



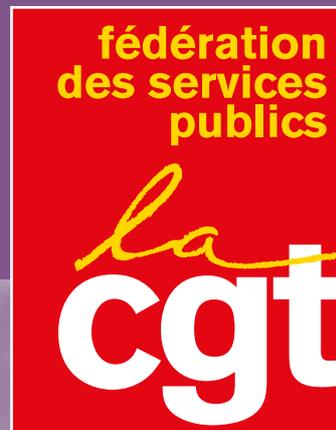
L'EXTRÊME DROITE NE DÉFEND PAS NOS INTÉRÊTS  
Page 5



LE CDCA, C'EST QUOI ?  
Page 17



LES SYNDICATS ET ORGANISATIONS EN ACTION!  
Page 21



# Service Public

JANVIER/FÉVRIER/MARS 2025 - N° 135 - 1 € - [cgtservicespublics.fr](http://cgtservicespublics.fr)

MAGAZINE



*On veut l'égalité  
entre les femmes et les hommes*

Cher lecteur, chère lectrice, afin d'utiliser au mieux l'argent de vos cotisations, nous avons engagé un travail de réduction des coûts de production de votre journal. Pour cela, nous avons notamment réduit fortement l'épaisseur du papier et modifié légèrement le format. Par ailleurs, dans un souci d'impact minimal sur l'environnement, ce journal est imprimé par un imprimeur labellisé « Imprim'vert ». Les encres utilisées sont végétales et le processus d'impression n'utilise pas de produits toxiques. Cette démarche de respect de l'environnement, nous y prêtons attention pour l'ensemble de nos productions.



## Sommaire

- 03 | Éditorial**
- 05 | Lutte contre les idées d'extrême droite**  
L'extrême droite ne défend pas nos intérêts de classe
- 06 | Actualité sociale** | 8 mars, 20 mars,  
concertation sur la réforme des retraites 2025
- 07 | DOSSIER**  
On veut l'égalité entre les femmes et les hommes.
- 15 | L'égalité professionnelle et le statut**
- 16 | Jeunes** - 9<sup>e</sup> édition du Festi'Red 2025, à vous la parole !
- 17 | Retraité·es** - Le CDCA
- 19 | Instances** - Le Conseil Commun de la Fonction Publique
- 21 | International** - BDS : les syndicats et organisations de la fédération en action !
- 23 | À lire, à voir**



Service Public **la cgt**  
MAGAZINE



**ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :**  
FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS

**ADRESSE POSTALE :** 263, rue de Paris  
Case 547 - 93515 MONTREUIL CEDEX  
TÉL. : 01 55 82 88 20 - FAX : 01 48 51 98 20  
COURRIEL : fdsp@cgt.fr  
SITE : www.cgtservicespublics.fr

**DIRECTEUR DE PUBLICATION :**  
Aamar YAZID

**CRÉDITS PHOTOS :**  
Sauf mention expresse  
© FDSP CGT

**IMPRESSION, ROUTAGE :**  
RIVET PRESSE ÉDITION SARL  
SIRET : 405 377 979 00019  
ADRESSE POSTALE : BP 15577  
24 rue Claude-Henri Gorceix  
87022 Limoges CEDEX 9  
TÉL. : 05 55 04 49 50 - FAX : 05 55 04 49 60  
accueil@rivet-pe.com

**AUTRES MENTIONS :**  
DÉPÔT LÉGAL : À parution  
ISSN : 1148-2370  
COMMISSION PARITAIRE : 1224 S 07102  
(Renouvellement en cours)  
Périodicité : trimestriel

**RESTONS EN CONTACT ET INFORMÉ·ES**  
Abonnement à notre lettre hebdomadaire électronique  
<https://www.cgtservicespublics.fr/spip.php?page=lettreinfo>



fdspcgt



cgtservicespublics



@fdspcgt



fdspcgt

# Ici et ailleurs, mobilisons-nous pour les droits et libertés des femmes

50 ans après la légalisation du droit à l'avortement dite «Loi Veil», la liberté des femmes à disposer librement de leur corps et surtout d'en avoir les moyens n'est pas effective. Avec les différentes mesures d'austérité budgétaire appliquées par les derniers gouvernements, les services publics de santé, les centres de planning familial sont affaiblis, voire ont disparu.

Les droits et libertés des femmes sont menacés quand les services publics, garants d'égalité, sont attaqués. À cela s'ajoute une montée des idées rétrogrades et misogynes portées par des courants violents comme le «masculinisme», les «incels», «les traditionalistes», particulièrement misogynes, que nous pouvons corrélater à la montée des idées et des partis d'extrême droite en France, en Europe et à l'international. Ces courants ont pour conséquence d'amplifier les incertitudes sur la garantie des droits existants et la création de nouveaux pour les femmes. Ce contexte anxiogène développe un sentiment d'insécurité grandissant pour les femmes, les amenant à mettre en œuvre des stratégies extrêmes comme le

mouvement «4B» en Corée du Sud.

Partout dans le monde, les voix des femmes et des hommes se sont élevées pour appeler à l'égalité, cependant nous pouvons, hélas, craindre que l'arrivée de Trump/Musk et de leurs acolytes «mascu» accélère et légitime les attaques contre les droits des femmes aux USA et partout dans le monde.

Notre fédération apporte tout son soutien aux femmes du monde entier qui luttent pour leurs droits et est solidaire avec toutes celles qui sont confrontées à la guerre, à l'exploitation, à la domination, qui font face à des bombardements massifs, à l'exode, sont victimes de viols de guerre.

La journée du 8 mars est donc l'occasion d'alerter, d'informer, de convaincre et de s'organiser afin d'obtenir l'égalité des droits au travail et dans la société. Les inégalités sont omniprésentes dans le quotidien des femmes. Elles font partie du continuum des violences auquel nous devons réagir : accès à l'emploi, déroulement de carrière, salaires, accès aux postes à responsabilités... dans les collectivités. Le «pla-



**Coline Barrois**  
**Commission exécutive**  
**Fédération CGT**  
**des Services publics**

fond de verre» demeure. À cela s'ajoutent les inégalités d'accès à la santé, le partage inégal des tâches domestiques et familiales et les violences sexuées. La stratégie du capitalisme reposant sur la division des travailleurs-euses s'appuie sur le système patriarcal et la domination masculine pour limiter, voire nier, les droits des femmes.

Le 8 mars porte particulièrement sur les enjeux d'égalité professionnelle (14 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique) et de santé, pour répondre aux aspirations liées à la prise en charge de maladies ou de l'impact des changements hormonaux sur le corps des femmes.

**Dans ce contexte, la CGT appelle l'ensemble des syndicats et des agent-es à se mobiliser au-delà du 8 mars par différentes actions notamment l'interpellation des employeurs sur les enjeux salariaux.**



Santé



Prévoyance



Maintien de salaire



Service



Action sociale

## UNE MUTUELLE À TAILLE HUMAINE POUR LES AGENTS TERRITORIAUX



Avec la MNFCT, bénéficiez d'une **couverture complémentaire** en santé et en prévoyance pour vous et votre famille.

### **Demandez gratuitement notre magazine Tous territoriaux**

Au sommaire du n° de printemps : maîtriser son budget santé, maintien de salaire en cas d'arrêt de travail, conseils nutrition...



Scannez le code QR  
pour recevoir le magazine  
de la MNFCT

Contactez-nous du lundi au  
vendredi de 9h à 17h30 au

**01 85 58 68 68**

Numéro non surtaxé, prix d'un appel local

Découvrez toutes nos offres,  
services et avantages sur

**[mnfct-mutuelle-sante.fr](http://mnfct-mutuelle-sante.fr)**

# L'EXTRÊME DROITE NE DÉFEND PAS NOS INTÉRÊTS DE CLASSE

**Bernard Arnault, et ses ami-es du MEDEF, nous répètent sans cesse que la France est ruinée. Et donc que les salarié-es, les privé-es d'emploi, les retraité-es, doivent «faire des efforts»... Pas les grands patrons et les actionnaires bien entendu... Récemment, il a brandi la menace de départ de la France de la production de son groupe et tenté de nous effrayer en nous racontant que d'autres suivraient. Passons sur le fait que les multinationales françaises n'ont pas attendu pour s'enrichir à bas coût dans beaucoup de pays dans le monde...**

Mais il est insupportable pour ces grands patrons que la CGT dénonce ce chantage, ces pratiques, et rappelle la réalité des chiffres sur le détournement du fruit du travail via le capital, notamment avec des dividendes records versés aux actionnaires en France. Et qui vient au secours du milliardaire Bernard Arnault? L'extrême droite via Jordan Bardella qui, lors d'un meeting à Montélimar, s'en prend à la secrétaire générale de la CGT : «honte à Mme Sophie Binet, la patronne de la CGT, la révolutionnaire marxiste du Boulevard Saint-Germain (sic)». Pour lui, oser faire une allusion à des capitaux qui sont aux mains des plus riches signifie «ne plus défendre les intérêts des travailleurs et des ouvriers français»... Il parle avec fierté de «nos grandes entreprises». Comment ça «nos»? À qui appartiennent-elles?

Nous pourrions presque lui dire «merci» pour ce rappel aux fondamentaux de l'extrême droite. Pour elle, il n'y a pas de lutte des classes. Si un patron et les actionnaires se gavent, ce n'est pas par la captation des richesses créées par les salarié-es, c'est dans l'intérêt de notre classe sociale. Cela rappelle la fameuse théorie, jamais prouvée économiquement, du «ruissellement» selon laquelle plus il y a de riches, moins il y a de pauvres...

**Pour l'extrême droite, de Mussolini en passant par Pétain et jusqu'au RN, le syndicalisme interprofessionnel est un obstacle. Depuis plus d'un siècle, l'extrême droite a défendu le corporatisme, voire l'autorisation des salarié-es de s'organiser seulement à**

**l'échelle de l'entreprise.** La première raison est qu'elle considère que les travailleuses ne doivent pas avoir des revendications politiques interprofessionnelles. Ces salarié-es pourraient être un vrai contre-pouvoir s'ils-elles prenaient les commandes du pays. Les salarié-es doivent discuter, «comme dans une famille», avec leur patron, comme si le rapport de force était équilibré dès le départ, comme si on avait le même pouvoir sur les lieux de travail et qu'on négociait d'égal-e à égal-e! D'ailleurs, **quand le RN propose d'augmenter les salaires de 10 % c'est en baissant les cotisations patronales, donc les recettes de la Sécurité sociale, mais c'est aussi dans le cadre d'une négociation par entreprise, non pas par branche ou par la Loi, mais au bon vouloir du patron.** Bardella, dans la fin de son passage anti-CGT, veut encore plus de capitalisme et de dérèglementations. «Les entreprises sont écrasées sous des réglementations absurdes», dit-il. Comme le Code du travail? Les mesures de protection de santé des salarié-es ou de l'environnement? La fiscalité des entreprises serait «étouffante», selon ses termes! **Le RN revendique effectivement la baisse de cotisations patronales et donc un assèchement des recettes de la Sécurité sociale. Il est vrai que la Santé, nos hôpitaux, vont tellement bien...** Il parle des salarié-es (certes à la

condition qu'ils-elles aient la bonne nationalité...) et des artisan-es en trompe-l'œil, mais son parti défend les milliardaires et le système capitaliste avec cette haine antisyndicale et, surtout, du syndicalisme de transformation sociale, haine si constitutive de l'extrême droite.

En 2022, Marine Le Pen avait rassuré les grands patrons lors de l'Université du MEDEF : «A vous de conquérir le monde, à l'État de vous donner les moyens de cette liberté et de cette conquête».

**Pour l'extrême droite, l'État ne doit pas protéger les plus faibles, mais favoriser la concurrence sauvage entre Multinationales...**

**«Démasquons» cette imposture auprès de collègues qui seraient tentés de croire le RN parce que dans le brouillard et en colère. L'extrême droite ne défend pas nos intérêts de classe.**



**8 MARS 2025****EN GRÈVE ET DANS LA RUE POUR L'ÉGALITÉ !**

Écarts de salaires, temps partiels imposés, retraites amputées, violences sexistes et sexuelles, surcharge des tâches domestiques et familiales... Malgré des décennies de luttes, l'égalité entre les femmes et les hommes au travail est encore loin d'être une réalité. Alors, le 8 mars et au-delà, on se lève et on manifeste pour les droits des femmes. Malgré les discours officiels, les inégalités femmes-hommes persistent : écarts de salaires, temps partiel imposé, retraites amputées, violences

sexistes et sexuelles, surcharge des tâches domestiques et familiales...

**LES FEMMES NE DEMANDENT PAS LA LUNE MAIS L'É-GA-LI-TÉ !**

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, n'est ni une fête ni une commémoration : c'est une journée de grève et de mobilisation !

**Tous les 8 mars, la CGT appelle l'ensemble des travailleuses et travailleurs à se mobiliser pour l'égalité réelle,**

**l'augmentation des salaires, la fin des violences et la reconnaissance de toutes les professions majoritairement féminines.**

**EN SAVOIR +...**

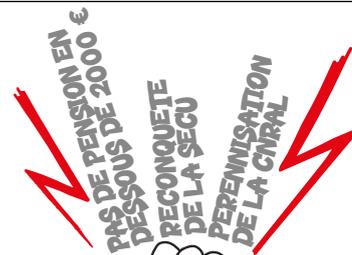
**20 MARS 2025****LES RETRAITÉ·ES SE MOBILISENT POUR RECONQUÉRIR LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Il y a 80 ans, en octobre 1945, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, Ambroise Croizat, ministre du Travail, crée la Sécurité sociale inspirée du programme du Conseil national de la Résistance.

À l'époque, l'objectif est de protéger la population des risques liés à la maladie, à l'invalidité, aux accidents du travail, voire au décès, mais aussi de permettre aux familles et aux retraité·es de vivre dignement. Grâce à la Sécurité sociale, basée sur les principes de solidarité et d'universalité, tou·tes les citoyen·nes,

quelles que soient leurs professions, leurs situations personnelles et financières, sont protégé·es.

**L'UCR-CGT et l'UFR CGT appellent toutes et tous les retraité·es à se mobiliser le 20 Mars sur tout le territoire pour exiger le DÉVELOPPEMENT de notre protection sociale, l'AUGMENTATION du pouvoir d'achat des retraité·es par la REVALORISATION des pensions de 10 % immédiatement et le RELÈVEMENT du MICO et du MIGA de 300 € pour les petites retraites.**

**RETRAITES****CONCERTATION SUR LA RÉFORME DES RETRAITES 2025**

Deux ans après la mobilisation historique, le gouvernement est contraint d'ouvrir des concertations pour revoir la réforme des retraites. Cependant, patronat et gouvernement vont tout faire pour empêcher l'abrogation de la réforme. Seule la mobilisation peut faire la différence.

Dans ce contexte, le rapport de la Cour des comptes sur l'état financier de nos régimes de retraite, qui a été rendu public ce jeudi 20 février, représente un dé-

menti cinquant aux chiffres retenus par le Premier ministre. Il permet de rétablir une vérité et une évidence : il n'y a pas de déficit caché de nos régimes de retraite. Ce rapport acte aussi qu'il n'y a pas de traitement de faveur des fonctionnaires. Il confirme que toutes choses égales par ailleurs, les fonctionnaires ont un régime moins favorable que celui des salarié·es du privé et qu'il n'y a pas de surcoût du régime des fonctionnaires.

**La réforme violente de 2023 n'a pas résolu le problème de financement de nos régimes.** Ce rapport confirme que, depuis 1993, il y a eu une longue série de réformes qui ont conduit à ce que l'âge de départ en retraite soit repoussé plus

rapidement que les gains d'espérance de vie, et donc que la durée passée en retraite baisse. Ce rapport confirme aussi que la réforme de 2023 n'a pas réglé le problème du financement des retraites. C'est environ 10 milliards d'euros pour financer l'abrogation de la réforme de 2023, c'est possible !

**Ce rapport confirme donc notre détermination à obtenir l'abrogation de cette réforme et au-delà le retour de la retraite à 60 ans à taux plein et des départs anticipés pour les salarié·es exposé·es à des facteurs de pénibilité. En 2025, construisons le rapport de force pour gagner nos revendications !**



# ON VEUT L'ÉGALITÉ

## ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Cette nouvelle année 2025 s'annonce bien sombrement dans un monde fragilisé par les extrémismes politiques. Elle nécessitera une vigilance et une mobilisation quotidienne pour défendre chaque conquís social que nos aíné-es ont créé et défendu si âprement pour les arracher à la férocité du capital.**

La prise de pouvoir de Donald Trump et de ses sbires à la présidence des États-Unis constitue l'avènement d'un pouvoir libéral, nationaliste, suprématiste et xénophobe. La principale volonté de ce businessman est de fragmenter et de réduire en miettes

toute velléité de justice sociale par l'appropriation et la confiscation des ressources naturelles en direction d'une élite. L'annihilation absolue de l'état providence pour le remplacer par une oligarchie cynique, autoritaire et masculiniste constitue un danger

absolu pour les femmes et pour toutes les formes de diversité sociale. Cette menace dépasse très largement la première puissance économique par une contagion mondiale que diffuse une internationale fasciste qui gangrène les démocraties en s'appuyant sur les extrémismes religieux et sur un néolibéralisme complice.

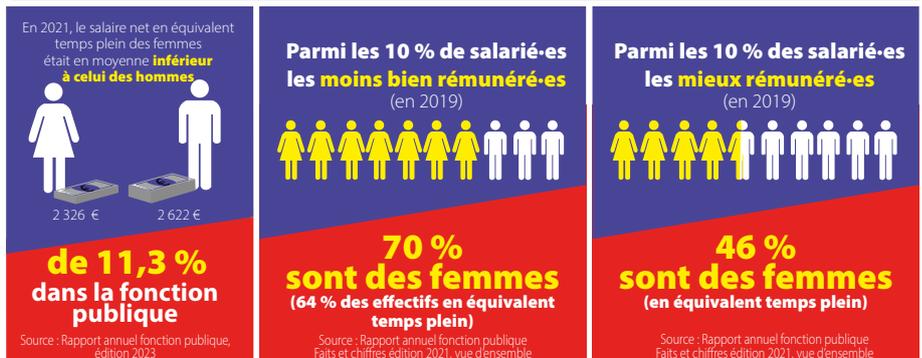
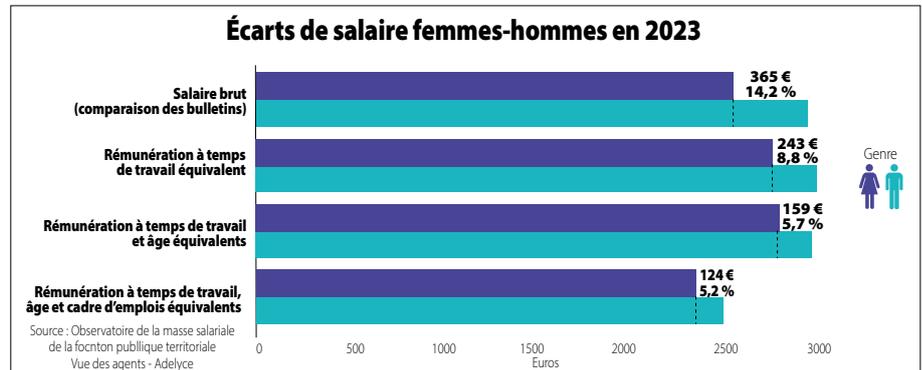
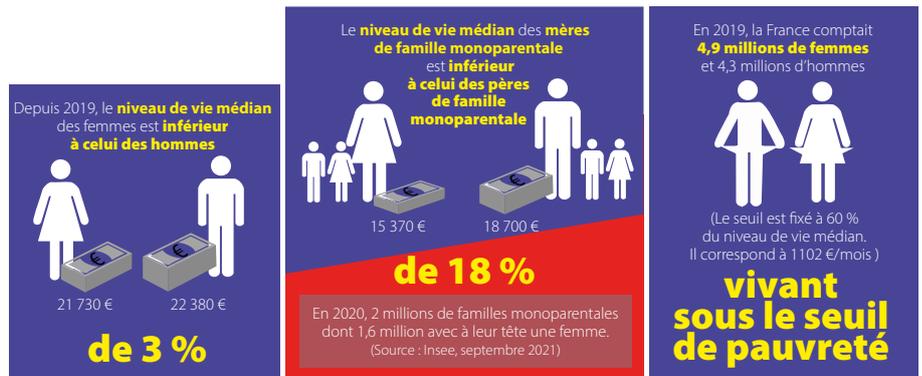
Cette domination patriarcale, qui réduit le sort des êtres humains aux seuls intérêts transactionnels de quelques

milliardaires et dirigeant-es autoritaires, heurte de plein fouet la dignité et l'intégrité des femmes du monde entier. Une des dramatiques conséquences se traduit par des conflits armés nationalistes qui transforment des femmes et les jeunes filles en victimes systémiques de viols et de meurtres. La marchandisation du corps des femmes visant à les réduire à des objets sexuels et à des génitrices est une des traductions concrètes de sociétés anomiques essentiellement guidées par le conservatisme religieux et la barbarie spéculative des marchés financiers.

**La montée des extrêmes droites et les orthodoxies religieuses constituent une menace pour l'égalité par une destruction méthodique des droits, des outils de solidarité et de justice sociale dont les premières victimes sont... les femmes.**

Par exemple et pour échapper avec radicalité à ce joug patriarcal, de nombreuses femmes sud-coréennes ont créé le mouvement 4B pour se libérer des normes de genre et des attentes sociales patriarcales. Le mouvement repose sur quatre principes centraux, appelés « 4B » : ne pas se marier avec des hommes (bihon), ne pas sortir avec des hommes (biyeonae), ne pas avoir de relations sexuelles avec des hommes (bisekseu), et ne pas avoir d'enfants (bichulsan). Dans une société où les femmes sont poussées vers des rôles de mères et d'épouses dévouées, certaines considèrent le mouvement comme un moyen de revendiquer leur indépendance, leur autonomie et de se libérer d'injonctions sociales perçues comme opprimantes.

Quelques jours après son entrée en fonction, la rapidité avec laquelle Donald Trump veut réduire drastiquement le nombre de fonctionnaires dans son pays est l'application d'une idéologie libertarienne portée par Elon Musk. Ce même oligarque masculiniste et fasciste qui forçait l'admiration de Guillaume Kasbarian ou de Valérie



### Écarts de salaire femmes-hommes par employeur territorial

Employeur	Ecart brut (comparaison des bulletins)	Ecart à temps de travail équivalent	Ecart à temps de travail, âge et cadre d'emplois équivalent
SDIS	634 €	557 €	-51 €
Départements	57 €	-59 €	49 €
Régions	193 €	152 €	66 €
CCAS CIAS	156 €	84 €	85 €
CCommunes-CAgglos	237 €	111 €	128 €
Communes 5-10 M€ MS	311 €	157 €	138 €
Communes >50 M€ MS	311 €	205 €	147 €
Communes 10-20 M€ MS	286 €	185 €	152 €
Métropoles-CUrbaines	52 €	-61 €	152 €
Communes 20-50 M€ MS	308 €	195 €	152 €
Communes 2-5 M€ MS	366 €	172 €	185 €

Ecart favorable aux femmes : 0 € et moins

Ecart favorable aux hommes : 0 à 100 € | 100 à 200 € | 200 à 300 € | 300 à 400 € | 500 € et plus

Source : Observatoire de la masse salariale de la fonction publique territoriale - vue des agents - Adelyce

Pécresse... Ces attaques ne sont pas anodines, car s'attaquer au service public c'est vouloir fragiliser et détruire un des derniers remparts garantissant la défense des droits des femmes. Que

ce soit au travers de la justice, de la santé, de l'éducation, du logement, de la famille et de bien d'autres secteurs, ce bouclier nécessite d'être constamment renforcé pour que les fonction-



naires puissent travailler dignement en toute égalité afin de garantir les droits des usagères et des usagers.

**Dans le monde et sur nos territoires, se mobiliser pour un service public**

**de qualité, c'est garantir l'égalité ! L'égalité des libertés, l'effectivité de l'égalité salariale et dans les conditions de travail, un droit à la santé pour toutes.**



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL : NOUS SOMMES LOIN DU COMPTE...

La fonction publique territoriale a beau être composée de 63 % de femmes, les inégalités demeurent de l'embauche à la retraite. Elles se retrouvent dans toutes les composantes de la carrière : dans la rémunération, l'accès aux postes à responsabilités, le temps de travail, l'accès à la formation...

Ces inégalités sont à la fois marquées par le genre, l'âge, la catégorie et la filière. Bien que le grand principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes – (« à travail égal, salaire

égal ») ait été inscrit dans les textes dès les années 1950, et en particulier en 1983, les inégalités demeurent. Selon les données Adelyce<sup>(1)</sup>, **le salaire moyen des hommes est supérieur de 14,8 % à celui des femmes, soit + 362 € brut mensuels pour les hommes dans la fonction publique territoriale en 2022.**

Cette différence est principalement liée à une sous-représentation des femmes dans les postes à hautes responsabilités et aux emplois les mieux

rétribués ainsi qu'à l'écart du temps de travail. En effet, plus de 20 % de femmes n'exercent pas à temps plein. Le gouvernement Macron 1 a mis en place plusieurs actions comprises dans les plans égalité (accord du 30 novembre 2018 et loi TFP 2019). Si des améliorations sont à noter dans les collectivités, elles sont surtout soit le fait de dispositifs ponctuels, soit de dispositifs catégoriels, notamment dans les filières à prédominance féminine, par exemple l'obtention du Ségur. Des écarts de salaires entre femmes et hommes sont aussi présents au

(1) Observatoire de la masse salariale de la fonction publique territoriale – Vue des agents - Adelyce

sein même des filières. Parmi les plus égalitaires, on retrouve les filières animation, culturelle, sportive et les filières actives. Parmi les moins égalitaires : les filières médicales, administrative, et technique. Par exemple, dans la filière administrative, en moyenne, à temps de travail équivalent, une femme perçoit 2964 € alors qu'un homme perçoit 3578 € en 2023.

**Notons que les départements, les régions et les CCAS/CIAS affichent un écart final de rémunération compris entre 50 et 100 € en faveur des hommes. Au sein des mairies, l'écart est au-dessus de la moyenne nationale avec plus de 124 € en 2024.**

Les inégalités salariales varient également selon les tranches d'âge. Les jeunes agent-es, entre 18 et 35 ans, connaissent une croissance plus marquée de leur rémunération par des déroulements de carrière plus rapides. En revanche, pour les agent-es de plus de 45 ans, l'évolution salariale est plus limitée en raison des départs en retraite et des avancements plus espacés. Nous avons observé en quelques mois l'impact de la réforme des retraites « Macron-Borne » sur la carrière de tous les personnels et en particulier des femmes contraintes de travailler davantage, car ce sont elles qui, le plus souvent, ont des carrières hachées et des temps non complets.

**Pourtant, des solutions existent et sont viables : l'effectivité de l'égalité salariale permettrait une rentrée de plus de 6,5 milliards d'euros, l'intégration du RI dans le calcul de la retraite permettrait de lutter contre les petites pensions, un plan massif de titularisations garantirait la pérennité de notre caisse de retraite, la CNRACL...**

Encore une fois, nous pouvons observer que le système capitaliste entretient les inégalités de genre dans un but d'exploitation, de domination et de destruction du modèle de protection sociale afin de privatiser notre bien commun. Oui, quand les pouvoirs exécutifs et législatifs s'attaquent aux

services publics, ils menacent directement les droits des femmes. Bayrou a indiqué 2,2 milliards de coupes budgétaires dans la prochaine présentation entraînant des conséquences sur la masse salariale, sur l'augmentation des rémunérations et donc sur les politiques salariales des employeurs locaux et le maintien des services publics.

À la CGT, nous ne cessons d'interpeller les employeurs sur leurs responsabilités à respecter l'effectivité de la loi. Pour cela, notre organisation se saisit de tous les espaces de négociations et les outils pour porter nos revendications : que ce soit au travers du RSU, du budget de la collectivité, sur l'organisation du travail, le temps de travail ou la santé, **nous avons une parole à faire entendre.** Celle-ci doit se renforcer par l'action

des personnels afin de garantir un rapport de force à la hauteur de l'enjeu. Pour cela, la CGT s'appuie sur sa démarche revendicative et, en particulier, sur la mise en place des États Généraux des Services Publics Territoriaux. Ils permettent ainsi, par l'organisation d'actions auprès des agent-es, de recenser leurs aspirations afin de les transformer en un cahier revendicatif qui sera porté à leur employeur local, voire, sur le plan national, dans notre ministère. Parfois, les inégalités sont tellement subtiles et intégrées qu'elles sont difficilement déconstructibles. À notre organisation de les démasquer et de lutter contre. Le 8 mars nous rappelle, s'il le fallait encore, que ce combat est quotidien et ne doit pas se limiter à une date, mais est bien un engagement fidèle à nos valeurs et principes.



## PÉNIBILITÉ MINIMISÉE, RISQUES SOUS-ESTIMÉS, AFFECTIONS SPÉCIFIQUEMENT FÉMININES NIÉES, FACTEURS DE RISQUES SECONDAIRES SOUS-ÉVALUÉS, CANCERS PROFESSIONNELS NON RECONNUS...

LES RISQUES PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEUSES SONT « MAJORITAIREMENT INVISIBLES ET SILENCIEUX » ALERTAIT, EN JUIN DERNIER, UN RAPPORT DU SÉNAT. CES INÉGALITÉS ONT DE GRAVES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ DES FEMMES.

## POUR UNE MEILLEURE SANTÉ DES FEMMES, LA CGT REVENDIQUE :

- 】 la gratuité des protections hygiéniques et leur mise à disposition gratuite sur le lieu de travail ;
- 】 le dépistage, par la Médecine du travail, de maladies telles que l'endométriose et la reconnaissance de cette maladie comme un handicap et une affection longue durée ;
- 】 la suppression des jours de carence pour toutes et tous ;
- 】 la liberté de disposer de son corps et de ses choix avec la gratuité des moyens de contraception et l'ouverture de centres IVG, de centres de santé sexuelle et de maternités ;
- 】 l'inscription du droit à l'IVG dans la Constitution car « le droit à la liberté à l'IVG » ne garantit pas son accès en termes de moyens ;
- 】 le respect de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels genré (DUERP) ;
- 】 la mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et établissements dépourvus de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement négocié avec les syndicats ;
- 】 l'interdiction de licenciement, le droit à absences rémunérées pour réaliser des démarches, le droit à la mobilité géographique et fonctionnelle pour protéger les victimes de violences conjugales ;
- 】 l'obligation de formation des ressources humaines, personnel encadrant, et élu·e·s sur les violences sexistes et sexuelles, et des moyens pour que les référent·es harcèlement/violence puissent exercer leurs prérogatives ;
- 】 l'obligation d'une sensibilisation annuelle pour toutes les salarié·es sur leur temps de travail et la mise en place de dispositifs de prévention pour les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les travailleurs·ses de nuit ou en milieu non mixte ;
- 】 un accès aux soins garanti avec le remboursement à 100 % des consultations en psycho-traumatologie pour les victimes de violences sexuelles et sexistes ;
- 】 la transcription dans le droit français de la Convention n°190 de l'OIT pour éliminer et prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

## SANTÉ DES AGENTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE UNE PRISE EN COMPTE INDISPENSABLE

Les femmes représentent près de 49 % de la population active, mais leur santé, tant physique que mentale, est souvent mise à mal par des conditions de travail inadaptées et une méconnaissance des spécificités féminines. Si des débats récents, comme celui sur l'endométriose, ont permis de mettre en lumière certaines problématiques, il reste beaucoup à faire pour que la Fonction publique prenne véritablement en compte la santé des agentes.

### UN RESENTI DE MOINS BONNE SANTÉ GÉNÉRALE

Selon le *Baromètre de Santé publique France 2021*, seules 65 % des femmes se déclarent en bonne ou très bonne

santé, contre 71 % des hommes. Cette différence est particulièrement marquée chez les jeunes adultes.

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL PÉNALISANTES

- Les femmes sont deux fois plus touchées par la souffrance psychique liée au travail (6 % contre 3 % des hommes).
- Elles déclarent plus fréquemment des troubles musculosquelettiques (60 % des femmes âgées de 18 à 64 ans contre 51 % des hommes).
- Ces écarts s'expliquent notamment par la forte division sexuelle dans certains secteurs où les tâches sont souvent genrées et pénibles.

### UNE SANTÉ MENTALE EN DÉGRADATION

La santé mentale des femmes est particulièrement préoccupante depuis la pandémie de Covid-19. En 2021, 17 % des femmes ont déclaré un épisode dépressif caractérisé au cours des 12 derniers mois, contre 10 % des hommes. Les jeunes femmes sont les plus touchées : entre 2014 et 2021, la prévalence des pensées suicidaires chez elles a triplé, passant de 3 % à 9 %.

### UNE APPROCHE GLOBALE NÉCESSAIRE :

**SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE**  
La santé des agentes ne peut être réduite à des problématiques physiques

(règles douloureuses, endométriose, ménopause, maladies féminines telles que le cancer du sein, ou encore les risques professionnels spécifiques). Il est essentiel d'inclure également les enjeux de santé mentale tels que :

- La charge mentale : un fardeau invisible, mais omniprésent, souvent lié à la double journée de travail.
- Le burn-out : accentué par les sous-effectifs dans certains secteurs et des conditions de travail stressantes.
- La dépression post-partum ou périnatale, encore trop méconnue dans les environnements professionnels.

Ces constats montrent clairement que les employeurs publics doivent adapter leurs politiques pour mieux répondre aux besoins spécifiques des agentes. La santé des agentes est un enjeu de justice sociale et de respect des principes d'égalité au sein de la Fonction publique. Investir dans leur bien-être, c'est aussi garantir un service public de qualité.

Par ailleurs, les études menées par l'ANACT soulignent les inégalités persistantes dans la prise en compte de la santé des femmes au travail. Les risques professionnels spécifiques aux femmes sont souvent invisibilisés, conduisant à leur sous-évaluation. Ces inégalités s'expliquent par la combinaison de facteurs profession-

nels (pénibilité accrue, stagnation des carrières, division sexuée des tâches) et extra-professionnels (parentalité, monoparentalité, aide, violences domestiques, maladies chroniques spécifiques comme l'endométriose ou le cancer).

**Les organisations du travail restent largement conçues sur des standards masculins, excluant les besoins biologiques, physiologiques et sociaux des femmes. Les équipements, seuils d'exposition, horaires et conditions de travail ne sont pas adaptés à leurs réalités. De plus, les femmes subissent une surexposition aux violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.**

Pour remédier à ces inégalités, l'ANACT préconise une approche différenciée visant à évaluer les impacts spécifiques des conditions de travail sur les femmes et les hommes, et une approche inclusive pour adapter les organisations et garantir des conditions de travail équitables. L'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle est également prioritaire. Une meilleure prévention des risques professionnels passe par une prise en compte des spécificités des femmes dès la conception des politiques de santé au travail.

## LES ENJEUX DE SANTÉ, ET PARTICULIÈREMENT AU TRAVAIL, SONT UN COMBAT DU QUOTIDIEN POUR LA CGT.

**La CGT réclame «le 100 % Sécu»,** c'est-à-dire un droit à la Santé qui comporte une prise en charge totale pour toutes et tous, sans reste à charge, sur les médicaments comme sur les soins et les dispositifs de santé, en courte ou en longue maladie, maternité, invalidité, accidents du travail, en ambulatoire ou en hospitalisation. Ce combat est mené au travers de plusieurs négociations avec l'État ainsi que les employeurs locaux dans la mise en place de la protection sociale complémentaire obligatoire dans les collectivités depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025. La bataille se mène aussi bien sur la prise en charge de la cotisation par l'employeur que sur le contenu du panier de soins que les mutuelles et prévoyances prendront en charge. La CGT poursuit son travail, notamment par la mise en place des États généraux des services publics territoriaux, pour un droit à la Santé au sein du travail qui s'appuierait notamment sur des données genrées permettant de reconnaître des pathologies spécifiques aux femmes. Par exemple, l'expression grandissante de la part des agentes de la nécessité de reconnaître les conséquences des menstruations douloureuses, voire handicapantes, doit pouvoir trouver une réponse adaptée de notre organisation et non uniquement des employeurs. La réflexion est donc ouverte. D'autant plus que certains employeurs, comme en Isère, ont vu leur délibération sur l'attribution d'autorisation spéciale d'absence attaquée par le préfet en raison d'une dérogation aux 1607 h. Or, dans d'autres collectivités, comme à Lyon, la délibération qui autorise des ASA de 25 jours, sous avis médical, n'a pas été retoquée.

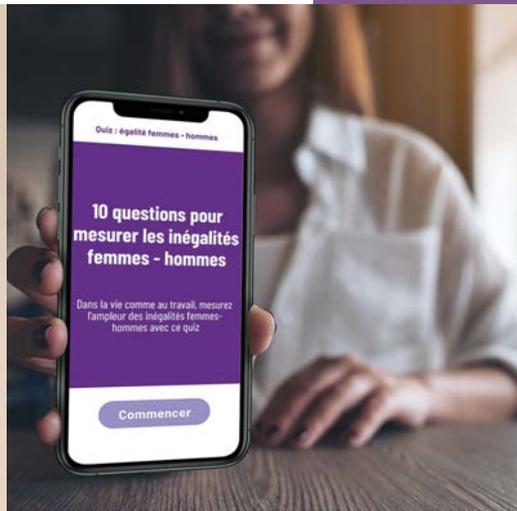
**LE DROIT À LA SANTÉ EST DONC BIEN UN COMBAT SYNDICAL ET POLITIQUE À MENER DANS UNE SOCIÉTÉ INÉGALITAIRE ET DE CLASSE.**



Pour accéder au quiz, flashez le QRCode ci-contre ou, pour la version numérique, cliquez dessus!



Dans la vie comme au travail, mesurez l'ampleur des inégalités femmes-hommes avec ce quiz.



## Autour de l'histoire du magazine Antoinette

**Elyane Bressol (dir.)**

*Antoinette*, magazine féminin de la CGT, est créé en 1955 et disparaît en 1989. Né par la volonté de la direction de la CGT et la ténacité de quelques dirigeantes féministes, dont sa fondatrice Madeleine Colin, *Antoinette* s'est engagé dans le combat pour l'émancipation des travailleuses. Pendant trente-quatre ans, ce journal — diffusé par d'innombrables militantes (et quelques militants) de la CGT — a cherché à informer, à diffuser des idées progressistes auprès des femmes salariées. Avec pour credo un engagement sans faille pour le droit au travail des femmes. Au nom de ce concept, *Antoinette* s'est attaqué aux inégalités de salaires et d'emplois, aux conditions de travail pénibles, mais aussi aux idées infériorisantes et rétrogrades. Ce ne fut pas un chemin semé de roses. Au milieu des années 1950, il a fallu faire reculer la notion de salaire d'appoint, puis il a fallu gagner la place des femmes dans le syndicat; il a fallu aussi contester le travail à temps partiel pendant que d'autres plaidaient pour «le choix» de rester ou de revenir au foyer! Dans notre société patriarcale, le combat fut dur. L'existence même de la revue fut plusieurs fois posée. En 1982, une dernière crise, douloureuse, faillit avoir le dernier mot. *Antoinette* a continué. Quelques années seulement. En 2007, l'Institut CGT d'histoire sociale a organisé un colloque, *Autour de l'histoire du magazine Antoinette*, qui avait été préparé par un séminaire de quatorze séances. Cet ouvrage rend compte de ces travaux qui nous font découvrir une expérience unique en France, motivante et riche d'enseignements, en dépit d'une fin prématurée.

IHS CGT - 2010 -166 p.

Toutes les vidéos sur le site égalité professionnelle de la CGT



et sur le site de la fédération CGT des Services publics



## Filmographie



### **Le souffle de Martha**

Documentaire sur la militante CGT, résistante déportée, seule femme présente lors des accords de Matignon. Sorti en 2020, voir l'association «Les amies de Martha»

### **Les femmes du Bus 678**

De Mohamed Diad  
Sorti en 2012

### **We are coming**

Chronique d'une révolution féministe  
De Nina Faure  
Sorti en 2023

## Les féministes de la CGT. Histoire du magazine Antoinette (1955-1989)

**Jocelyne George**

De 1955 à 1989, la CGT a publié un magazine féminin, *Antoinette*. L'histoire de cet objet de presse singulier était nécessaire pour le mettre à sa place dans celle des femmes, dans celle du féminisme. Démystifier le réel et non pas l'exorciser, tel fut le projet de ce magazine unique dans le monde syndical. Il n'eut pas les moyens économiques de concurrencer la presse dite féminine et donc de dévoiler massivement l'idéologie qu'elle véhicule, mais il servit le féminisme des militantes car sa diffusion, toujours difficile, fut pour elles un moyen de se rendre visibles dans le syndicat et dans l'entreprise. La vente de masse d'*Antoinette* chaque 8 mars fut un élément important de la popularisation de cette journée des femmes.

Delga, 2011, 234 p.





# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



La Macif,  
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.  
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LE STATUT

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2<sup>e</sup> alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a rappelé ce principe en stipulant qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Néanmoins, des inégalités persistent, tant dans les déroulements de carrière qu'en matière de rémunérations et de pensions, que l'adoption de la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'a pas résolues.

Dans le cadre de la fonction publique territoriale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de l'article 33 de la Loi de 1984 (modifiée par la Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté) qui mentionne qu'une « négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale qui est soumis au comité technique ».

La Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique affiche l'ambition d'accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte

à 50 % le quota obligatoire de primominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il se décompose en 4 indicateurs qui mesurent :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agent-es contractuel-les, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- le nombre d'agent-es public-ques du sexe sous-représenté parmi les dix agent-es public-ques ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social



unique (RSU), obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

L'article 3 du décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale prévoit désormais la publication annuelle des index des employeurs territoriaux ainsi que des actions mises en œuvre pour réduire ces écarts sur leur site Internet. Cette obligation a démarré au 30 septembre 2024.

## LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL EST INFORMÉ DES RÉSULTATS ET DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE.

Le décret fixe une cible de 75 points sur 100. En cas de non-atteinte de cette cible, l'employeur est tenu de publier et de transmettre aux services de la préfecture des objectifs de progression. En cas de non-atteinte de la cible pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, il est redevable d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

# FESTI'Red 2025

## 9<sup>E</sup> ÉDITION DU FESTI'RED 2025 A VOUS LA PAROLE !

Cette année, l'évènement organisé par le collectif jeunes CGT de la fédération des Services publics se déroulera à Sainte-Tulle, dans les Alpes-de-Haute-Provence (04), du 4 au 6 juin 2025.

Le Festi'Red c'est quoi? **R pour Rassemblement, E pour Égalité, D pour Diversité.**

C'est un évènement de 2 jours entre camarades de moins de 35 ans qui viennent de toute la France avec des rencontres, des débats et des concerts.

Pour cette 9<sup>e</sup> édition, le collectif jeunes continue à inviter plus de 100 jeunes. **Il s'agit là de la preuve que le Festi'Red a déjà créé une dynamique et une envie chez les jeunes qui grandit au fur et à mesure des années.** Le Festi'Red commence à faire parler de lui comme d'un évènement qui a toute sa place et son importance à la CGT.

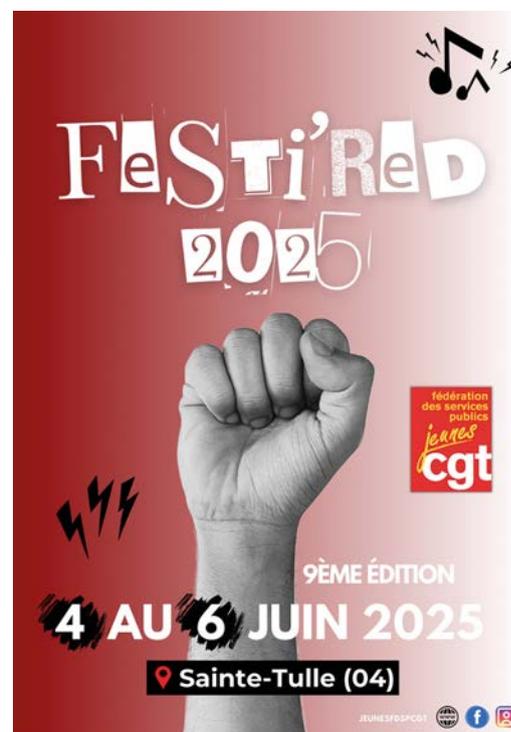
Au programme, un premier débat sur le syndicalisme face au capitalisme, un second sur les États généraux des services publics pour proposer aux participant·es d'engager une réflexion commune afin d'apporter une vision de la jeunesse et, pour finir, un troisième débat « A vous la parole » donnera l'occasion aux jeunes de parler des sujets qu'ils souhaitent

tant il est important que chacune puisse s'exprimer.

Le choix des sujets de ces débats colle bien à l'actualité nationale et syndicale du moment, avec la situation politique que nous vivons depuis des mois, le mépris du gouvernement pour les services publics ainsi que les nombreuses attaques contre les fonctionnaires.

Le Festi'Red est un évènement plein de rencontres enrichissantes qui donnent un élan de courage pour lutter contre la politique d'austérité que les jeunes subissent jour après jour.

Donc, si vous avez moins de 35 ans et que vous avez envie de vous investir davantage dans la CGT pour changer les choses, venez participer à cet évènement en vous rapprochant de vos CSD (coordinations syndicales départementales) pour vous y inscrire jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2025.



# LE CDCA (CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'AUTONOMIE)

Martine Leblond, élue à la Commission nationale de l'UFR des Services publics, élue à la Commission exécutive de l'Union confédérale retraité·es, animatrice du collectif «Territoires CDCA», a bien voulu répondre aux questions posées par Christine Solaire, membre du bureau de l'UFR.

**Peux-tu nous expliquer ce qu'est le CDCA et depuis quand a-t-il été créé ?**

**MARTINE**

Le CDCA a été créé par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement pour renforcer la participation des personnes à l'élaboration des politiques publiques du handicap et de la vieillesse. Décret n° 2016-1206 du 7 septembre 2016 relatif au conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie.

Le CDCA donne son avis sur les sujets concernant les personnes âgées et les personnes handicapées. Il est composé de représentant·es des institutions, de personnes âgées, de personnes handicapées et de professionnel·les.

Le CDCA remplace le conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH) et le comité départemental des retraité·es et personnes âgées (CODERPA). Cette instance, présidée par le président du Conseil départemental, a pour ambition de renforcer la démocratie participative au niveau local et de faciliter la co-construction des politiques publiques territoriales en concertation avec les personnes et leurs proches, les représentant·es institutionnel·les locaux·ales et les professionnel·les du secteur de l'âge et du handicap.

**Peux-tu nous donner quelques explications sur le handicap, la perte d'autonomie ?**

**MARTINE**

La perte d'autonomie, ou dépendance,

se définit comme l'impossibilité pour une personne d'effectuer par elle-même certains actes de la vie courante dans son environnement habituel. Elle peut survenir brutalement suite à un accident ou une maladie, ou s'installer progressivement, entraînant un besoin d'aide.

La différence entre perte d'autonomie et handicap repose sur l'âge de 60 ans :

- Avant 60 ans : on parle de handicap, considéré comme un accident de vie ;
- Après 60 ans : on parle de dépendance, perçue comme liée au vieillissement.

Cette distinction entraîne des différences dans l'accès aux services et prestations, avec des interlocuteurs et des dispositifs spécifiques à chaque catégorie.

**À quoi sert le CDCA ? Quels sont ses domaines de compétences ?**

**MARTINE**

Le rôle du CDCA est d'émettre des avis et des recommandations : prévention, accompagnement médico-social et accès aux soins, aides humaines ou techniques, le transport, le logement, l'habitat collectif, l'urbanisme, l'aide aux aidant·es, le maintien à domicile, la culture, les loisirs, la vie associative...

Le CDCA est **par exemple** consulté sur les schémas départementaux relatifs aux personnes handicapées ou aux personnes âgées en perte d'autonomie.

Ces schémas programment l'évolution des établissements et services existants et la création de structures pour les per-



**Martine Leblond**

sonnes âgées et les personnes handicapées. Il peut débattre de tout sujet relatif aux politiques de l'autonomie et de la citoyenneté des personnes âgées et des personnes handicapées, selon des modalités d'organisation qu'il définit.

**Est-ce que les CDCA ont un pouvoir décisionnaire ?**

**MARTINE**

Non, ils sont consultatifs.

**Qui compose le CDCA et qui mandate les représentants syndicaux ?**

**MARTINE**

Afin de répondre aux spécificités propres à chaque public, le CDCA est composé de deux formations spécialisées :

- Une formation pour les questions relatives aux personnes handicapées ;
- Une formation pour les personnes âgées.

Ces deux formations sont composées chacune de 4 collèges :

- **Premier collège** : représentant·es des retraité·es, des personnes âgées et des proches aidants (pour la formation personnes âgées) et représentant·es des personnes handicapées et des proches aidants (pour la formation personnes handicapées).
- **Deuxième collège** : représentant·es des institutions. Par exemple, des représentant·es de l'État, du conseil



départemental, de l'ARS, de l'ANAH et des caisses de Sécurité sociale.

- **Troisième collège** : représentant-es des organismes et professionnel·les œuvrant en faveur des personnes âgées (pour la formation personnes âgées) et des personnes handicapées (pour la formation personnes handicapées). Par exemple, des représentant-es des organisations représentant les employeurs, les professionnel·les et les gestionnaires d'établissements et de services pour les personnes âgées et les personnes handicapées.
- **Quatrième collège** : représentant-es des personnes physiques ou morales concernées par les politiques de l'autonomie et de la citoyenneté des personnes âgées (pour la formation personnes âgées) et des personnes handicapées (pour la formation personnes handicapées) ou intervenant dans le domaine de compétence du CDCA. Par exemple, des représentant-es des bailleurs sociaux ou des organismes en charge de l'organisation des transports.

Les deux formations se réunissent indépendamment et se retrouvent à l'occasion des réunions plénières qui

rassemblent les deux formations spécialisées du CDCA au moins deux fois par an. Les représentant-es des personnes âgées et des personnes handicapées et les professionnel·les réfléchissent donc ensemble, dans le cadre du CDCA, à la mise en place d'actions dans leur département.

Le mandat est sous l'égide des Unions Départementales, c'est donc un mandat confédéral.

Les moyens syndicaux sont régis par la mise en place d'un règlement intérieur au sein de chaque CDCA, ils sont au bon vouloir des politiques du Conseil départemental et du rapport de force de tous les représentants.

### **Pourquoi cette instance, qui n'est pas bien connue, est-elle si importante dans le dialogue social ?**

#### **MARTINE**

C'est le seul espace démocratique sur le territoire, bien sûr il est consultatif mais il permet d'avancer nos revendications avec notamment les autres organisations syndicales et les associations. Il est un lieu de débat et d'échanges d'informations, notre objectif est aussi de sortir des injonctions des politiques départemen-

tales. Certes, la question des structures des services liés aux besoins des personnes âgées est urgente et nécessaire, mais il nous faut aussi orienter nos revendications sur les besoins de transports, de logements, de loisirs et de culture, sans oublier les notions de la prévention.

**Les CDCA/CMCA** sont l'occasion de relancer la concertation interne avec nos structures CGT locales, départementales et régionales, professionnelles et inter-professionnelles, pour faire mieux percevoir **l'intérêt de travailler mieux et plus ensemble au niveau des territoires** sur ces questions de revendications territoriales, notamment pour ce qui concerne les besoins en matière de santé, de transports, de logement, d'activités culturelles et sportives, de services sociaux et de services publics divers...

**Ensemble, sachons construire le cahier revendicatif territorial, un atout et un outil politique pour conquérir des droits pour « Bien vivre et bien vieillir ».**

**Merci Martine de bien avoir voulu répondre à nos questions.**

# CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## ENTRETIEN AVEC SYLVIANE BROUSSE, MANDATÉE CGT AU CCFP

### Qu'est-ce que c'est le CCFP ?

**SYLVIANE**

Le Conseil commun de la fonction publique est né d'un long processus initié par la CGT. C'est à la suite des accords dits « accords de Bercy » que nous avons signé en 2008, après plusieurs mois d'échanges dans le cadre de la concertation sur la rénovation du dialogue social, que cette nouvelle instance a été inscrite dans la Loi en juillet 2010. Et c'est par décret du 30 janvier 2012 que le CCFP a été créé. La première réunion a eu lieu dès le lendemain et nos délégués CGT ont exprimé dans leur déclaration liminaire se féliciter « sans ambiguïté de la mise en place du Conseil commun qu'elle revendiquait depuis longtemps ».

### Pourquoi c'était si important pour la CGT ?

**SYLVIANE**

La CGT revendiquait depuis près de 30 ans la création de ce Conseil qui manquait dans le Statut général de 1983. Défendre l'idée d'une instance de concertation et d'échange commune aux trois versants de la Fonction publique est essentiel, car il n'y a qu'une seule et même Fonction publique pour répondre toujours plus et mieux aux besoins de la population. Et la CGT considère toujours qu'il doit être un des outils unificateurs des trois versants de la Fonction publique. Dans la même logique, la CGT revendique également un Statut unifié des fonctionnaires qui permettrait une plus grande égalité de traitement des usagères, qui serait source d'une meilleure efficacité et serait un facteur puissant de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et pour ses agent-es. Un tel statut consolidé et rénové constituerait

d'autant plus un atout fondamental pour la neutralité et l'impartialité du fonctionnaire. Considérant le danger d'exécutifs d'extrême droite, un statut fort et protecteur est essentiel.

### Qui siège au CCFP ?

**SYLVIANE**

Il est présidé par le ministre en charge de la Fonction publique et comprend des représentant-es des employeurs des 3 versants (18 sièges) et des représentant-es mandaté-es des organisations syndicales représentatives (30 sièges). Le nombre de sièges, pour la CGT comme pour les autres organisations syndicales, dépend des voix obtenues aux élections professionnelles de la Fonction publique. C'est la représentativité. Actuellement, la CGT est majoritaire au CCFP avec 7 sièges. C'est tout l'enjeu des élections professionnelles, dont le résultat impacte tant les instances locales que les instances nationales. Et c'est dans ces instances nationales que sont présentés les projets de loi pour l'ensemble des fonctionnaires et agent-es publics.

### Justement, quels sont les textes récents qui ont été présentés en CCFP ?

**SYLVIANE**

Sur les derniers mois, et depuis l'infâme Loi de transformation de la FP de 2019, on a échappé à un certain nombre de projets de textes qui pouvaient encore plus impacter les agent-es de la Fonction publique. Notamment un projet de loi imaginé par l'ex-ministre Guerini prévoyant la rémunération au mérite ou le licenciement pour insuffisance professionnelle. Puis, l'ex-ministre heureusement éphémère, G. Kasbarian, a été à l'œuvre sur l'imposition de deux jours de carence



**Sylviane Brousse**  
Membre de la délégation CGT au CCFP  
Coordnatrice CGT Fonction publique

supplémentaires. Ce que nous avons pu faire reculer grâce aux fortes mobilisations lors de la journée de grève du 5 décembre. Cependant, son successeur, l'actuel ministre Marcangeli, a poursuivi avec l'imposition de la baisse de 10 % de la rémunération dès le premier jour d'arrêt maladie (après le 1<sup>er</sup> jour de carence bien sûr qui, lui, n'est pas payé du tout). La CGT s'est fortement exprimée et a voté contre, comme l'ensemble des organisations syndicales du CCFP, et même les employeurs territoriaux et hospitaliers. Mais le texte représenté en 2<sup>e</sup> séance est passé. Ce sont les mêmes conditions que pour un CST, et toutes les camarades élu-es dans ces instances le savent, on vote, mais ce n'est qu'un avis. C'est un des enjeux, ce n'est que par le rapport de force que l'on peut faire reculer les lois et dispositions rétrogrades et gagner de nouveaux droits pour l'ensemble des agent-es et salarié-es pour plus de démocratie et de justice sociale.



**TERRITORIA**  
mutuelle

■ GROUPE APICIL

## 1ÈRE MUTUELLE LABELLISÉE

POUR LA PROTECTION  
SOCIALE DES AGENTS  
TERRITORIAUX



**175 000**  
**ADHÉRENTS**

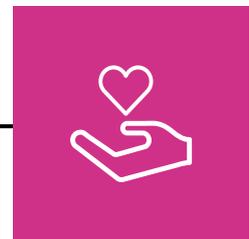
« Militants mutualistes, experts en santé, nous protégeons les vies au service de nos territoires. »



PRÉVOYANCE



SANTÉ



PRÉVENTION

Nous mettons en œuvre avec les **employeurs publics** des dispositifs innovants et de qualité pour le **bien-être au travail** et la lutte contre l'absentéisme.

Pour en savoir plus, rdv sur [territoria-mutuelle.fr](https://territoria-mutuelle.fr).



# FREE PALESTINE

**BOYCOTT · DÉINVESTISSEMENT · SANCTIONS**

## **SOLIDARITÉ PALESTINE**

### **BDS, BOYCOTT DÉINVESTISSEMENT, SANCTIONS : LES SYNDICATS ET ORGANISATIONS DE LA FÉDÉRATION EN ACTION !**

Les campagnes BDS visent avant tout à exercer des pressions économiques et politiques sur Israël afin que les droits humains fondamentaux du peuple palestinien et les conventions internationales soient respectés : fin de l'occupation, égalité des droits, droit au retour des réfugié-es. Les actions de boycott, de désinvestissement et d'appels aux sanctions portés par BDS concernent l'ensemble des produits et intérêts israéliens.

L'adhésion de la fédération CGT des Services publics à la campagne BDS est un atout majeur pour la réalisation des objectifs politiques portés lors de notre 13<sup>e</sup> Congrès à Lille. L'objectif est bien de contribuer

à un mouvement aussi fort, visible et rassembleur que possible contre l'apartheid israélien avec tous nos syndicats, syndiqué-es et au-delà. Il est important, plus que jamais, de continuer à résister au génocide et

à la déshumanisation du peuple palestinien par des actions de solidarité efficaces.

**LE BOYCOTT DE TOUS LES  
PRODUITS ISRAËLIENS ISSUS  
OU NON DES COLONIES A  
TOUTE SA RÉSONNANCE  
DANS LE CHAMP  
TERRITORIAL.**

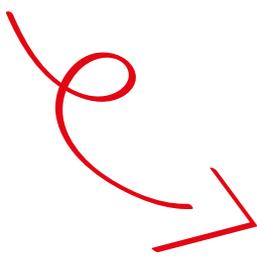
**Plusieurs axes d'action sont possibles, à nous, CGT, de nous faire entendre et d'agir !**

### BOYCOTTONS ET DÉINVESTISSONS LES ENTREPRISES DE LA MARQUE HP MAINTENANT.

La filiale israélienne de HP Inc. fournit des produits et des services aux bureaux de Benjamin Netanyahu et de Betzalel Smotrich, tous deux directement responsables de crimes de guerre et de ce que les spécialistes du droit international, les experts en génocide et les fonctionnaires de l'ONU, reconnaissent comme le génocide israélien en cours à Gaza. À ce jour, de trop nombreuses collectivités sont équipées d'ordinateurs, d'imprimantes de la marque HP...

**Nous, syndicats, organisations CGT, engageons-nous sans attendre dans la campagne de boycott HP**, en dénonçant haut et fort la complicité de cette entreprise avec le génocide, l'apartheid et le colonialisme de peuplement d'Israël. Interpellons sans attendre les élus locaux.

**Exigeons que notre collectivité se désengage de HP** au bénéfice d'un autre fournisseur informatique. Il y a besoin d'une action collective urgente et forte pour faire pression !



### VERS LA FIN DES JUMELAGES AVEC LES VILLES ISRAËLIENNES.

Barcelone a suspendu son jumelage avec Tel-Aviv, mais qu'en est-il aujourd'hui de la situation de Toulouse, toujours jumelée avec Tel-Aviv, ou de Lyon, jumelée avec Beer-Sheva, ou encore d'Aix-en-Provence, jumelée avec Ashkelon... !?? Plus de cinquante villes françaises sont actuellement jumelées avec des villes en Israël.

**La fédération CGT des Services publics invite chacun des syndicats à interpeller le conseil municipal, le maire, afin de suspendre ou mettre fin à ces jumelages de la honte ! Tous et toutes mobilisé-es pour le dé-jumelage !**

<https://www.bdsfrance.org/vers-la-fin-des-jumelages-avec-les-villes-israeliennes/>



### RESTAURATION COLLECTIVE : NON AUX ORANGES DE JAFFA ET AUTRES !

Les fruits et légumes israéliens, avocats, oranges, pamplemousses... doivent être bannis sans plus attendre de toutes nos cantines et services de restauration ! On ne peut ignorer la provenance de ces produits bien étiquetés « Israël », alors agissons et boycottons-les massivement !

### CARREFOUR, UNE GRANDE SURFACE À BOYCOTTER ABSOLUMENT !

Carrefour apporte un soutien inconditionnel à l'État d'Israël et ne cesse d'implanter ses magasins dans les colonies. N'oublions pas la diffusion sur les réseaux sociaux de vidéos montrant les soldats israéliens portant des produits alimentaires dans des sacs avec le logo de Carrefour... **Alors, oui, tous nos syndicats et organisations sont appelés à boycotter Carrefour et à effectuer leurs achats dans d'autres surfaces.**

<https://www.bdsfrance.org/carrefour/>



Pour conclure, il est important de rappeler que la fédération CGT des Services publics s'inscrit dans les traditions pacifistes du mouvement syndical international et c'est en ce sens qu'elle **appelle instamment tous les syndicats, syndiqué-es et organisations à s'engager dans les campagnes BDS**. Emparons-nous de cette lutte pour affirmer notre opposition à l'apartheid pratiqué par Israël. Les axes prioritaires pour la CGT dans les campagnes BDS sont clairs : boycotter mais aussi informer et sensibiliser.

**Ensemble, faisons entendre notre voix et soutenons le peuple palestinien dans sa quête de justice et de reconnaissance de ses droits inaliénables.**

**FREE PALESTINE**

BOYCOTT · DÉINVESTISSEMENT · SANCTIONS



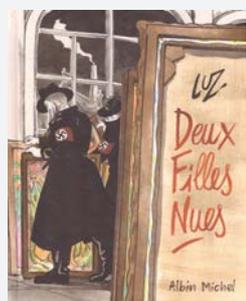
## Féministe, la CGT ?

Sophie Binet, Maryse Dumas, Rachel Silvera



Mais qu'est-ce qu'elles veulent encore ? Un salaire égal pour un travail de valeur égale ? Oui ! Mais aussi la fin des violences et de toutes les discriminations. Rien de moins ! 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 syndicale, 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 ce syndicat de féministe ? Si elle s'affirme désormais comme telle, 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 pour que l'émancipation des femmes devienne, au présent, le combat de toutes et de tous.

Éditions de l'Atelier, 2019, 192 p.



## Deux filles nues « Un siècle d'histoire vu par un tableau »

Le Fauve d'Or a été remis à Luz pour  
Deux filles nues au Festival international  
de la BD d'Angoulême

Tout commence en 1919 dans une forêt en bordure de Berlin. Otto Mueller peint Deux filles nues.

De l'atelier de l'artiste aux murs du bureau de son premier propriétaire, le tableau observe le quotidien avant d'être emporté par les tribulations de cette période noire : l'arrivée d'Hitler au pouvoir, l'antisémitisme d'État, l'art moderne qualifié de « dégénéré » par les nazis, la spoliation des familles juives, les expositions, les ventes, les bûchers...

Acteur passif d'un monde qui le dépasse, Deux filles nues est un survivant.

Fruit d'une enquête menée par Luz, ce roman graphique et historique nous appelle à la plus grande vigilance face à toutes les formes de censures politiques et culturelles.

Éditions Albin Michel, 2024, 196 p.

## Le souffle de Martha



François Perlier

Martha Desrumaux est une enfant du Nord à la destinée romanesque. « Petite bonne », puis ouvrière à neuf ans, elle deviendra, à force de révolte et d'engagement, une pionnière dans les combats pour les droits sociaux dans l'entre-deux-guerres. Personnage féminin emblématique du Front Populaire, Jean Renoir la met en scène dans le film La vie est à nous en 1936. Instigatrice de la lutte des mineurs contre l'occupant nazi, elle est déportée en 1942 et participe à la résistance au sein même du camp de Ravensbrück. Dès 1945, elle est désignée pour être l'une des premières femmes députées de l'Histoire de France, avant de tomber dans un relatif oubli.

Documentaire, Les docs du Nord, 2021, 52 min



## Résidence en résistance

Jérôme Polidor

Syndicalistes et citoyen·nes luttent ensemble pour sauver un foyer de personnes âgées et une crèche, deux services publics menacés de fermeture par la municipalité de gauche de Poitiers. Un documentaire

en immersion dans une lutte syndicale et sociale victorieuse. Alors que les services publics sont attaqués de toute part, le film montre comment l'indignation se transforme en résistance collective et peut contraindre des élus à revoir leur copie. Une note d'espoir pour les combats à venir. Et invite à en faire autant.

La Mare, 2024, 81 mn



+ d'informations sur  
[cnfpt.fr](http://cnfpt.fr) 



**Pensez formation,  
découvrez notre**

**OFFRE  
DE SERVICE**