

le MAG Syndical



*en lutte
pour l'égalité*





SOMMAIRE



Le mag syndical N°41 - MARS 2022
 CGT - Finances Publiques
 Case 450 et 451 - 263, rue de Paris
 93514 Montreuil Cedex
 Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63
 Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub
 Directeur de publication : O. VILLOIS
 ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0925 S 06183
 Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35
 Impression : Rivet Presse Edition - Limoges
 e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr
 e.mail : dgfip@cgt.fr
 Prix : 0,50 €

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

Les femmes, le féminisme, l'Égalité... et la CGT ! 4 - 5

Le féminisme une question de femmes ou
 bénéfique à toute la société ? 6

Le 8 mars est la journée internationale de lutte
 pour les droits des femmes. 1ère ligne 7

Crise Sanitaire : Les femmes en première ligne...
 à la DGFIP aussi ! Place des femmes 8

Égalité : des projets ...mais pas de budget ! 9

Et si le renouvellement du syndicalisme
 passait aussi par les femmes ? 10 - 11

La CGT Finances Publiques contre
 les violences sexistes et sexuelles 12

Inégalité Homme/femme : des origines coutumières 13 - 14

Le billet de Tata Jacqueline 15

ERRATUM : Sur la der de couv du Mag n°40, des dates indiquées ne sont pas issues de luttes syndicales mais de décisions politiques durant une période où les militant.e.s CGT ont été en première ligne. Voici les dates issues du combat syndical :

1946 : Retraite par répartition
 1946 : Médecine du travail
 1950 : Salaire minimum



ÉDITORIAL

Ce «Mag» du mois de mars 2022 est entièrement consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail : rien que dans la fonction publique, pourtant très féminisée, les femmes représentent 70% des rémunérations les plus faibles.

« Extrait de l'Hymne des femmes :
Reconnaissons-nous, les femmes
Parlons-nous, regardons-nous,
Ensemble, on nous opprime, les
femmes
Ensemble, Révoltons-nous !
(Refrain :)
Debout femmes esclaves
Et brisons nos entraves
(...)
Le temps de la colère, les femmes
Notre temps est arrivé
Connaissions notre force, les femmes
Découvrons-nous des milliers
Refrain :)
Debout femmes esclaves
Et brisons nos entraves
Debout (...) (mocho)
Debout femmes esclaves
Et brisons nos entraves
Debout, debout, debout, debout,
debout, debout, debout »

Le 8 mars est la Journée Internationale de lutte pour les Droits des Femmes.

Officialisée par les Nations Unies en 1977, la Journée Internationale des Femmes trouve son origine dans les luttes des ouvrières et suffragettes du début du XX^e siècle, pour de meilleures conditions de travail et le droit de vote.

C'est une journée de manifestations à travers le monde : l'occasion de faire un bilan sur la situation des femmes.

La Journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité. Tant que l'égalité ne sera pas au rendez-vous partout dans le monde, nous aurons toujours besoin de la célébrer et de continuer à porter nos revendications.

Cette journée célèbre aussi les avancées et les victoires en matière d'égalité et des droits des femmes. Mais n'oublions pas que ces acquis sont toujours précaires, et notamment en temps de crise. Tant reste à obtenir de par le monde pour une société égalitaire, une société sans violences faites aux femmes, sans oppression !

Nous représentons la moitié de la population mondiale, affirmons-nous, chaque jour et à l'occasion du 8 mars, ensemble avec les femmes de tous les pays, au même moment !



LES FEMMES, LE FÉMINISME, L'ÉGALITÉ... ET LA CGT !

Le féminisme est un ensemble de mouvements et d'idées philosophiques qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes.

Dès la Révolution française, les femmes expriment une volonté collective d'appartenir à la nouvelle société politique. Des cahiers de doléances, des pétitions, des clubs politiques, et la célèbre **DÉCLARATION DES DROITS DE LA FEMME ET DE LA CITOYENNE D'OLYMPE DE GOUGES** sont les premiers éléments de ce militantisme.

«LA FEMME A LE DROIT DE MONTER À L'ÉCHAFAUD, ELLE DOIT AVOIR ÉGALEMENT CELUI DE MONTER À LA TRIBUNE»

En 1848, face à l'interdiction aux femmes de prendre la parole à l'occasion d'une convention contre l'esclavage, Elisabeth Cady Stanton et Lucretia Mott réunissent plusieurs centaines de personnes pour la première convention pour les droits des femmes à New York. «Nous tenons comme vérité allant de soi que tous les hommes et les femmes sont créés égaux».

Elles revendiquent des droits civils, sociaux, politiques et religieux pour

les femmes. L'histoire du féminisme se décline en 4 vagues, quatre générations, chacune défendant des droits spécifiques.

DU DÉBUT DU XIX^e SIÈCLE AU DÉBUT DU XX^e SIÈCLE, cette première génération féministe se bat pour les droits politiques. Les femmes obtiennent enfin le droit de garde de leurs enfants, elles peuvent posséder des biens et exercer le droit de vote. Aux États-Unis, ce n'est qu'en 1920 que certaines femmes blanches obtiennent le droit de vote, les femmes racisées sont exclues. En Angleterre, ce sont les suffragettes qui gagneront ce combat en 1928, mais elles doivent avoir 30 ans. En France, il faudra attendre 1944.

Les 2 guerres mondiales amènent les femmes à occuper des emplois non traditionnels. Rosie, la riveteuse, est devenue un symbole mondialement reconnu de l'autonomisation des femmes.

En 1911, le 19 mars rassemble plus d'un million de personnes en Autriche,

au Danemark, en Allemagne et en Suisse en soutien aux droits de vote et au travail des femmes.

En 1913 puis en 1917, les femmes russes manifestent contre la guerre pour obtenir « du pain et la paix ».

LORS DE LA 2^e VAGUE DE 1960 À 1980, les femmes (principalement des classes moyennes blanches) entendent renverser l'oppression patriarcale.

«C'est un féminisme de survie, d'urgence». Pour respirer, il faut la contraception, l'avortement. « Ma génération a vécu le drame de l'avortement clandestin : l'absence de moyen pour l'assumer, la peur des tribunaux, le risque de septicémie, de stérilité, de mort, et par-dessus tout, la culpabilisation tous azimuts » (G. Halimi). C'est le slogan «mon corps m'appartient».

Elles luttent pour l'égalité d'éducation, l'égalité sociale. En France, c'est en 1965 qu'une femme pourra avoir un compte bancaire et un travail sans l'autorisation de son mari.

En 1977, les Nations Unies officialisent le 8 mars comme la «journée internationale des droits des femmes».

ENTRE 1990 ET 2000, les féministes sont des femmes aux parcours, cultures, origines, genres, orientations sexuelle hétérogènes. Lesbiennes et femmes de couleur sont maintenant visibles et montent au créneau sur l'Égalité des sexes.

DE 2012 À NOS JOURS, le développement du militantisme numérique permet l'expression du rejet de la violence aux minorités dont les femmes et l'aspiration à un monde d'Égalité en particulier salariale. Cette 4^e vague dénonce les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et sexuel. Elle exprime des revendications plus personnelles avec la mise en avant de cas personnels.

«Le mélange nouveau entre le privé et le public est positif. Autrefois, la ségrégation entre privé et public asservissait la femme à son genre (...)En 1968, lorsque les femmes se sont réunies, sans hommes, pour se parler, elles sont sorties de leur mutisme et ont pris conscience que leur situation privée était partagée, voire générale. Le privé ne l'était donc plus» G. Halimi.

ET LA CGT, EST-ELLE FÉMINISTE ?

En 1918, la syndicaliste Marcelle Capy édite un périodique où elle évoque une «vague féminine» venant «des chantiers, des ateliers, des écoles, des campagnes». «Elle monte partout où les corps des femmes sont accablés [...] Elle monte du peuple féminin qui halète sous les machines, pâlit sur les registres. Du peuple féminin qui a faim, qui a froid, qui pleure, qui pense (...) Elle monte à l'assaut de l'injustice sociale, des préjugés, des erreurs, de la violence érigée en dogme».

À la fin du XIX^e siècle, si les syndicalistes savaient haranguer de toutes leurs forces contre l'emprise capitaliste du patronat sur leurs forces de travail, ils se faisaient plus discrets pour défendre leurs camarades féminines. Le 14 juin 1895, 44 ouvrières de la maison Clément à Limoges se mettent en grève pendant 108 jours. Dans cette entreprise de confection prospère, personne n' imagine les conditions de travail épouvantables et la discipline de fer qu'impose la patronne. Elle oblige ses ouvrières à faire des jours de retraite à aller à confesse. Tout manquement à ces devoirs, salué par le clergé, est sanctionné d'une amende et d'une menace de renvoi. Sans porte-parole syndical, elles transmettent un cahier de doléances : augmentation des salaires

de 20 cts par corset, suppression des amendes et de la prière.

Malgré les caisses de solidarité organisées par les syndicats, après 3 mois de lutte, elles sont définitivement renvoyées.

Mmes Saderne, Barry et Coupaud sont présentes au congrès national constitutif de la CGT à Limoges, en septembre 1895.

Depuis des années, notre organisation œuvre pour l'Égalité femmes/hommes au sein de l'organisation comme à l'extérieur.

Depuis 1999, la parité a été instaurée au sein de la Direction Confédérale.

A partir de 2015, la CGT réalise un rapport de situation comparée concernant la place des femmes à tous les niveaux de l'organisation. D'après le rapport, il y a 39 % de femmes syndiquées à la CGT alors qu'elles représentent 48,2 % des emplois.



En 2017, la CGT adopte une charte de l'Égalité annexée aux statuts.

À son congrès de 2019, la CGT s'attribue pour la première fois le qualificatif de féministe.

En 2020, Maryse Dumas co écrit avec Sophie Binet et Rachel Silvera «Féministe, la CGT ?».

Ce point d'interrogation parce que la CGT va devoir mettre un contenu à cet attribut. Dans une consultation de 10 000 femmes, 98 % se disent pour l'Égalité mais seulement 64 % féministes.

Le féminisme de la CGT s'affirme pour l'Égalité, l'émancipation, la totale liberté mais avec un rapport de classe dans les entreprises pour faire gagner l'exploité face à l'exploiteur, alors peut on ne pas être féministe lorsque l'on est à la CGT ?

Le féminisme

LE FÉMINISME UNE QUESTION DE FEMMES OU BÉNÉFIQUE À TOUTE LA SOCIÉTÉ ?

Le féminisme est un ensemble de mouvements et d'idées ayant pour vocation de définir et de promouvoir l'égalité (politique, économique, culturelle, sociale et juridique) entre les femmes et les hommes en militant pour les droits des femmes dans la société, au travail et dans la vie privée. Le féminisme a pour objectif d'abolir, dans ces différents domaines, les inégalités dont sont victimes les femmes.

Combattre les inégalités entre les femmes et les hommes ne bénéficie pas simplement aux femmes, l'égalité est bénéfique pour toute la société et quelques chiffres (en matière économique et sociale) l'illustrent :

Si le monde comptait autant de femmes actives dans l'économie que d'hommes, le PIB global progresserait de **28 000** milliards de dollars d'ici à 2025. La réduction des inégalités homme-femme produirait 5 800 milliards de dollars de PIB mondial supplémentaire d'ici à 2025. En France, si les femmes percevaient un salaire équivalent à celui des hommes, leur revenu net annuel serait alors augmenté de 3 525€ par an. Mécaniquement, les cotisations sociales et patronales augmenteraient. On évalue alors à **24,434 MILLIARDS €** la perte annuelle en cotisations, résultant de cette inégalité. Aujourd'hui, en l'état actuel des inégalités salariales, la perte agrégée en termes de salaire net est de 33,572 milliards €. Si

l'on suppose que les propensions marginales à consommer sont respectivement de 0.6 (cadres), 0.8 (professions intermédiaires), 0.9 (employés) et 1 (ouvriers), alors on obtient une consommation nette de 21.98 milliards d'€ et une épargne supplémentaire de 6,16 milliards d'€. S'ensuit donc une perte de recettes fiscales concernant la TVA et l'IRPP évaluées respectivement à 3,83 milliards € et 5,475 milliards €.

LES RECETTES FISCALES SUPPLÉMENTAIRES S'ÉVALUENT DONC À 33,748 MILLIARDS €. L'égalité salariale permettrait **11 MILLIARDS POUR NOS CAISSES DE RETRAITES** : 6 milliards pour la CNAV et 5 milliards pour l'Agirc-Arrco !

AU FINAL, GRÂCE À LA MISE EN PLACE D'UNE ÉGALITÉ SALARIALE PARFAITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, CE SONT 61,9 MILLIARDS € SUPPLÉMENTAIRES QUI SERONT INJECTÉS DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE (33,7 MILLIARDS € AU TITRE DES

RECETTES FISCALES ET 28,2 MILLIARDS € COMME GAINS POUR LES ACTIFS).

Ces quelques études chiffrées sur l'égalité salariale dans le monde et en France, démontrent, pourquoi toutes et tous, femmes et hommes ont tout intérêt à être féministes. En ces temps de campagne présidentielle, il est essentiel de rappeler que la question de l'égalité doit être un des enjeux de cette campagne, qui rejoint de plus l'une des premières préoccupations actuelles, à savoir le pouvoir d'achat. Non, le féminisme ce n'est pas la domination des femmes, ce n'est pas au bénéfice unique des femmes, c'est bien un enjeu majeur dont chacun.e doit s'emparer.

La CGT Finances Publiques prend sa part et lutte pour l'égalité femme homme. Soyons fier.es d'être à la CGT, soyons fier.es d'être féministe.



LE 8 MARS EST LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES.

La Fonction publique est très fortement féminisée avec plus de 62 % de femmes. Elles sont 70 % des plus bas salaires.

De plus, les femmes dans la Fonction publique ont globalement 30 % de primes en moins.

Cette situation discriminante s'aggrave avec une politique salariale qui ne favorise que l'individualisation de la rémunération.

Les professions de la Fonction publique à prédominance féminine (soins, éducation, aide et accompagnement, contact avec le public, des filières administratives) ne sont pas reconnues à leur juste valeur, tout comme leur pénibilité, alors que la loi prévoit depuis 1972 « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Avec 59 % d'agentes, la DGFIP n'est pas extérieure aux problématiques d'égalité femmes-hommes. Les situations de violences et de harcèlements sexistes et sexuelles existent au sein de nos services et sont toujours aussi difficiles à faire prendre en compte par l'administration pour des solutions rapides, justes et efficaces.

À la DGFIP les maladies professionnelles et arrêts maladie sont deux fois plus importants chez les femmes.

Quant au « plafond de verre », c'est-à-dire le fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie mais souvent uniquement jusqu'à un certain niveau, il est bien présent à la DGFIP : seulement 27 % des cadres A+ de la DGFIP sont des femmes alors qu'elles

sont 51 % des cadres A, 61 % des cadres B et 63 % des cadres C.

De façon plus globale, la crise inédite que nous traversons a un impact direct sur les femmes. Si cette crise a été l'occasion de mettre dans la lumière l'utilité sociale de nombreux métiers à prédominance féminine, en premier lieu au sein de la Fonction publique, elle se traduit aussi par des difficultés accrues pour les femmes. L'augmentation de la précarité et de la pauvreté pénalise d'abord les femmes.

De plus, nombreuses en télétravail tout en gardant leurs enfants, avec des conséquences négatives sur leur carrière et leur santé, le confinement s'est aussi traduit par une augmentation des violences intrafamiliales.

De toute évidence, l'égalité entre les femmes et les hommes revêt un caractère d'urgence et doit être aussi l'un des leviers incontournables de la future sortie de crise.

La CGT appelle largement toutes et tous à se mobiliser et à porter haut et fort les revendications pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences ce 8 mars, et à en faire plus largement un combat quotidien.



CRISE SANITAIRE : LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE... À LA DGFIP AUSSI !

La crise sanitaire que nous traversons a mis en avant des missions ou métiers parfois invisibilisés avant l'apparition de la Covid 19. Les travailleurs et travailleuses en première ou seconde ligne qui ont participé à la continuité des soins, de l'État, des services publics, à la fourniture de besoins essentiels, etc. et qui n'ont cessé de travailler y compris lors du premier confinement.

Dans ces emplois beaucoup sont des métiers à prédominance féminine et beaucoup, des métiers non valorisés et peu rémunérés, en tout état de cause, pas à la hauteur de la contribution apportée à la société. La DGFIP a eu un grand rôle dans la continuité de l'État durant cette crise, les missions prioritaires ont été assumées par les agent.es, et pour une bonne partie en présentiel, dans les centres des finances publiques.

Moins visibles, ces missions ont pourtant été essentielles durant la crise covid, elles ont permis le maintien de la rémunération des fonctionnaires et notamment des soignant.es, l'ouverture des trésoreries hospitalières, la délivrance des bons secours, la prise en charge du fonds de solidarité, etc.

Encore moins visibles, il reste des missions à forte prédominance féminine à la DGFIP, ce sont les missions de nettoyage, effectuées

par des agent.es Berkanis, 97 % de ces collègues sont des femmes.

À l'instar de beaucoup de 1^{re} ou 2^e lignes, ces agentes ont encore plus travaillé, toujours en présentiel et sans moyens de protection contre le virus durant les premiers mois. Cette crise sanitaire a nécessité un renforcement accru de ces missions, et pourtant ces femmes « invisibles » restent sous contrats précaires, peu reconnues et très peu rémunérées. Elles n'ont pas non plus été prioritaires lors des arbitrages sur la répartition des primes Covid.

Pour la CGT Finances Publiques, ces métiers doivent être revalorisés, ces missions doivent être reconnues à la hauteur de leur nécessité au quotidien.

Ce sont bien ces agentes et les employées des sociétés de nettoyage lorsque ce sont des prestataires extérieurs, qui ont permis la désinfection des locaux pour que

les agent.es des finances publiques exercent leurs missions au quotidien. Ces métiers doivent donc être revalorisés, ré internalisés et reconnus par l'administration. La CGT Finances Publiques est le syndicat qui porte les revendications de ces collègues, ces agent.es ne doivent plus être invisibles, et le 8 mars est une occasion supplémentaire de les mettre en avant, de remettre au premier plan leurs revendications et de leur rendre hommage.





ÉGALITÉ : DES PROJETS ...MAIS PAS DE BUDGET !

Bon, on va commencer par le début, c'est-à-dire par ce que beaucoup pensent : « Dans la Fonction Publique, l'égalité existe puisqu'on est tout-e-s payé-e-s pareil... » Ce serait vrai si l'égalité ne se mesurait qu'à grade et échelon identiques mais si l'on regarde sur l'ensemble d'une carrière, le compte n'y est pas.

Si ce thème est aujourd'hui à traiter par les employeurs (y compris publics) dans un cadre contraignant, c'est bien parce qu'il y a un loup ! De manière obligatoire, les employeurs doivent :

- favoriser l'articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- garantir l'accès à l'avancement et à la promotion ;
- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération femmes hommes ;
- prévenir et traiter les discriminations, actes de violences harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

La DGFIP, dans son plan d'action 2020/2022, ajoute la lutte contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers et améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique Égalité. Il n'y a pas lieu de dire que l'administration n'est pas concernée par le sujet malheureusement, le stade du budget, du sonnant et réverbérant n'est pas encore atteint ! Lorsque la DGFIP déclare être « attentive aux aspirations de ses personnels », la CGT Finances publiques a quelques suggestions : Pour permettre à tous les parents d'accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire, il faudrait déjà réfléchir à reporter la rentrée des ENFIP.

En cas de maternité ou de réussite concomitante des deux parents à un concours, un report du bénéfice du concours pour celui qui le souhaite serait à envisager. Respecter les temps de travail : depuis des années, le bilan social, devenu Rapport Social Unique (RSU) égrène les heures écrêtées sans prendre de réelles mesures. Dans les CT, les chiffres sont annoncés et ...trois petits points ... rien de plus. En 2020, ce sont 494 069 heures au total qui ont bénéficié à l'administra-

tion, celles-ci ne sont pas genrées. Chez les A et A+, ce sont 18 827 h pour les femmes et 10 888 h pour les hommes. Au vu de la proportion femme/hommes dans les catégories A et A+, il y a peut-être un lien à faire avec les 86 % de temps partiel attribué aux femmes. Le télétravail : même « dans un cadre réglementaire rénové », il ne peut remplacer le temps partiel et le temps de travail ne peut être compatible avec un temps d'occupations qui sont privées, comme la garde des enfants. Pour 62 % de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne en 2020, seulement 37,5 % ont bénéficié d'une primo nomination dans un emploi supérieur alors que la loi exige 50 %. Le plafond de verre existe donc encore.

Au regard des réorganisations, les aspirations des agentes de la DGFIP ne sont sûrement pas d'être éloignées de leur domicile familial : les affectations affinées, à l'ancienneté, en limitant les postes au choix, sont des mesures concrètes pour limiter les discriminations et inégalités. Sur les violences sexuelles et sexistes, les victimes rencontrent les plus grandes difficultés à faire en sorte que leur parole soit entendue et prise en compte par les directions locales. Les mesures que propose l'administration sont largement basées sur la communication : élaboration de fiches, de pages sur Ulysse, élaboration d'une Charte de la parentalité, désignation de correspondants... La communication est effectivement importante, nous avons pu le constater avec les mouvements qui ont permis de dénoncer les discriminations. Le sujet est sociétal et les stéréotypes largement ancrés dans les mentalités.

Aujourd'hui, les agent-e-s de la DGFIP attendent des réponses concrètes.



ET SI LE RENOUVELLEMENT DU SYNDICALISME PASSAIT AUSSI PAR LES FEMMES ?

Ses statuts, ses valeurs, ses déclarations le prouvent, la CGT n'est pas sexiste. Consciente que toute discrimination porte atteinte aux droits collectifs, elle lutte contre toutes les inégalités, dont celles à l'encontre des femmes, et ce jusque dans ses rangs.

Et pourtant... les chiffres sont têtus, les femmes sont proportionnellement moins syndiquées et moins militantes que les hommes, même à la DGFIP (85 femmes secrétaires de section pour 148 hommes, 14 femmes à la CEN pour 31 hommes, 4 femmes au BN pour 9 hommes).

Plus inquiétant, et contre toute attente, ces chiffres évoluent à la baisse !

Et nous avons malheureusement pu constater que, si la crise Covid a mis à mal les collectifs militants, ce sont surtout les femmes qui ont payé le prix fort et ont dû «désertier» le terrain syndical (télétravail plus important, garde d'enfants malades, etc).

La charte de l'égalité femmes/hommes, adoptée par la Confédération en 2007, rappelle que «Parce que la culture de toute organisation -y compris de l'organisation syndicale- est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportements propres à l'organisation... il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours. »

LA PLACE DES FEMMES DANS NOTRE SYNDICAT EST DONC UN ENJEU DE DÉMOCRATIE.

Mais aussi d'efficacité... Nous voulons syndiquer ? Nous voulons plus de militant.es ? Alors posons-nous la question de ce qui freine la majorité de la population que sont les femmes à se syndiquer et à militer...

En septembre 2021 deux journées «paroles de femmes» ont été organisées en visio par la CGT Finances publiques, permettant à 35 camarades de s'exprimer sur leur vécu et leurs difficultés à trouver leur place dans notre organisation. Les femmes à la CGT se sentent globalement entendues, mais pas toujours écoutées ; elles se censurent parfois elles-mêmes, en se pensant non légitimes, car moins disponibles, ou en se croyant moins compétentes, car l'image du militant reste assez virile.

L'exemple de notre dernier Conseil national en visio, en pleine crise Covid, en est une illustration assez cruelle, puisque quasiment aucune femme n'y a pris la parole en séance plénière (elles l'ont prise en ateliers) et que les sections ont été très majoritairement représentées soit par des hommes uniquement soit par des hommes et des femmes, mais extrêmement rarement par des femmes uniquement.

Lors de ces journées paroles de femmes, les camarades ont relevé qu'on se permettait parfois des questions et des doutes vis-à-vis d'une femme, qu'on ne se poserait pas pour un homme (si elle prend telle responsabilité, va-t-elle pouvoir l'assumer ? N'aura-t-elle pas des absences dues à ses enfants ?, Aura-t-elle la «poigne» suffisante ?, etc).

**EN QUOI NOUS ARROGERIONS-
NOUS LE DROIT D'EXIGER
UN DÉVOUEMENT TOTAL DE**

NOS MILITANT.ES AU PRÉTEXTE QU'IL S'AGIT D'ACTIVITÉ SYNDICALE ? EN QUOI LA VIE PRIVÉE DEVRAIT-ELLE NÉCESSAIREMENT ÊTRE MISE ENTRE PARENTHÈSES ?

Et surtout, pensons-nous réellement que ces exigences sont encore compatibles avec le militantisme du 21ème siècle ?

Si nous voulons des femmes militantes, et donc des femmes syndiquées, nous devons réviser certains de nos fonctionnements, et c'est l'ensemble des militants qui a tout à y gagner. Un homme, en particulier un homme à la CGT, peut lui aussi vouloir concilier vie privée et militantisme. Comment les hommes militants CGT pourraient-ils parvenir au partage de leurs tâches domestiques sans cela ?

Si les hommes doivent faire de la place aux femmes et leur faire confiance, il appartient aussi aux femmes de prendre leur place, de «s'imposer», de se défendre elles-mêmes.

La question des quotas est épineuse. Après tout, si les femmes sont les égales des hommes, pourquoi les traiter différemment, pourquoi les favoriser ? Sauf que, là encore, les chiffres sont têtus : sans discrimination positive, pas d'avancées.

Nous savons les difficultés que pourrait entraîner l'obligation de parité dans nos structures, mais mettre notre fonctionnement en adéquation avec nos discours devra peut-être passer par cette étape.

Pour éviter d'en arriver à voter des règles contraignantes, utilisons les outils déjà à notre disposition, que sont le respect du temps partiel, quel qu'en soit le jour (ce qui bénéficierait également à des hommes militants), les réunions mixtes présentiel/visio, même après la reprise post-Covid, pour associer les militant.es éloigné.es ou moins

disponibles. Et cela concerne les réunions internes CGT, les intersyndicales, mais aussi les réunions avec l'administration.

D'expérience, organiser des débats avec les camarades hommes permet à ceux-ci de se rendre compte de la portée de certains de leurs propos et attitudes. Le patriarcat est tellement ancré en chacun d'entre nous, hommes comme femmes, que des discours pouvant sembler anodins sont en fait vecteurs de stéréotypes.

Il pourrait être intéressant de se saisir de dates symboliques comme le 8 mars (journée internationale des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée internationale contre les violences faites aux femmes).

Il faut former aux discriminations, notamment contre les femmes, et former à l'élargissement des collectifs militants, pour que les femmes puissent aussi être en responsabilité.

Il faudrait en particulier que tous les camarades de la CGT suivent la formation contre les violences sexuelles et sexistes, car on parle mieux de ce qu'on connaît bien, on milite mieux pour ce qu'on a pleinement compris.

Enfin, la charte CGT égalité Femmes/Hommes nous semble être un document à populariser au sein de notre syndicat, afin que toutes nos structures s'en emparent.

LA PLACE DES FEMMES DANS LE SYNDICAT, ON EN PARLE...

ET SI ON Y CONTRIBUAIT CONCRÈTEMENT AUSSI, ÇA NE SERAIT PAS MAL, NON ?

TOU.TES ENSEMBLE !





LA CGT FINANCES PUBLIQUES CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La CGT agit et lutte contre les violences sexistes et sexuelles. La CGT Finances Publiques s'inscrit dans ce combat, que ce soit à la DGFIP, mais aussi en interne dans la CGT.

À la DGFIP, des agentes sont victimes de violences sexistes et sexuelles, que ce soit sur leur lieu de travail ou encore dans leur vie privée.

Les militant.es CGT ont accès à des formations dédiées organisées en interne afin d'accompagner au mieux ces collègues, et de porter des revendications justes auprès de l'administration pour mettre en place des mesures de protection.

Des solutions existent pour ces collègues, mais la première étape essentielle est d'être attentifs aux signes de détresse et d'apporter de l'écoute en cas de besoin. En effet, malgré la libéralisation de la parole des femmes, il n'est pas simple pour les victimes d'en parler ouvertement.

En tant que syndiqué.es à la CGT, vous êtes essentiel.les au processus, en étant dans les services attentif.ves aux autres, ou encore parfois témoins lorsque les violences ont lieu au travail. Vous avez accès aux formations

dédiées et ne devez pas hésiter à vous rapprocher des militants, même en cas de simple doute.

Ensemble, nous nous devons de rester vigilant.es, d'alerter, d'accompagner, et aussi de dénoncer les agissements sexistes.

Dans la CGT, dans les structures qui la composent, comme dans toute la société, le sexisme et les violences sexistes et sexuelles peuvent se faire jour.

Déjà inadmissibles et intolérables au travail, au domicile, dans la vie, ces violences le sont encore plus dans la CGT au vu des valeurs qu'elle défend.

Depuis des années, beaucoup d'actions de prévention, de formation, sont mises en place en interne, tout comme la création de cellules d'écoute et de prise en charge des victimes.

Des décisions fortes, allant du retrait de mandats syndicaux jusqu'au retrait de la carte d'adhérent, sont prises lorsque les faits sont avérés.

La CGT Finances Publiques prend toute sa part dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Toute la direction nationale a participé à une journée confédérale sur ces sujets. Elle s'inscrit et participe à la mise en place des cellules d'écoute.

Enfin la CGT Finances Publiques ne craint pas de prendre toute sa part dans ces combats, y compris en interne, y compris lorsque les décisions à prendre sont radicales, elle l'a déjà fait et le refera dès qu'une situation le nécessitera.

Combattre les violences sexistes et sexuelles est l'affaire de tous et toutes, tout le temps et partout..





INÉGALITÉ HOMME/FEMME : DES ORIGINES COUTUMIÈRES

Un fait est établi, notre administration est une administration majoritairement féminine. Mais cela fait encore plus ressortir l'incidence du genre sur la carrière : une majorité féminine certes, mais dirigée majoritairement par des hommes.

Si cela tend à se réduire ces dernières années, c'est une égalité qui est loin encore d'être gagnée.

En jetant un coup d'œil derrière nous, le marqueur de la naissance est intimement lié à l'image de la maman qui doit s'occuper de l'enfant, c'est son devoir, quitte à prendre, seule, son congé maternité ou un temps partiel.

Beaucoup d'entre nous diront : Nan...ça, c'était avant ! Aujourd'hui il y a des lois instaurant l'ÉGALITÉ ...les hommes ont les « mêmes droits »...

Mais au regard de la société et des mentalités, cela impose-t-il forcément les mêmes obligations ?

En 2021, 80 % des temps partiels au sein de la fonction publique sont pris par des femmes. Ce choix est loin d'être sans conséquence sur leur carrière. Pire encore, selon une étude de l'INSEE, être parent a deux fois plus de conséquences sur la situation professionnelle des femmes que sur celle des hommes.

En effet, cette période correspond souvent à un moment où la femme met sa carrière en pause. Elle fait le choix la stabilité géographique pour élever ses enfants, proches de sa maison et éventuellement de sa famille, plutôt que de prendre le risque d'une promotion entraînant une mutation accompagnée d'instabilité géographique.

A contrario les études montrent qu'un homme ne fera pas forcément ce choix et qu'il acceptera une mutation/promotion dans le but de faire évoluer sa carrière et ses revenus. Si cela passe par la mobilité

géographique, alors toute la famille suit la plupart du temps, pouvant entraîner une perte d'emploi ou une mise en disponibilité pour la femme, et à nouveau une mise entre parenthèses de sa carrière.

En effet, une fois encore les statistiques le montrent, même si cela tend à se réduire, ce sont essentiellement les femmes qui quittent leur emploi pour suivre leur conjoint plutôt que l'inverse, ou encore qui se retrouvent isolées géographiquement avec les enfants lorsque que leur conjoint a accepté un poste loin du domicile conjugal en vue ou suite à une promotion.

Ces choix reposent en grande partie sur l'image de la femme qui a été imprimée dès le plus jeune âge par l'éducation et les schémas de la société, volontairement ou pas. À titre d'exemple, si la notion de chef de famille a disparu de la loi dans les années 70, il a fallu attendre 2014 pour voir disparaître la notion de « bon père de famille » du Code Civil. Cette image forte du père nourricier et assurant l'essentiel des revenus du foyer est encore présente quelle que soit la classe sociale.

Elle garde un impact important dans l'inconscient d'une femme éduquée suivant ce précepte. En effet, au sein d'un couple mixte certaines femmes hésitent encore à accepter des promotions ou à passer des concours qui leur feront gagner plus que leur conjoint, ou même si elles accèdent à un poste leur donnant



plus de responsabilités que leur conjoint. Cette répartition désuète se ressent aussi au sujet de la répartition des tâches dans le foyer. Dans le cadre d'un foyer mixte où les 2 conjoints travaillent, on peut constater une progression du partage des tâches au domicile ; par contre, les tâches impliquant la plus forte charge mentale (comme l'éducation des enfants ou le suivi de leur travail scolaire) restent encore majoritairement dévolues aux femmes.

C'est pour cela que les femmes progressent encore aujourd'hui majoritairement moins vite que les hommes dans leurs carrières, mais pas seulement : lorsque l'on progresse dans la hiérarchie où la sélection pour les promotions échappe à la logique de concours, on assiste à une nette inversion du ratio homme/femme.

Que ce soit dans la hiérarchie de province ou celle de Bercy, la majorité des postes sont encore occupés par des hommes. Ceux-ci

peuvent être issus de promotion interne au ministère ou venir d'autres voies de la haute fonction publique ; dans les deux cas le résultat est le même, leur présence majoritaire les incite naturellement à se choisir entre eux selon des critères préétablis correspondant à leur propre archétype. Les études sociologiques estiment qu'il faut qu'une minorité atteigne au moins 35 % de représentation pour pouvoir imposer de nouvelles idées au sein d'un groupe. Autant dire que lorsque l'on regarde l'organigramme de Bercy, et bien qu'Yves Saint-Laurent ait dégenré le smoking, on risque d'attendre encore longtemps avant de parler de lingerie menstruelle à la place des couleurs de cravates (bleues ou grises selon celle du ministre qui regarde lui-même celle du président). L'égalité salariale est un fait acquis au sein de la fonction publique entre les hommes et les femmes, mais c'est une vaste tromperie au regard de l'inégalité de carrière. Les efforts

entrepris pour permettre aux femmes la même progression de carrière et l'accession aux mêmes niveaux de postes à responsabilité que les hommes doivent se poursuivre, et pas simplement pour la vitrine. Ces efforts doivent être culturels, économiques et politiques. L'administration doit y prendre concrètement toute sa part.

**ON PROGRESSE,
MAIS IL RESTE
DU CHEMIN
À PARCOURIR...**

BILLET D'HUMEUR

LE BILLET DE TATA JACQUELINE

Je suis une MARSienne

BILLET HUMEUR

Mes chères nièces et chers neveux
Je le concède bien volontiers, le mois de MARS est certainement mon préféré, pas seulement parce qu'il m'a accueilli quelques jours après son 21, annonciateur de renouveau, mais aussi parce qu'il met, entre autres événements, les femmes à l'honneur.

A mon tour je veux leur rendre hommage et si la liste qui suit est loin, très loin, d'être exhaustive, elle est riche des noms qui la composent. Une erreur s'y est pourtant glissée. Gageons qu'hommes et femmes sauront la débusquer.

Leymah Gbowee / Hannah Arendt / Lucie Aubrac / Hubertine Auclert / Alice Ball / Barbara / Simone de Beauvoir / Irène Joliot-Curie / Gisèle Halimi / Madeleine Brès / Irena Sendlerowa / Edmée Chandon / Camille Claudel / Thérèse Clerc / Clara Zetkin / Marie Curie / Alexandra David-Néel / Emilie du Châtelet / Antoinette

Fouque / Sophie Germain / Nicole Girard-Mangin / Nabilla / Rosa Parks / Dolores Ibarruri / Katia Krafft / Ada Lovelace / Rosa Luxembourg / Louise Michel / Madeleine Pelletier / Clémence Royer / Sophie Scholl / Mary Shelley / Marie Stopes / Germaine Tillion / Nicole-Reine Lepaute / Simone Veill / Lise Meitner / Malala Yousafzai /
Vous avez trouvé ? Oui je l'admets c'était simple et peut-être un peu trop facile... quoique!...

Mais chez nous, à la CGT Finances publiques c'est comment ?
Sur cette question, je l'avoue, j'ai fait bosser un homme (que j'espère fiable) et voici en quelques chiffres la situation au sein de notre syndicat.

Adhérents et adhérentes au 20 janvier 2022²

Hommes actifs 3894 + retraités 656 = 4550

Femmes actives 5510 + retraitées 848 = 6358

Nous sommes donc sur un ratio de 58 % d'adhérentes pour 42 % d'adhérents, constant à 1 ou 2 points près, cohérent avec les effectifs de notre administration.

J'ai à nouveau sollicité mon camarade pour un recensement sur les fonctions dites « dirigeantes » de nos sections :

secrétariat : 148 hommes (63 %) pour 85 femmes (37 %)

politique financière : 93 hommes (45 %) pour 101 femmes (55 %)

Loin de moi l'idée d'en tirer des conclusions hâtives mais il semble que l'on fasse toujours et encore plus confiance aux femmes sur la question des sous et un peu moins sur les questions d'animation et de direction de section.

C'est là également le reflet de la situation au sein de notre administration qui voit globalement plus les hommes aux manettes et les femmes à l'exécution. Si les choses changent et s'inversent quelque peu ici ou là, on est encore loin de la véritable et légitime égalité professionnelle et salariale. Hommes et femmes, ensemble réunis, avec la CGT, nous continuerons à porter ce nécessaire et juste combat.

Mais déjà, et c'est à souligner, pour ce qui concerne notre syndicat, la direction générale est dans les mains d'une femme et le chéquier dans celles d'un homme.

Enfin, que ce soit un homme ou une femme, je ne peux pas terminer ce billet d'amour sans rappeler que de toute façon dans le syndicalisme en général et à la CGT en particulier, le camarade est épicène !

¹ Vous aviez trouvé bien sûr que l'intruse l'est parce qu'elle est la seule non décédée...

² Source Cogitiel

**Contre le sexisme,
le racisme et le fascisme :
féministes tant qu'il le faudra !**



LE 8 MARS EN GRÈVE ET DANS LA RUE !