, afin de leur permettre d'assurer l'accueil des nouveaux syndiqués et la mise à jour rapide du CoGiTiel pour les critères d'adresse et/ou de changement de situation, ainsi que la prise en charge et le suivi de la cotisation.

Le niveau national assure à périodicité régulière l'émission des états sur l'évolution de l'organisation (adhésions, collectes des cotisations, état des reversements...) afin d'en assurer l'analyse et le compte rendu périodique à la Direction nationale.

Le niveau national assure le lien avec la Fédération des finances (tronc commun du CoGiTiel), l'UGFF et la Confédération. La Confédération assure les évolutions du CoGiTiel en liaison avec le syndicat national, sur la base de cahier des charges préétablis.

Le niveau national émet une lettre d'information du CoGiTiel aux sections indiquant ou rappelant certaines démarches à suivre ou les évolutions de l'outil.

➤ **La politique de communication**

Si la politique de communication traite dans ce document avant tout des vecteurs, il s'agit néanmoins d'un élément déterminant dans la capacité de la CGT à faire vivre ses revendications à tous les niveaux. Une bonne prise en compte de cette dimension nous permettra donc une plus grande appropriation par les salariés des contenus revendicatifs de la CGT.

○ **Au plan national**

- **La communication du syndicat**

Pour l'essentiel, cette communication est tournée vers les agents de la DGFIP. Au-delà, des tracts de masse et des communiqués de presse, un site Internet sera mis en place avec pour objectif d'articuler les informations sur les droits et garanties personnelles et collectives des agents avec l'actualité revendicative et les

propositions de la CGT. Le nouveau site sera mis en place dans les semaines qui suivent le congrès.

Adossée au site, une lettre d'information hebdomadaire sera envoyée à l'ensemble des internautes qui souhaitent s'inscrire sur le site.

Dans le cadre des élections, il sera testé l'emploi de la vidéo pour diffuser régulièrement des spots. Il conviendra par la suite, de déterminer si cet outil de communication a vocation à être pérennisé.

En parallèle du site Internet, le syndicat mettra en place un guide de l'agent, en ligne, comportant l'ensemble des règles de gestion qui concernent les salariés fonctionnaires ou contractuels de droit public de la DGFIP.

Par ailleurs, tous les deux mois, un journal, présentant les analyses et revendications de la CGT en regard de l'actualité dans et hors de la direction générale sera édité par le syndicat. Ce journal sera envoyé dans les sections pour une diffusion dans l'ensemble des services.

- **Le « plus » aux syndiqués**

Ce journal sera adressé individuellement à chaque syndiqué.

Le syndiqué aura accès à une partie protégée sur le site national, partie réservée aux seuls adhérents.

Régulièrement, un quatre pages dématérialisé lui sera destiné. Il comprendra des informations spécifiques aux syndiqués, des analyses, des informations relatives à la vie de la CGT...

Une lettre d'information hebdomadaire lui sera également envoyée, par mail.

Elle reprendra les informations mises en ligne sur le site Internet et également les informations internes contenues dans la partie du site Internet réservée aux adhérents.

- **La communication aux secrétaires et/ou militants** passera essentiellement par voie dématérialisée. Une lettre hebdomadaire reconnaissable pourrait être envisagée récapitulant les éléments importants de la vie interne de l'organisation et l'information sur les parutions de la confédération, l'UGICT, l'UCR, l'UGFF...

La CEN pourra décider de l'ouverture de forums de discussion sur le site (CEN, élus, fonctionnels).

- **La communication spécifique**

Des lettres, journaux ou encore plaquettes peuvent également être mis en place dans le cadre d'activités spécifiques du syndicat (encadrement, retraités, jeunes, écoles, trésoriers, élus ...)

- **Au plan local**

Le syndicat national proposera à l'ensemble des sections des outils de communication qu'elles pourront ou non choisir d'utiliser. Quelques pistes peuvent déjà être identifiées :

- sites Internet clé en main avec formation sur site et/ou par voie dématérialisée sous forme de vidéo;

- maquettes de journaux et/ou de tracts prédéfinis.

D'autres outils pourront aussi être proposés comme par exemple pour la tenue de la comptabilité de la section, la gestion locale de droits syndicaux ou encore la gestion des réunions et AG (invitation, relance...). Cette réflexion devra être poursuivie durant tout le mandat afin de mutualiser la mise à disposition d'outils dans le cadre de l'activité.

4. L'orientation financière du Syndicat

La création d'un nouveau syndicat national sera l'occasion d'une remise à plat de la politique financière.

Pour faire face aux différents enjeux revendicatifs, notre outil syndical requiert l'implication de militantes et de militants, mais il nécessite également des moyens financiers dont la cotisation versée par les adhérents est un des éléments structurants.

Ainsi informer les personnels et les syndiqués, les réunir pour débattre des contenus revendicatifs et des initiatives et actions à entreprendre, les consulter sur les résultats obtenus et sur les suites à donner, c'est mettre en pratique une démarche de proximité et de démocratie qui fait du déploiement et de la syndicalisation un axe prioritaire.

- **Placer les syndiqués en capacité de décider**

En s'acquittant de leurs cotisations, les syndiqués financent l'activité et garantissent l'indépendance financière de leur organisation.

L'adhésion à la CGT et le règlement de la cotisation confèrent des droits, droit d'être partie prenante des différentes décisions, droit d'être informé, droit à des formations, droit de regard et de donner son avis sur la manière dont les cotisations sont réparties et utilisées.

- **Une transparence et une mutualisation au service de tous.**

Nous ne gagnerons pas, face aux enjeux actuels, sans la mise en œuvre d'une plus grande mutualisation de nos moyens, sans le déploiement de toutes nos forces pour progresser de manière significative en nombre d'adhérents, sans l'impulsion à tous les niveaux du syndicat de mesures concrètes de politique financière.

Des priorités devront être dégagées qui entraîneront des choix à opérer en matière de mutualisation mais aussi de recettes nouvelles, de dépenses plus efficaces.... des études devront éclairer la direction nationale du syndicat.

Le congrès décide donc d'une complète transparence (au delà de la transmission régulière des comptes des sections) sur les besoins, les moyens et les disponibilités de toutes les sections et du syndicat national, afin d'utiliser au mieux les cotisations que les syndiqués versent à la CGT.

- **Démocratie et solidarité**

- **Une appropriation plus collective de la politique financière**

Le règlement de la cotisation et sa répartition, pour importants qu'ils soient, doivent être replacés dans un ensemble plus large, celui de la politique financière à laquelle nous avons à donner une approche collective et de la transparence pour favoriser son appropriation par le plus grand nombre.

La nécessité de l'appropriation collective des questions financières doit devenir une véritable priorité à tous les niveaux de notre organisation. C'est une condition essentielle pour garantir une meilleure transparence des finances du Syndicat. C'est aussi le gage d'une meilleure efficacité pour l'ensemble de notre activité. Tout choix politique implique forcément une traduction en matière financière.

Evaluer le coût d'une initiative, d'une action au regard des moyens de la section et du Syndicat National, rechercher les meilleures conditions financières pour mettre en œuvre les décisions, n'est pas inutile, c'est même une obligation vis à vis de l'ensemble des syndiqués auxquels on doit rendre compte de l'utilisation de leurs cotisations.

Cette préoccupation est déjà celle des responsables à la politique financière, ce n'est pas suffisant, collectivement nous devons consacrer davantage de temps à ces questions.

Il n'est nul besoin d'attendre la loi sur la certification des comptes pour avancer rapidement sur ces questions.

- **L'enjeu de la répartition de la cotisation**

En répartissant la cotisation entre toutes les organisations bénéficiaires selon des modalités définies ensemble en toute clarté, le nouveau système de répartition de la cotisation a permis de valoriser le rôle et la place du syndicat et de redonner davantage de sens et de souffle aux valeurs d'équité et de solidarité dont nous nous réclamons.

Le système COGETISE permet la répartition des cotisations du syndiqué à l'ensemble des structures de la CGT, mais encore faut-il que les cotisations soient versées aux sections et que les sections les versent au syndicat national. La rapidité et la régularité doivent guider les trésoriers de section autant que la rigueur.

○ **Faciliter rapidement la constitution du nouveau syndicat**

2010 sera une année particulière qui verra la création d'un nouveau syndicat national et la mise en place d'une seule comptabilité à la place de celle du SNT et du SNADGI, totalement différentes.

Ainsi à une date qu'il conviendra de fixer ensemble (le 1^{er} juin 2010 par exemple) un nouveau compte bancaire sera ouvert pendant que les deux autres continueront de fonctionner pour solder les comptes des deux syndicats.

Il en va de même pour toutes les nouvelles sections (issues de la fusion) qui devront ouvrir un nouveau compte bancaire.

○ **La trésorerie nationale**

Le budget national :

Chaque syndicat national a organisé la transparence et la connaissance des bilans financiers depuis le dernier congrès selon les procédés habituels, ils seront soumis à l'appréciation et aux votes dans les AG préparatoires au congrès, comme l'activité.

La mise en place du nouveau syndicat nécessite que les responsables à la politique financière, locaux et nationaux, aient connaissance de la globalité de la situation.

Cela ne pourra se faire sans une grande transparence à tous ces niveaux d'où le questionnaire que nous avons récemment adressé aux trésoriers de section et dont l'étude ultérieure sera indispensable pour la prise de décisions adéquates.

Dans les AG de l'automne dernier des camarades ont souligné l'insuffisance de la part des cotisations restant à la section. La future Direction nationale aura à travailler la question de la répartition de la cotisation entre les différentes structures de la CGT et notamment entre la section et l'activité nationale, au regard des besoins nouveaux qui pourraient apparaître dans la constitution du nouveau syndicat.

Mandat est donné à la future CEN pour réfléchir à des propositions pour :

- aider toutes les sections à développer leur activité (HMI, publications, réunions de CE/bureau, déplacements ...)
- répartir au mieux, en fonction des besoins qui sont divers
- éviter que les aspects financiers influent négativement sur l'activité syndicale et son nécessaire développement

La future direction nationale aura à élaborer le budget du nouveau syndicat à partir de la date qui sera retenue pour la comptabilité jusqu'à la fin 2010.

Pour 2011, un rythme normal sera de mise. L'élaboration du budget prévisionnel sera réalisée en octobre et il sera soumis au vote de la CEN en même temps que le barème de cotisations.

Il fera l'objet de bilans d'exécution réguliers au cours de l'exercice.

La CEN décidera notamment du niveau de remboursement des frais kilométriques et des repas pour les camarades en déplacement (CEN, secrétariat, groupe de travail) à partir des barèmes actuels à harmoniser.

Etre rigoureux par rapport aux dépenses et attentifs à leurs évolutions ne doit pas nous conduire à limiter nos ambitions revendicatives, mais, au contraire, nous amener à rechercher les moyens financiers qui feraient défaut.

Les cotisations :

Les barèmes de cotisation 2010 ont été adoptés par chacune des deux CEN, l'assiette et le taux de cotisation varient entre le Snadji et le Snt.

Le congrès mandate la future CEN pour élaborer un barème unique pour 2011 alliant justice entre les syndiqués des différents grades et des deux ex-administrations, simplicité, transparence, objectivité et l'objectif confédéral du 1% en tenant compte du contexte et des diverses situations existantes.

o Les trésoreries de section

Les sections doivent établir leur propre budget même si leur comptabilité sera plus simplifiée, ce sera l'occasion de débattre des questions financières et des règles propres à la section.

La majeure partie des dépenses des sections consiste en des frais de déplacement.

Des circulaires seront régulièrement adressées aux trésoriers pour les aider concrètement à assumer leurs responsabilités.

Lors des AG, un bilan financier est présenté aux adhérents.

o Cogétise

Le COGETISE permet la répartition des cotisations du syndiqué à l'ensemble des structures de la CGT.

C'est à partir du tableau des collectes du CoGiTel qu'est assuré à périodicité régulière les versements par le niveau national aux structures de la CGT pour le compte des sections, par l'intermédiaire d'une passerelle automatisée avec le CoGÉTise.

La tenue de ce tableau des collectes doit être très rigoureuse ; elle implique une coordination parfaite entre le responsable à la trésorerie sectionnaire, le responsable à l'organisation sectionnaire, le secrétaire de section et le niveau national.

Tous les critères qui participent à l'élaboration de la cotisation du syndiqué doivent être parfaitement à jour dans le CoGiTiel (grade, échelon, indice, quotité de temps de travail...).

Chaque versement de cotisation doit être déclaré collecté par la section dans le tableau des collectes du CoGiTiel ; après contrôle, le niveau national en assure ensuite la validation.

Afin de permettre au niveau national tous les contrôles du reversement des cotisations dans le CoGiTiel, la section ne procède à aucune autre déclaration de collecte dans le tableau des collectes du CoGiTiel, tant que le reversement précédent n'a pas été intégralement validé.

Le reversement au CoGÉTise est assuré par le niveau national à partir du CoGiTiel. Dès que ce reversement est effectué par le niveau national au CoGÉTise, le tableau des collectes de chaque section est alors pré-marqué par une couleur spécifique permettant d'identifier sa réalisation effective.

Historiquement les syndiqués du SNADGI versent leurs cotisations annuelles en début d'année, alors que ceux du SNT les versent plutôt trimestriellement et à terme échu, aussi le Congrès invite les syndiqués et les trésoriers à réduire progressivement ce décalage dans le temps qui conduit à un retard important dans le reversement au syndicat national et à l'ensemble des structures de la CGT en favorisant le versement mensuel et en proposant notamment le prélèvement automatique des cotisations (PAC).

- **Le rôle de la commission financière de contrôle**

Nos statuts prévoient une Commission de contrôle.

Outil de contrôle, elle est aussi à considérer comme élément d'impulsion et d'accompagnement pour servir d'appui à la commission exécutive nationale, au responsable à la politique financière et pour donner à l'ensemble des questions relevant de ce domaine toute leur importance.

La CFC est un élément moteur pour aider le syndicat national et l'ensemble des sections à se doter des moyens financiers nécessaires, à animer une politique financière dynamique au service d'une plus grande efficacité revendicative

Il est donc nécessaire que la CFC, en plus de son rôle fondamental de contrôle, ait un rôle d'aide à la définition de la politique financière, à la recherche des possibilités d'économie, ainsi qu'un rôle pédagogique pour les sections. Même si le syndicat doit bien entendu conserver une comptabilité juste et transparente, il est important de consacrer notre énergie sur l'étude et les perspectives pour l'avenir.

La CFC est une instance indépendante de la CEN.

Elle rend compte aux syndiqués, à la Direction Nationale et au Congrès de la gestion du responsable à la politique financière ; elle propose ou non le quitus.

Dans ce cadre, une CFC de 5 membres pleinement associée aux travaux de la CE nationale s'avère nécessaire et devra se réunir autant que de besoin. En effet, compte tenu de l'importance des différentes questions nouvelles à régler, il est possible d'envisager que travailler collectivement une fois par trimestre ne soit pas suffisant.

Au niveau local, il est préconisé la mise en place d'une commission de contrôle de trois membres dans chaque section avec un rôle identique.