



MOBILISATIONS



LOI FONCTION PUBLIQUE



FINANCE SOLIDAIRE



Les enjeux environnementaux au coeur des missions

Éditorial

LA LUTTE C'EST VRAIMENT CLASSE !

Le 5 décembre est une grande date, même si au soir de cette mobilisation réussie, à l'heure où ces lignes sont écrites, il est impossible de déterminer quels sont les prolongements immédiats de cette puissante journée de contestation sociale.

Mais oui ! C'est une grande date, d'abord car au-delà du nombre de manifestants et des taux de grève extrêmement importants aux Finances comme dans toutes les professions, c'est l'ensemble du peuple, des exploités, qui s'est réuni et a pris date dans la rue. Fonctionnaires, salariés du privé, retraités, jeunes, privés d'emploi... ont dit non ! d'une même voix au projet de casse de notre régime de retraite et plus globalement ont rejeté la politique de l'oligarchie macronienne au pouvoir.

Oui, c'est une grande date car après avoir été écartées par le gouvernement de toute possibilité de peser sur les choix sociétaux

et de mener des négociations sur un quelconque sujet, les organisations syndicales ont repris la main grâce à cette mobilisation massive. Oui, c'est une grande date car les organisations syndicales étaient largement unies dans les cortèges, les administrations et les entreprises.

Oui, c'est une grande date car le 5 décembre personne n'était dupe sur la nécessité de poursuivre l'action et de devoir engager un bras de fer avec le gouvernement pour inverser le rapport de force en faveur du monde du travail. L'histoire sociale a toujours montré que rien n'est jamais acquis ni écrit d'avance. En essayant de légitimer des choix

politiques régressifs et injustes par des arguties démagogiques et fallacieuses, le pouvoir en place a cru pouvoir rouler dans la farine éternellement un peuple dans la souffrance.

Chaque jour, aux finances, avec nos interlocuteurs, nous faisons l'expérience de leur mépris à notre égard, de leur condescendance, du profond sentiment de supériorité qu'ils cultivent au point de croire qu'il peuvent nous faire avaler n'importe quelle baliverne. Ils doivent savoir aujourd'hui que la colère gronde aux finances comme dans l'ensemble de la société française. Dans les semaines, les mois à venir nous ne lâcherons rien ! —



SOMMAIRE :

03 • Grève du 5 décembre et ses suites

04 • Transformation de la fonction publique : conséquences aux finances !

06 • Retraites : idées reçues

07 • Violences sexistes : tolérance Zéro !

08 • Finances : les enjeux environnementaux au cœur des missions

12 • La finance solidaire

14 • Qu'est ce que l'Ancav ?

15 • Féministe la CGT ?

15 • Congrès : ensemble, pour un avenir plus juste



MENTIONS LÉGALES :

Directeur de la publication :
Alexandre DERIGNY

Imprimé par : RIVET Presse édition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87000 LIMOGES
Tél : 05 55 04 49 50

Commission paritaire : 1019 S 07210
ISSN : 1961-6082

Fédération des finances CGT •
263, rue de Paris • Case 540 •
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 76 66
Fax : 01 55 82 76 69
Courriel : contact@cgtf finances.fr
Internet : www.cgtf finances.fr

Prix : 0.50 €

Grève du 5 décembre et ses suites

Depuis plusieurs mois, les mobilisations se multiplient au Ministère de l'économie et des finances et ses établissements : à la DGFIP, contre le plan Darmanin, son « nouveau réseau » et ses restructurations induites, à la Douane contre les transferts de taxes, à la papeterie de la Banque de France, à la DGCCRF...

Le 16 septembre, le 14 novembre et de nombreuses actions ces dernières semaines ont déjà rythmé la mobilisation et ont permis de porter haut les revendications des collègues. Dans ce contexte, le 5 décembre ne pouvait être que le point de départ d'une mobilisation plus large. Les milliers de collègues de nos administrations et établissements en grève et dans

les manifestations ce jour là, les centaines de services fermés en sont une preuve manifeste.

Comment pourrait-il en être autrement alors que le gouvernement décide de poursuivre les suppressions d'emplois, de continuer à mettre à mal l'exercice des missions et de dégrader encore les conditions de travail de tous les collègues ?

Comment pourrait-il en être autrement alors que les droits et garanties des collègues sont passés à la moulinette de la loi de transformation de la fonction publique (lignes directrices RH, mobilité forcée, fin des CAP et CHS-CT, recrutement accru de contractuels...) ?

Comment pourrait-il en être autrement avec la mise en place d'un système de retraite par point qui aura des conséquences dévastatrices sur le montant des pensions et qui génère de nombreuses incertitudes sur l'âge de départ en retraite ?

Le cocktail est aujourd'hui explosif : si le gouvernement ne retire pas ses projets néfastes, il portera une lourde responsabilité sur la situation de blocage. Au lieu de casser les droits et garanties collectifs, de favoriser la précarisation et la privatisation, le gouvernement doit ouvrir de véritables négociations sur l'avenir de nos statuts, nos missions et nos réseaux et mettre en place un système de retraites juste et efficace.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, il est évidemment impossible de connaître avec précision la situation et les mobilisations en cours. Mais, une chose est sûre : les luttes engagées permettent de relever la tête et constituent une étape importante pour gagner sur les légitimes revendications des salarié.e.s.



Transformation de la Fonction publique : les conséquences aux finances !

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août dernier aura des conséquences concrètes aux Finances dès le premier janvier prochain. L'objectif du gouvernement est d'instaurer une précarité généralisée avec un recours accru au contrat, une montée en puissance de l'arbitraire dans la rémunération et la carrière, la mise en place de mobilités forcées.

Les lignes directrices concernant la mobilité pour les agents des finances nous ont donc été présentées pour une mise en œuvre dès le 1er janvier 2020. La volonté affichée du ministère est d'adapter les compétences au regard de l'évolution des organisations et des métiers, c'est à dire pouvoir déplacer comme bon lui semble les agents en fonction des restructurations.

UNE GESTION AU PROFIL

Le ministère veut un accroissement de la diversité des profils et des parcours. En luttant contre les discriminations ? Non, il faut entendre ici profils et parcours professionnels, soit la volonté de faire entrer massivement des contractuels ayant déjà une expérience professionnelle, alors que dans le même temps, les agents seront poussés dehors.

Le ministère a créé un entretien « RH » en direction de tous les agents n'ayant pas effectué de mobilité fonctionnelle depuis cinq ans. Nous avons exigé à plusieurs reprises des explications sur le sens

de ce dispositif, la seule réponse est de développer une « RH plus qualitative » ! Même si nous avons obtenu la précision du caractère « non contraignant » de cette proposition d'entretien, elle organise une mise en insécurité professionnelle inacceptable.

Les organisations syndicales se sont insurgées contre ce dispositif et ont demandé sa suppression. Devant l'entêtement du ministère, nous avons même proposé qu'il soit ciblé vers les agents ayant souhaité réaliser une mobilité au cours des cinq dernières années sans succès, afin de leur proposer une aide éventuelle.

Concernant les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, il s'agit de généraliser le profil (y compris pour les mutations prioritaires) et de supprimer toute défense collective.

LA FIN DES CAP

Les CAP n'existent plus, les réclamations ne peuvent être qu'individuelles. Pour tenter de gérer un afflux prévisible de

contentieux, le ministère a prévu la mise en place d'une médiation, tout en précisant bien que le médiateur ne tranche pas (ce n'est pas son rôle). Il permet seulement de « faciliter l'échange entre les deux parties ». Ainsi, il s'agit d'un face à face entre l'agent et l'administration. La capacité de défense qui existait dans un cadre collectif et paritaire, disparaît.

Nous avons obtenu la publication des tableaux de mutation pour les directions qui les utilisent, le ministère a refusé catégoriquement nos demandes de mise en place d'un tableau de mutation à l'Insee, seule direction de cette taille au ministère à ne pas en avoir. Dans le détail, les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation subsistent, mais doivent s'appliquer sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente ce qui en réduit la portée. En effet, le ministère veut donner davantage de marges de recrutement aux « managers » locaux à travers le développement de postes à profil.

Ainsi, y compris, lorsque le ministère permet aux directions générales de mettre en

œuvre des critères subsidiaires, il prend la peine de préciser que ceux-ci doivent s'inscrire dans le cadre ministériel. Or, le premier critère subsidiaire proposé est l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences attendues sur le poste (avant les critères d'ordre familiaux ou sociaux).

DES POSTES À DURÉE MAXIMALE... ET MINIMALE

Le ministère met également en place des durées minimales et maximales concernant certains emplois. Ainsi, les postes de niveau A, ainsi que certains postes « *attractifs* », géographiquement ou fonctionnellement seront dotés, d'une durée maximale, afin d'éviter des durées d'occupation « *excessives* » !

Au-delà de la durée maximale de 5 ans, le poste sera ouvert à la mobilité, l'agent devant quitter son poste après 5 ans d'exercice bénéficiera d'une priorité subsidiaire (trop aimable !). Cette disposition est à mettre en lien avec l'entretien « *non contraignant* » proposé tous les cinq ans.

Le ministère prévoit, dans le même temps, de déterminer une durée minimale d'occupation de deux ou trois ans sur certains postes : les postes « *peu attractifs* » ainsi que les régions où le niveau est important.

On voit par là qu'il ne s'agit pas de développer la mobilité en soit, mais la mobilité (et l'immobilité) forcée.

NOS REVENDICATIONS

La CGT s'est battue, se bat et se battra contre cette conception rétrograde de la Fonction publique et du service public. Face au ministère, la CGT défend ainsi :

- une mobilité choisie, sans arbitraire avec des critères objectifs, de la transparence et des possibilités de recours ;
- un classement des demandes en fonction de critères objectifs ;

- un nombre illimité de vœux et la fin des délais minimums entre deux demandes ;
- la communication des tableaux de classement et des mouvements ;
- la limitation des postes à avis ou profils.

Les règles doivent être élaborées en concertation, publiées et connues de tous. En outre, elles doivent prévoir un mouvement unique : convenance personnelle, priorités, premières affectations, réintégrations... doivent être examinées en même temps.

De plus, il est indispensable d'avoir une instance de recours dans laquelle siègent des élus du personnel. Cette instance doit pouvoir :

- vérifier que les règles sont respectées ;
- examiner les recours n'ayant pas eu gain de cause ;
- examiner les demandes particulières (hors mouvement) qui ne peuvent être complètement supprimées par l'instauration de critères objectifs.



Retraites : idées reçues

Le combat pour une retraite digne ne fait que commencer, voici quelques éléments à avoir à l'esprit pour les débats en assemblée générale.

« LE SYSTÈME PAR POINT GARANTIT LE NIVEAU DES PENSIONS »

Faux, dans les pays où ce système existe, la valeur du point sert de variable d'ajustement, comme en Suède où il a baissé à plusieurs reprises, en fonction de la conjoncture. Suite à la mise en place de ce système, les pensions sont ainsi passées de 60 % du salaire de fin de carrière en 2000 à 53 % aujourd'hui. Les messages de soutien affluent d'ailleurs du monde entier pour nous encourager à tenir bon. La FGTB de Belgique nous rappelle quant à elle : « *En Belgique, grâce à une mobilisation citoyenne et syndicale, le gouvernement néo-libéral a fait marche arrière !* ».

« IL S'AGIT D'UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE ET NON PARAMÉTRIQUE »

Cette idée sous-entend qu'il s'agit uniquement de changer le mode de calcul

mais que le résultat restera le même. C'est faux puisque le nouveau système entraînera une baisse des pensions. De plus, le système par point rend inutile les réformes « paramétriques » (nombre de trimestres nécessaires, décote, âge légal de départ etc...). Il suffit de baisser la valeur du point pour nous laisser trimer des années de plus ou pour réduire nos pensions sans discussion !

« UN EURO COTISÉ DONNE LES MÊMES DROITS C'EST LA JUSTICE »

Cela n'est valable que si les niveaux de revenus, les conditions de travail et la précarité sont équivalentes pour tout le monde. Ce n'est bien entendu pas le cas. Ce qui compte c'est le taux de remplacement (la pension par rapport aux derniers salaires) et l'espérance de vie en bonne santé à la retraite. Un régime universel par point ne prend pas en compte les spécificités de

chacun. Delevoye a, de plus, affirmé qu'il n'y aurait aucun point gratuit, toutes les années compteront, même les mauvaises.

« MACRON PROPOSE UN MINIMUM DE 1000 EUROS À LA RETRAITE, C'EST UN PROGRÈS »

Nouvelle arnaque. Ce dispositif ne concernera que les salariés ayant une carrière complète. Certains touchent aujourd'hui moins de 1000 € de pensions du fait de salaires extrêmement faibles. Les pensions très faibles d'une grande partie des retraités ne seront pas concernées, en particulier les femmes, qui n'ont pas validé tous leurs trimestres. Inutile de mettre tout le système par terre pour décider de cette amélioration. Sur-tout quand une multitude de réformes depuis 25 ans ont entraîné la paupérisation des retraités.

« AU MOINS CELA SAUVERA LE SYSTÈME PAR RÉPARTITION »

Faux, avec un taux de remplacement autour de 50 % du dernier salaire contre environ 70 % en moyenne aujourd'hui, ceux qui le pourront se constitueront une épargne personnelle et privée (capitalisation). Au-delà de l'injustice d'un système de fond de pension où seuls les plus riches peuvent cotiser, ce système ne garanti évidemment rien puisqu'on joue en bourse avec notre retraite.

Notre système n'est pas parfait mais c'est toujours celui dans lequel le taux de pauvreté des personnes âgées est le plus faible au monde. De plus, nous avons de nombreuses propositions pour l'améliorer et le financer durablement.



Objectif : Tolérance Zéro !

C'est l'annonce affichée par le gouvernement et le Ministère dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Alors qu'une femme meurt tous les deux jours sous les coups de son conjoint en France, 150 000 personnes se sont mobilisées pour exiger un milliard d'euros supplémentaire contre les violences et des mesures d'éducation, de prévention et de formation.

La circulaire du 9 mars 2018 renforce les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en la matière et garantir la mise en œuvre du principe de « *tolérance zéro* » avec le déploiement d'un plan ambitieux de formation.

Recruté par appel d'offres, le cabinet EGAE piloté par Caroline de Haas, membre du Collectif « *Nous Toutes* », engagera une action de formation début 2020 auprès de plusieurs milliers d'agents de huit ministères dont les ministères économiques et financiers ainsi que la Cour des Comptes. Pour les représentants des personnels en CHSCT, ces sessions sont prévues sur une journée de six heures.

Cela devrait permettre aux militant·e·s d'appréhender le cadre théorique et juridique des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles, de maîtriser les dispositifs et acteurs concernés au sein de chacun des ministères et d'accompagner les agents dans la protection de leurs droits.

Cette formation a été déroulée une première fois fin octobre avec des représentants des personnels et le service conditions de travail ministériel ; un avis satisfaisant s'est dégagé de cette première expérience : basée sur la

pédagogie active, cette journée synthétise les connaissances nécessaires au niveau juridique, des jurisprudences en cours, elle rappelle les réalités de terrain, des différentes étapes des procédures, prend en compte l'aspect humain et constitue un apport décisif à l'action.

Cette campagne de formation se déclina aussi à tous les publics et notamment aux encadrants, aux services RH. Ce dispositif sera-t-il à la hauteur ? Permettra-t-il de lever des tabous sur ce sujet ? Aidera-t-il à libérer l'expression et à formaliser des signalements ?

Cette action s'avère plus que nécessaire et invite les syndicats, les militant·e·s à prendre leur part dans ce chantier : 80 % des femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes au travail. Un tiers des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail, ce qui remis à l'échelle de Bercy, concernerait 27 000 agentes ! Nous avons besoin de déconstruire ensemble l'idée qu'il y a besoin d'une plainte pour « *faire quelque chose* ».

La CGT souhaite amplifier encore cette politique volontariste : une cellule de veille contre les violences en interne a été créée en 2016, des guides et outils militants contre les stéréotypes sont publiés régulièrement et un site de

référence a été mis en ligne en 2018 : egalite-professionnelle.cgt.fr.

C'est tout naturellement que la fédération des Finances participe à cette activité et qu'une formation CGT sera proposée aux militant·e·s au premier semestre 2020.



**je suis sympa
et souriante**

**mais ce
n'est pas une
invitation**



Stop aux violences sexistes et sexuelles au travail

Finances : les enjeux environnementaux au cœur des missions

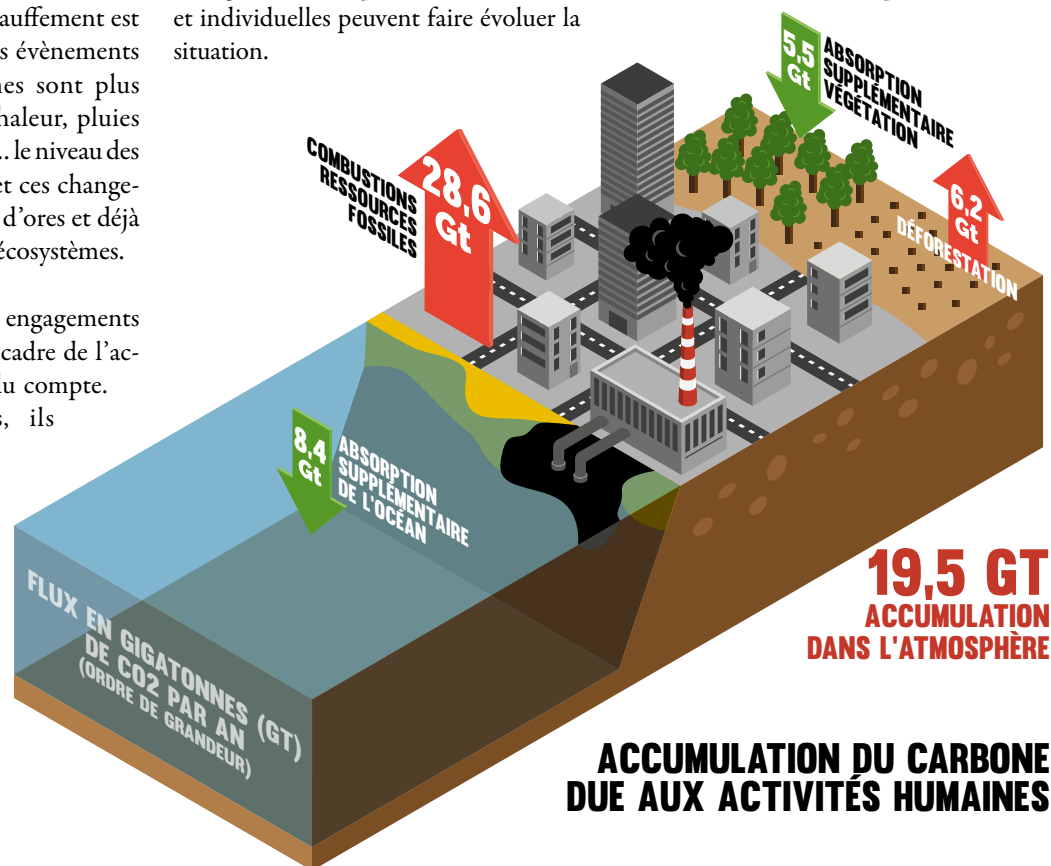
Notre champ professionnel, au travers de ses missions, joue un rôle toujours plus important pour la préservation de l'environnement, une nouvelle croissance et un développement humain durable au travers de la fiscalité, du contrôle économique et environnemental, du financement de l'économie, de la collecte d'informations, de l'analyse...

Le fossé ne cesse de grandir entre les objectifs affichés et les émissions mondiales de gaz à effet de serre qui continuent de croître à un rythme soutenu. Les constats faits par le GIEC, rapport après rapport, sont pourtant accablants. Sans action sur les sources humaines d'émissions, la température moyenne à la surface de la Terre augmente et le réchauffement est de plus en plus rapide, les événements météorologiques extrêmes sont plus nombreux : vagues de chaleur, pluies torrentielles, inondations... le niveau des mers et océans s'accroît et ces changements majeurs impactent d'ores et déjà les populations et tous les écosystèmes.

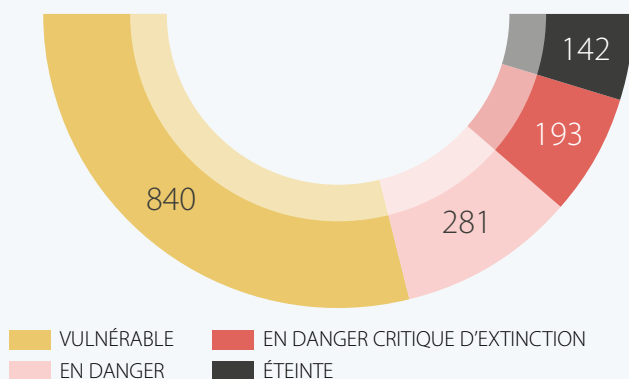
Face à cette situation, les engagements pris par les États, dans le cadre de l'accord de Paris, sont loin du compte. S'ils étaient respectés, ils conduiraient à une trajectoire de réchauffement de 3,2° d'ici à la fin du siècle. Il faudrait donc que les engagements soient plus ambitieux sur la période 2020/2030. Mais, cela nécessite des changements

radicaux d'autant plus que le niveau de revenu et de richesses est fortement corrélié au niveau d'émission de gaz à effet de serre (GES). La tenue de la COP 25 à Madrid le confirme, il y a une forte exigence de la société civile pour des changements de modes de vie, de production et de consommation. D'ores et déjà face à l'urgence climatique, actions collectives et individuelles peuvent faire évoluer la situation.

En France, le gouvernement a élaboré des plans climat et des stratégies qui traduisent les engagements internationaux et européens réaffirmant, année après année, des objectifs ambitieux comme dans la loi énergie climat votée en septembre 2019 qui reprend l'objectif de neutralité carbone en 2050 (La neutralité carbone résulte de l'équilibre entre



ESPÈCES MENACÉES EN FRANCE MÉTROPOLE, DOM ET COM



européens et nationaux visent à la préservation de la biodiversité. La Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction, connue par son sigle CITES ou encore comme la Convention de Washington, est un accord international entre États dont l'objectif est de veiller à ce que le commerce international des spécimens d'animaux et de plantes sauvages ne menace pas la survie des espèces.

Le commerce international licite réglementé par la CITES représente plusieurs milliards de dollars par an. Des centaines de milliers de permis permettent un contrôle en certifiant au cas par cas le caractère légal, durable et traçable du commerce des spécimens concernés. La CITES confère une protection à des titres divers à plus de 37 000 espèces sauvages. Il existe parallèlement un commerce illégal estimé à plus de 20 milliards de dollars par an (source PNUE-Interpol the rise of environmental crime). Ce commerce illégal, particulièrement lucratif, contribue à la disparition des espèces sauvages.

Parmi d'autres agents publics, les douaniers sont habilités à contrôler la régularité de la détention ou de la circulation des espèces protégées.

Depuis l'adoption de la loi n°2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages, les peines applicables en cas d'absence des permis ou certificats requis par la réglementation CITES ou en cas d'infractions commises en bande organisée ont été augmentées. Pourtant dans son bilan d'activité 2018, l'administration des douanes ne mentionne que 433 constatations portant sur des espèces protégées de faune ou flore, chiffre en diminution par rapport aux années précédentes alors que les trafics de plantes, d'animaux vivants et de produits dérivés explosent utilisant aussi le commerce par Internet.

Certes la mise en œuvre de cette convention exige une véritable expertise et des infrastructures spécifiques sécurisés et adaptées (zones de quarantaine...). A ce jour, il n'existe qu'une seule structure à Roissy qui permet de conserver les espèces protégées après saisie. Que deviennent alors les espèces vivantes saisies si elles ne peuvent être accueillies ? De tels espaces aménagés et dédiés sont indispensables sur l'ensemble du territoire, Outre-mer inclus, compte tenu de la richesse de la biodiversité et des trafics auxquels les espèces protégées donnent lieu. Des associations de protection de

l'environnement dont la Ligue de protection des oiseaux (LPO) avaient proposé de telles structures en Guyane, à Mayotte, à Marseille et à Bordeaux par exemple.

FACE À CETTE SITUATION, LA CGT REVENDIQUE

- Une formation accrue des douaniers aux missions environnementales et plus particulièrement des formations adaptées à la variété des listes CITES.
- La mise en place de cellules spécialisées dans la convention de Washington.
- L'organisation annuelle d'une réunion locale avec les autres administrations compétentes.
- Une collaboration renouvelée avec des professionnels (parcs zoologiques, vétérinaires...) et le monde associatif.
- La mise en conformité avec la réglementation pour que les animaux vivants puissent être conservés de manière temporaire dans des espaces aménagés et dédiés au niveau des directions interrégionales.
- D'autres missions douanières participent également à la préservation de la biodiversité comme la lutte contre la pêche illicite non déclarée et non réglementée.

POUR DE VÉRITABLES POLITIQUES PUBLIQUES D'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES.

Pour la CGT, les implications sociales des transformations des modes de production et de consommation doivent être le fil conducteur de la transition écologique. De multiples outils sont à la disposition des pouvoirs publics pour agir en cohérence avec les objectifs affichés. Parmi ceux-ci la capacité des administrations des Finances à mettre en œuvre et à contrôler les réglementations environnementales doit être préservée et développer. Des services publics performants sont en effet un atout pour

améliorer les performances énergétiques dans le secteur du bâtiment, dans les transports, dans les modes de production et de consommation. Cela suppose de développer l'expertise, la compétence et l'efficacité des services économiques et financiers.

La Fédération s'est exprimée à de nombreuses reprises sur la nécessité de renforcer les missions de contrôle, d'investigation et d'expertise de nos administrations à l'opposé des réformes et de réorganisations en cours qui sapent l'action publique.

Pour ne prendre que quelques exemples dans le domaine de la transition énergétique, des normes ont été imposées aux constructeurs automobiles qui ont contribué à une modification importante du parc. Des normes existent pour la construction, la rénovation de l'habitat, pour l'équipement des logements...

Selon le bilan d'activité 2018 de la DGCCRF, la rénovation thermique des bâtiments donne lieu à un grand nombre de plaintes des consommateurs. Les enquêtes portent donc sur les éventuelles pratiques commerciales frauduleuses mises en œuvre par des professionnels. Sur 352 établissements contrôlés sur le territoire, 54 % des entreprises étaient en anomalie. Plus de la moitié de ces entreprises étaient pourtant detentrices du label RGE (reconnu garant de l'environnement).

Mais la capacité d'investigation de la DGCCRF n'a pas été pleinement mise à profit des consommateurs et de l'intérêt général par absence de moyens et de volonté politique. Certes, on a demandé aux agents de la DGCCRF des contrôles dont le bilan d'activité montre d'ailleurs l'intérêt. Mais l'urgence écologique exige des capacités d'expertise accrues au niveau des laboratoires, des investigations

approfondies pour détecter et sanctionner les pratiques commerciales trompeuses. Ainsi, derrière les étiquettes, il y a des consommations énergétiques réelles qui peuvent ne pas correspondre aux performances affichées mais cela suppose des moyens d'expertise publics.

La CGT revendique donc pour la DGCCRF un rôle majeur d'acteur garant de l'ordre public économique. Cette notion recouvre toutes les autres : régulation concurrentielle des marchés, sécurité, protection économique des consommateurs. Cette administration doit devenir une véritable police économique.

Dans les débats internationaux, européens et nationaux, la question du prix du carbone apparaît centrale tout comme les financements climat réellement affectés aux stratégies de réduction des GES et d'adaptation. —

ONU - « 17 OBJECTIFS POUR SAUVER LE MONDE »

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable>



La finance solidaire

De nombreux citoyens souhaitent pouvoir donner du sens à leur épargne. Ils ne regardent pas seulement le rendement de leur épargne, mais également leur utilité sociale. La finance solidaire est associée à cette préoccupation de recherche d'une utilité sociale de son épargne.

La finance solidaire rejoint ainsi des préoccupations portées par le syndicalisme, d'autant que ce dernier est parfois amené à exercer des responsabilités financières dans le cadre d'institutions dont il participe à la gestion, mutuelles et caisses de retraite notamment.

La finance solidaire appartient à la famille de l'économie sociale et solidaire. (ESS). Historiquement, celle-ci est associée à l'idée d'une économie dans laquelle la réponse aux besoins des populations prime sur la recherche du profit, et est caractérisée par une gouvernance démocratique (principe « *un homme/une voix* »). Cette économie sociale fait partie des racines du mouvement ouvrier (mutuelles et coopératives).

L'économie solidaire a historiquement des racines différentes. Elle répond souvent à une préoccupation plus caritative (en particulier préoccupation de lutter contre la pauvreté), mais aujourd'hui les 2 tendent à se confondre et reposent sur des principes communs. Ces principes bénéficient aujourd'hui d'une reconnaissance institutionnelle dans la loi Hamon sur l'économie sociale et solidaire de 2014.

L'épargne solidaire reste encore aujourd'hui confidentielle, mais elle a connu un développement important depuis les années 2000. Selon le baromètre de Finansol (qui labellise les fonds solidaires), l'encours des placements solidaires s'élevait à 12,560 milliards d'euros

fin 2018. C'est une goutte d'eau dans la mer, puisque cela ne représente qu'environ 0,25 % du patrimoine financier des ménages. Mais l'épargne solidaire a été multipliée par 8 en 10 ans : en 2008, cet encours ne représentait que 1,630 milliard d'euros.

La croissance de l'épargne solidaire a été tirée par l'épargne salariale, qui représente environ les 2/3 des encours. En 2002, la CGT, la CFDT, La CGC et la CFTC ont créé le Comité intersyndical de l'épargne salariale, qui labellise des fonds d'épargne salariale en fonction de certains critères : maîtrise par les représentants des salariés et investissement socialement responsable. Dès l'origine, ce label comportait l'exigence de comporter au moins un fonds solidaire. Il

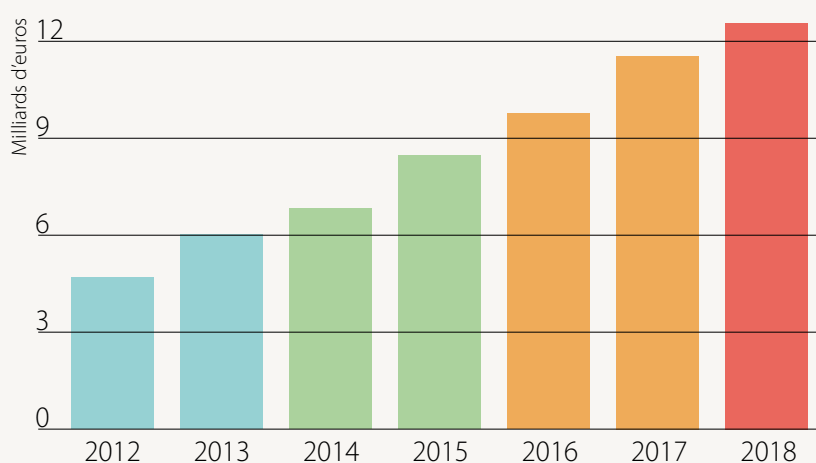
a ainsi participé au développement de l'épargne salariale solidaire.

Le développement de l'épargne salariale solidaire a ensuite été encouragé par le fait que la réforme des retraites Fillon de 2003 a prévu que le Perco (Plan d'épargne retraite collectif où les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite) comporte obligatoirement un fonds solidaire, obligation étendue en 2008 pour le PEE classique (où les fonds sont bloqués 5 ans).

Si le principal vecteur de développement de l'épargne solidaire a été et demeure l'épargne salariale, ces derniers sont de plus en plus offerts par les établissements financiers classiques. La plupart des réseaux bancaires, mais des compagnies d'assurance comme Axa proposent des

ÉVOLUTION DE L'ENCOURS DE L'ÉPARGNE SOLIDAIRE EN FRANCE

Source : Finansol



produits d'épargne solidaires. Le support privilégié est constitué parce que les spécialistes appellent les fonds « 90/10 », qui sont des OPCVM (généralement des fonds communs de placement) composés à 90 % d'actions et d'obligations cotées sur les marchés financiers, et à hauteur de 5 à 10 % en titres solidaires non cotés. Mais d'autres produits existent comme les livrets solidaires, s'appuyant par exemple sur le livret de développement durable.

Historiquement, les fonds solidaires ont d'abord été investis dans des structures comme le réseau France active (avec qui la CGT a depuis 2003 un partenariat) est qui est dédié à l'aide à l'insertion des personnes en difficulté (chômeurs de longue durée par exemple), ainsi qu'à l'insertion des handicapés. Un autre axe historique de développement a été la lutte contre le mal-logement, avec des associations telles qu'Habitat et humanisme. Mais il existe d'autres structures de ce type, comme par exemple la Solifap, fondée par la fondation Abbé Pierre. Les fonds solidaires soutiennent également d'autres activités, comme l'agriculture biologique, les énergies renouvelables, mais aussi le soutien à l'entrepreneuriat dans les pays en développement.

Le modèle économique de ces entreprises solidaires est fondé sur des prises de participation ou des prêts à très faible taux d'intérêt (voire à taux d'intérêt nuls) au profit d'entreprises de l'économie solidaire.

Par exemple, France active consent des prêts et avances ou prend des participations dans des entreprises d'insertion ou des ateliers protégés pour des travailleurs, normalement remboursables au bout de 5 ans, dont le faible taux d'intérêt permet le développement de ces structures. Finansol estime que les investissements dans des entreprises d'insertion ont permis de créer ou « consolider » (en clair d'empêcher la suppression) de 48 000 emplois, et de loger 3 050 personnes.

Quel impact de la finances solidaire pour la société en 2017 ?

Source : Finansol



* microfinances, coopératives agricoles, entreprises sociales...

Même si son ambition peut paraître insuffisante eu égard à l'ampleur des enjeux sociaux auxquels notre pays est confronté, la CGT apprécie positivement ce développement de l'économie solidaire.

Dans le cadre des responsabilités de gestion qui peuvent être les nôtres, notamment dans le cadre des mutuelles, institutions de prévoyance paritaires et caisses de retraite, nous sommes amenés à prendre des décisions sur les placements. Dans la pratique, ces placements sont motivés essentiellement par des considérations financières, même si ces placements sont présentés comme ISR.

Pour la CGT, la question de l'impact social et environnemental de ces

placements est une question essentielle. Nous cherchons en permanence à ce que ces placements ne soient pas motivés par des considérations purement financières, mais aient des effets mesurables. Dans ce contexte, le développement de placements solidaires est une bonne chose.

Il est également utile que la CGT développe des partenariats dans des structures dont l'action va dans le sens de nos objectifs revendicatifs, à l'instar de ce que nous avons mis en œuvre depuis 15 ans avec France active. Le développement de tels partenariats, par exemple dans le domaine du logement social, mérite d'être débattu, non seulement à l'échelon confédéral, mais également au niveau des professions et des territoires.

Qu'est ce que l'Ancav ?

L'Association nationale de coordination des activités de vacances tourisme et travail (Ancav-TT) a été créée en 1985 par la CGT et cinq de ses fédérations : Métallurgie, Chimie, Transports, Mines et Energie, Cheminots. Elle agit pour faire du droit aux vacances, de l'accès à la culture, aux loisirs et aux sports une réalité pour tous.

L'Ancav repose sur deux piliers indissociables :

- un patrimoine de villages de vacances répartis sur une grande partie des territoires fondés par 350 comités d'entreprises (CE), comités d'activités sociales et culturelles (CASC), comités d'œuvres sociales (COS)
- un réseau composé de 21 structures dont 20 à forme associative qui fédère plus de 250 collectivités adhérentes, plus les syndicats et les adhérents individuels.

Afin de pouvoir répondre à l'ensemble des enjeux actuels, nous devons construire l'accès de tous aux activités sociales et culturelles. C'est pour cela que la Commission exécutive confédérale a

décidé de se doter d'un nouvel outil et de faire évoluer l'existant. Cet outil devant permettre de coordonner, d'impulser, de développer et de redonner du sens aux revendications sur les activités sociales et culturelles portées par la CGT. L'assemblée générale de l'Ancav (Association nationale de coordination des activités de vacances tourisme et travail) s'est tenue à l'Ile de Ré la première semaine de novembre.

Le projet présenté a été validé lors de cette assemblée générale, la nouvelle association s'appelle désormais AncavSC (Association de coordination des activités de vacances, sport et culture), elle sera chargée de piloter politiquement l'ensemble du dispositif et de réorganiser

toutes les associations existant en territoire en lien avec les comités régionaux. Toutes les fédérations sont représentées. La deuxième partie du projet est un outil technique national qui proposera une plateforme numérique « *onyvago* » pour tous les syndiqués CGT. C'est un projet ambitieux qui permettra de faire vivre les repères revendicatifs de la CGT et pour lequel la fédération est associée par le biais du collectif confédéral « *Activités sociales et culturelles* ».

En conclusion, rappelons que dans les repères revendicatifs de la CGT, nous retrouvons le droit aux vacances de qualité pour tous et le développement, du partage et de l'accès à la culture pour tous.



Féministe la CGT ?

Sophie Binet, Maryse Dumas et Rachel Silvera, *Féministe la CGT ? Les femmes, leur travail et l'action syndicale*, éditions de l'Atelier, 2019.

Le mouvement pour l'émancipation des femmes prend des visages multiples : lutte pour l'égalité des rémunérations et des carrières, action pour le respect de la dignité et de l'intégrité... Quelle part y ont pris les syndicats, en particulier la CGT ? En 120 ans d'existence, les femmes ont, grâce au soutien des cégétistes et malgré les réticences initiales, progressivement conquis le droit au travail, pris des responsabilités et revendiqué l'égalité.

Mais cela suffit-il à qualifier la CGT de féministe ? Si elle s'affirme désormais comme telle, depuis son 52^e congrès, la CGT en prend-elle vraiment la mesure dans son activité quotidienne ? De son

côté, le mouvement des femmes accorde-t-il une place suffisante au travail dans son action ? Comment parvenir à ce que féminisme et mobilisations sociales se nourrissent mutuellement pour changer la société en profondeur ?

Ce livre prend ces questions à bras le corps. En retraçant, de l'intérieur, cette histoire des femmes et de la CGT ; en analysant la nature et l'évolution des inégalités au travail et enfin, en présentant les réflexions actuelles de la CGT sur ces questions, en montrant les pistes d'actions possibles pour l'avenir, tant pour l'égalité au travail et dans la société, que pour l'égalité dans la CGT même.

Enfin, l'ouvrage est jalonné de portraits de femmes syndicalistes souvent oubliées ainsi que de témoignages de luttes de femmes aussi invisibles. —



Congrès : ensemble, pour un avenir plus juste

Le 29^e congrès de la fédération des Finances se tiendra du 30 mars au 3 avril 2020 à Gruissan (11). Dans le contexte aussi difficile que riche de potentialités que nous connaissons, le congrès sera une étape démocratique majeure pour débattre de nos orientations et prendre des décisions afin de faire face aux enjeux de la période.

À l'heure où le Ministère de l'économie et des finances et ses éta-

blissements sont dans l'œil du cyclone des politiques libérales, il est essentiel de nous interroger sur nos propositions, d'inventer des réponses nouvelles pour faciliter les luttes et gagner sur nos revendications. Le congrès devrait réunir plus d'une centaine de délégué-e-s de l'ensemble de notre champ fédéral, actif ou retraité. Outre les débats et votes sur le rapport d'activité et les orientations de la fédération des Finances, deux tables rondes,



avec intervenants extérieurs, seront organisées : la première sur les enjeux environnementaux et la seconde sur les militant-e-s de demain.

TU VEUX UNE
RETRAITE
À TAUX PLEIN
À 60 ANS ?

LES COURS
D'ÉCOLES
DOIVENT FAIRE
MONTER
LE COURS
DE LA BOURSE !



PLÉINE ACTIVITÉ
POUR LES
NOUVEAUX NÉ·E·S !

FAUT QUE ÇA BOSSE
CHEZ LES GOSSES !

LA MARMALLE
ÇA TRAVAILLE !

AU BOULOT
LES MARMOTS !
AU TURBIN
LES BAMBINS !

UN
BON GAMIN
C'EST UN
BON LARBIN.

À VOS PLOCHES LES MIOCHES !



COMMENCE
À TRAVAILLER
DÈS 11 ANS !