Cfdt: INTERCO

INTERCO MAG

Trimestriel d'information des adhérents Interco-CFDT n°255 • avril-mai-juin 2023

ÉLECTIONS FUNÉRAIRES
En 2023, mobilisations et élections

ACTU
Mobilisations contre la réforme des retraites

DOSSIER
Les femmes et le syndicalisme

FICHE JURIDIQUE
Le droit de grève

SOMMA!RE

ÉLECTIONS FUNÉRAIRES 4

- En 2023, mobilisations et élections pour les services funéraires 4
- Interview : *« Il faut arriver à se développer et à se faire connaître dans les secteurs non représentés »* 6
- Interview : *« Redevenir première organisation syndicale chez OGF »* 7

VIE DE LA FÉDÉ 9

- La fédération recrute un·e secrétaire fédéral·e pour le pôle communication 9
- Une nouvelle secrétaire nationale vient renforcer la commission exécutive fédérale 10

ACTU 11

- Retour en images sur les mobilisations contre la réforme des retraites 11

DOSSIER : LES FEMMES ET LE SYNDICALISME 15

- Édito 15
- Interview : *« Allez-y, prenez votre place ! »* 16
- La participation de la fédération Interco à la commission confédérale femmes 17
- Quelques chiffres extraits du rapport 2021 sur la fonction publique 18
- Interview : *« Les femmes sont des syndicalistes comme les autres »* 19
- Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles 20
- L'égalité femmes-hommes au cœur de l'action syndicale européenne 21
- Tribune : *« À mes très chères filles »* 27
- Journal d'une femme (extra) ordinaire ! 27

VIE DE LA FÉDÉ 28

- Femmes et conflits : vers une diplomatie féministe 28
- Entretien avec Monique Gresset, conseillère au Conseil économique social et environnemental (CESE) pour la CFDT 36

FICHE JURIDIQUE 38

- Le droit de grève dans la fonction publique 38

INTERCO MAG
n°255 - avril•mai•juin 2023
Trimestriel de la fédération Interco CFDT
47/49 avenue Simon Bolivar,
75 950 Paris cedex 19
Tél. : 01 56 41 52 52

CPPAP 0923 S 05663
ISSN 2780-223X

Prix du numéro : 1 €
Prix de l'abonnement : 6,80 €
Tirage : 73 700 ex.
Si vous ne souhaitez plus recevoir Interco Mag, veuillez informer votre syndicat afin qu'il fasse le nécessaire dans Gasel.

Directeur de la publication :
Jacques Lager
Responsable de la rédaction :
Philippe Malaisé

Maquette et impression :
INCKÔO • Paris 17e
Magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

Crédits photos : *Pages 1 à 42 : © nnnnae - 123RF*
Page 3 : ©Trueffelpix - Adobestock.com
Page 42 : ©JeromeCronenberger

Crédits illustrations :
Pages 1-4-5-38-39 : Wingz

ÉDITO

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Quand vous lirez ces lignes, je n'aurais plus l'honneur d'être le secrétaire général de votre fédération Interco, ayant décidé de mettre fin à mon mandat au congrès de La Rochelle courant juin et de faire valoir mes droits à la retraite à compter du 1er septembre pour me consacrer désormais, toujours à plein temps, à mon épouse, mes enfants et petits-enfants.

J'ai tenu à ce que le dernier *Interco Mag* de mon mandat comporte un dossier intitulé « Femmes et syndicalisme ». Nous savons l'importance que les femmes ont eu et ont de plus en plus à la CFDT, à la confédération, mais aussi à Interco au plus haut niveau de notre organisation comme au CESE, mais aussi et de manière tout aussi essentiel au niveau local, au plus près des agents et salariés comme le confirment les interviews menés.

Interco Mag revient aussi sur les mobilisations contre la réforme des retraites inique qui nous est imposée et dont les victimes sont encore et toujours les femmes aux métiers les plus précaires et les moins rémunérés.

Interco Mag rappelle qu'Interco est toujours en campagne électorale, cette fois-ci pour nos collègues des services funéraires.

Avant de partir, je tiens à remercier les élu·e·s, militant·e·s, mais aussi adhérent·e·s de notre organisation, sans qui rien n'aurait été, est et ne sera possible et qui maintiennent vivant l'espoir d'un monde du travail meilleur et partant l'espérance d'une vie meilleure pour toutes et tous.
À cet égard, le thème de notre comité national fédéral (CNF) de La Rochelle *« S'engager pour la transition écologique et sociale »*, nous invite et nous assigne comme devoir de bâtir les bases concrètes de cette espérance. ●

Jacques Lager
Secrétaire général

Bonnes vacances à tous

SCANNEZ
pour lire directement Interco Mag sur votre tablette

https://urlz.fr/mgKx

RETROUVEZ
toutes les infos de la fédération Interco CFDT

https://interco.cfdt.fr
/intercocfdt
@interco_cfdt

En 2023, mobilisations et élections pour les services funéraires

L'année est bien engagée et, derrière les mobilisations contre le projet de réforme des retraites, le secteur des services funéraires, une des trois branches privées de la fédération Interco, entre dans un nouveau cycle électoral.

Ce cycle est déjà commencé puisqu'il s'ouvre avec des premiers scrutins dès le mois de mars et se déroulera tout au long de l'année, avec, en point d'orgue, les élections CSE chez OGF au mois de décembre. Tiens cela ne vous rappelle rien ?

C'est aussi l'occasion pour nos syndicats d'investir plus largement ce secteur qui reste à développer plus fortement.

La crise COVID a mis en avant ces travailleuses et travailleurs parmi les « essentiel·les ». La typologie du secteur se partage entre de très petites entreprises, quelques entreprises ou services funéraires publics à taille intercommunale (Pôle Funéraire du Pays Albigeois...) et des groupes tels que OGF et FUNECAP que l'on peut croiser sur l'ensemble du territoire.

20 000 salariés sont concernés, mais 6 000 salariés pour le seul groupe OGF ; une des clés de la représentativité est ici. Nos militants sont mobilisés, actifs mais peu nombreux. Il faut avoir en tête que le turnover dans ce groupe avoisine les 30%.

Pour cette campagne, la mise en place de de l'outil confédéral de ciblage Comité social économique (CSE) arrive à point nommé et devrait contribuer à améliorer grandement notre travail militant.

Quatre organisations sont dans un mouchoir de poche en ce qui concerne la représentativité.
La CFDT représente 21,28%, l'UNSA 24,15%, la CGT 23,12%, FO 17,89%, la CGC 13,56%, c'est dire que la mobilisation va faire la différence.

Du côté revendicatif, les actions propres à chaque entreprise et les propositions pour les CSE feront l'objet d'une campagne de proximité. La grille nationale des salaires et les revendications CFDT devront faire l'objet d'une campagne plus large.

En effet, la branche funéraire (convention collective 0759) fait partie d'une des branches professionnelles qui ont des minimas en dessous du SMIC. Devant l'immobilisme patronal et le défaut d'accord salarial en 2021, la Direction Générale du Travail (DGT) a pu se saisir de cette situation pour inciter la branche à trouver le chemin d'un accord. Cette reprise en main s'est achevée : pas de négociations, des contacts téléphoniques et une visioconférence finale de vingt minutes !

Un accord majoritaire a été signé, malgré tout, par trois organisations (UNSA, CGC, FO). Il valide des propositions qui permettent au premier échelon de la grille de faire un bond de 4,70 euros au-dessus du SMIC ! Juste lamentable...
Autre constat, les propositions salariales ont tendance à réduire les écarts entre chaque niveau limitant les perspectives de carrières et les avancées salariales à venir.

On peut dénoncer le cynisme des interventions gouvernementales visant à contraindre les employeurs sur le partage de la valeur.

L'affichage de moins de branches en dessous du SMIC ne permet pas aux travailleurs essentiels d'accéder à un meilleur pouvoir de vivre !

La commission nationale professionnelle (CNP) funéraire et nos militants du secteur continueront à se mobiliser pleinement pour continuer à revendiquer des avancées dignes de ce nom !

Pour cette campagne, la CNP des services funéraires a préparé des outils de communication et une stratégie.

Ce travail s'inscrit dans la réalité du terrain. La communication doit aller vers ces salariés, portée par des militants syndicaux, sur leurs lieux de travail. Cela semble simple et classique, mais en fait, c'est plutôt innovant pour ce secteur qui ne connait du monde syndical, le plus souvent, que des communications via Facebook et donc déshumanisées.

Les militants Interco CFDT du secteur comptent s'appuyer sur le réseau des syndicats Interco pour couvrir le territoire, c'est notre force.

La mise à disposition d'outils de communication (flyers, plaquettes, appel à candidature) va être proposée à l'ensemble des syndicats et une mise à disposition des sites à visiter leur sera communiquée.

L'outil de ciblage confédéral permettra de repérer les entreprises concernées et de prévoir un calendrier de distributions.

D'ores et déjà, adhérents, lecteurs du journal vous pouvez participer à cette campagne !

Comment ?
Vous travaillez dans une collectivité et vous êtes ou connaissez les agents des cimetières, des services d'état civil et vous croisez des salariés des entreprises ou services funéraires, vous pouvez laisser des documents à l'agence OGF (PFG souvent) que vous rencontrez sur votre route. Il y en a 1 200 sur toute la France !

Faites-le savoir auprès de votre syndicat et dites que ces élections sont aussi importantes que celles de l'an dernier pour les fonctions publiques.
Les travailleuses et travailleurs des services funéraires ont besoin d'une forte représentativité CFDT, pour les rendre plus visibles, mieux reconnus.

Les militant·e·s Interco CFDT du secteur, notamment les élu·e·s de la CNP des services funéraires sont motivé·e·s, les syndicats Interco seront bientôt dotés des matériels de campagne. Tout doit être mis en œuvre pour que le slogan retenu pour la campagne : *« Voter CFDT dans les services funéraires ? C'est pas la mort ! »* soit vu, relayé, entendu !

« Il faut arriver à se développer et à se faire connaître dans les secteurs non représentés »

Christophe Kostiw est conseiller funéraire aux Pompes Funèbres Générales (PFG) de Nevers (Nièvre). Militant CFDT depuis de nombreuses années, il nous parle de la préparation de ses deuxièmes élections CSE.

Interco Mag : Quel est ton parcours syndical ?

Christophe : *Adhérent CFDT depuis 2002, je suis devenu secrétaire lors de mes premières élections CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) en 2004. J'ai ensuite été élu au comité d'entreprise en 2008, 2012 et 2016. Depuis 2019, je suis élu suppléant Etam au comité social et économique (CSE).*
Comme les délégués du personnel ont été remplacés par des représentants de proximité, je suis maintenant désigné représentant de proximité pour le secteur « Centre » avec des villes comme Nevers, Bourges, Montluçon et Châteauroux.

Quelle est la configuration actuelle ?

Dans le funéraire, il y a environ 20 000 salariés et dans le groupe OGF (leader sur le marché du funéraire en France), il y a environ 6 000 personnes dans 50 secteurs répartis dans toute la France. Comme les désignations se font au prorata de la représentativité, on a aujourd'hui une vingtaine de représentants de proximité CFDT (sur 150 environ) dans toute la France.

Et pour les élections nationales, les syndicats ont décidé de diviser par deux le nombre d'élus et de doubler le nombre d'heures afin de professionnaliser le rôle des élus. De ce fait, les élus titulaires au CSE ont obtenu 57 heures par mois au lieu des 29 heures attribuées.

Christophe Kostiw

Le plus dur est de trouver des futurs candidats dans les petites entreprises (90% d'entre elles ont entre 5 et 50 salariés) car les personnes craignent d'être seules et isolées devant la direction.

Comment préparez-vous les élections ?

Avec les membres de la commission nationale professionnelle (CNP), on a réalisé des flyers et affiches qui vont être envoyés dans les Unions départementales (UD).
On a jusqu'à la fin de l'été pour les distribuer dans les UD dont le rôle est d'assurer le relais, de trouver des candidats et de rappeler qu'il ne faut pas oublier de voter (pour nous) lors des prochaines élections. Il faut arriver à se développer et à se faire connaître dans les secteurs non représentés et, avec l'intervention des UD, le syndicat Interco de chaque département peut nous aider dans les différents dépôts et bureaux des entreprises funéraires.

Dans ces flyers, il y a le bilan des quatre dernières années, le revendicatif CFDT et les personnes « contact » des branches funéraires.

Comment répartissez-vous vos tâches lors de ces élections ?

Moi, je suis plus connu chez OGF par rapport à mes différents mandats. Je mise alors sur les élections CSE de fin d'année chez OGF. Mais cela ne m'empêche pas d'aller soutenir les collègues et de voir les salariés en local et de distribuer des flyers. Julien Boschage, militant Interco CFDT du secteur funéraire, avec l'aide d'un collègue (David Fernandez), s'occupe en plus d'OGF, du développement sur le terrain dans les petites entreprises car ils parcourent une partie de la France.

Quelle est votre approche ?

On explique aux gens tout le travail qu'on a fait ces quatre dernières années et on fait certaines revendications comme la bonne application de la convention collective dans les petites entreprises, le respect des accords collectifs chez OGF et la réduction de la précarité de l'emploi notamment chez les porteurs. On revendique

aussi des salaires décents pour tous car il existe encore des grilles de branches en dessous du Smic.

Avez-vous des objectifs en tête ?

Idéalement, conserver nos deux postes actuels (qui sont un dans le collège Ouvrier et l'autre en Etam) et en gagner entre un et trois de plus. Le syndicat majoritaire est là pour gagner les élections en ayant une grande représentativité, mais en matière de travail syndical, il est absent. Nous, on a réussi à obtenir le poste de vice-secrétaire et les autres organisations syndicales (OS) ont les postes de trésorier et secrétaire principal, alors que l'OS majoritaire n'est présente sur aucun poste important.

As-tu fait des constats lors de la préparation des élections ?

Même si on est joignable par téléphone, on est peu nombreux à pouvoir circuler dans toute la France donc on ne peut pas être sur le terrain tout le temps. C'est sûr qu'on est plus présent lors des élections et qu'on aimerait faire plus, mais humainement, on est un peu limité.
Je vois aussi que, dans les petites entreprises, Il existe encore une certaine peur chez les salariés de parler à une personne syndiquée même si on a gagné un peu de légitimité syndicale depuis les manifestations contre la réforme des retraites. Il faut donc passer outre. ●

Propos recueillis le 11 mai 2023 par
Anthony Stéphan
Chargé de communication

« Redevenir première organisation syndicale chez OGF »

Pour les futures élections CSE Services Funéraires, Julien Boschage, chef d'équipe dans un crématorium de Guéret (Creuse), a des ambitions (bien) affichées et revendiquées.

Interco Mag : Dans quel contexte vivez-vous ces élections CSE ?

Julien : *Pour les élections comité social et économique (CSE) OGF, nous sommes face à quatre organisations syndicales (OS) dont une très offensive et très clientéliste avec beaucoup d'effets d'annonce et peu d'actions. Nous, à la CFDT, on essaie de se structurer et de contrebalancer avec une présence syndicale de proximité. Mais rien n'est simple. La bonne nouvelle, c'est que la fédération nous accompagne dans ces élections en proposant des documents pour les syndicats et en prenant en charge financièrement des frais de déplacement lors des tournées. Grâce à la confédération, nous avons aussi depuis peu un premier outil de ciblage, un peu à l'image de celui déployé pour les élections de la fonction publique, ce qui facilite grandement le travail.*

Quelles sont les revendications CFDT aux élections CSE Services Funéraires ?

Hors OGF, nous souhaitons assurer le respect de la convention collective des services funéraires, avec des droits aux salariés qui sont encore assez peu connus dans les entreprises.
Sur OGF, nous demandons le respect des accords d'entreprise dont l'accord d'organisation du temps de travail qui introduit notamment une souplesse dans le principe d'annualisation du temps de travail, comme le paiement des heures supplémentaires au mois, car avant il fallait attendre la fin d'année pour l'avoir.
Enfin, nous défendons une meilleure planification des activités funéraires pour un meilleur équilibre vie pro/vie perso des salariés. Des salariés respectés, ce seront des familles endeuillées mieux accompagnées.

Faîtes-vous face à des difficultés lors de ces élections ?

Pour OGF, à l'issue des élections, les élus du CSE vont désigner des représentants de proximité (RP) dans toutes les directions de secteur opérationnel et en fonction de nos résultats électoraux, il faudra trouver des personnes candidates en plus de ceux de notre liste CSE. Ce qui n'est pas toujours évident, car il y a cinquante secteurs opérationnels ! Actuellement, nous avons des représentants CFDT dans une vingtaine de secteurs. Nous espérons faire mieux, même si le repérage de ces futurs RP est fastidieux sur l'ensemble du territoire national.

Par ailleurs, on ne peut pas être sur le terrain tout le temps, même si on l'est forcément plus durant les élections. On est limité par le nombre de militants et la géographie.

Rien que pour OGF, c'est 1 200 agences qui comprennent entre 1 et 3 salariés... sans parler des dépôts et des crématoriums !

Pour les autres entreprises, on remarque qu'au moment de la signature du protocole d'accord préélectoral (PAP), tout va bien, mais quand on demande plus (réunion d'information aux salariés, etc.), cela devient plus compliqué. Et plus la taille de l'entreprise est réduite, moins il y a de volontaires pour les listes. J'ai en tête l'exemple des élections au Pôle Funéraire Public de La Rochelle. Ou encore celui du PFP de Saintes où nous avions un contact prêt à se syndiquer, mais face à l'omerta et à une direction qui met la pression, et malgré l'assurance de notre soutien, il cherche à fuir l'entreprise. Mais dans tous les cas, on essaie de représenter au mieux nos adhérents et on compte sur le soutien de tous les (futurs) militants pour y arriver.

Comment inciter les électeurs à voter pour la CFDT ?

Partout où nous sommes implantés et où il y a un bilan, il faut déjà le défendre. Chez OGF, sur le premier mandat CSE depuis les ordonnances Macron, la CFDT a essuyé les plâtres car certaines OS ont fait beaucoup de mal au CSE, jusqu'à trainer nos élus devant les tribunaux.

Il a fallu se battre pour arriver à la démission du bureau du CSE. On s'est impliqués pour que le CSE et ses commissions retrouvent un fonctionnement à peu près normal. Le réseau des représentants de proximité CFDT, que nous voulons consolider, est aussi une force car il permet aujourd'hui de formuler des préconisations à la direction sur le dialogue social, les problématiques de santé, d'hygiène et sécurité dans l'entreprise. La CFDT a très fortement contribué à « institutionnaliser » les remontées de terrain pour les confronter à la communication de la direction.

C'est aussi l'occasion de défendre le bilan sur les activités sociales et culturelles réalisées (gestion du site Internet, présidence de la commission des affaires sociales, etc.).

Ce qu'on va porter à l'avenir ? Maintenir la vigilance sur le respect de la convention collective et des accords, le renforcement des liens avec les représentants de proximité et l'amélioration des conditions de travail avec une meilleure prise en compte des risques psycho-sociaux.

Et puis, ne pas faire oublier que nous avons été les seuls à œuvrer pour porter le débat contre la réforme des retraites dans un secteur qui estime, à tort, ne pas pouvoir se mobiliser.

Quelles sont vos attentes pour ces élections ?

Notre priorité est évidemment OGF, qui représente selon les scrutins entre un tiers et la moitié de la représentativité de la branche ! Actuellement, on a près de 19% de représentativité et deux élus du CSE d'OGF. En plus de déterminer la composition de l'instance CSE, le premier tour des élections permet le calcul de la représentativité. L'objectif est déjà de maintenir nos élus et notre place sans être déclassé. Je crois en notre action de terrain à venir, avec le renfort des militants d'Interco pour redevenir première OS chez OGF et saisir chaque opportunité électorale dans d'autres entreprises des services funéraires. ●

Julien Boschage à coté de Jacques Lager et d'autres camarades lors de la manifestation contre la réforme des retraites du 6 avril 2023 à Paris

Propos recueillis le 10 mai 2023 par
Anthony Stéphan
Chargé de communication

La fédération recrute un·e secrétaire fédéral·e pour le pôle communication

Afin de remplacer le départ prochain d'un des deux secrétaires fédéraux du pôle communication, la fédération recherche un·e secrétaire fédéral·e en charge de la communication.

Cette personne militante exercera ces missions sous la responsabilité du secrétaire national en charge de la communication, en équipe avec le secrétaire fédéral communication et le chargé de communication.

Cette personne aura pour rôle principal :

- d'assurer le travail journalistique nécessaire à la mise en œuvre de la presse fédérale, rédaction, choix des articles, coordination des auteurs d'articles, choix des illustrations, photographie, etc. ;
- d'être force de propositions et d'innovations dans la réalisation des outils fédéraux revendicatifs et de communication ;
- de veiller à l'articulation de la communication fédérale sur l'ensemble des médias ;
- de participer à la réflexion puis à la mise en œuvre de la newsletter fédérale.

Tu maîtrises l'outil informatique, tu as de bonnes capacités rédactionnelles et tu aimes l'orthographe? Tu es créatif, tu aimes travailler en équipe et souhaites contribuer à l'activité fédérale ?

©sdecoret - Adobestock.com

Tu souhaites en savoir plus et connaitre la fiche mission complète ? Tu t'interroges sur les modalités de travail à la fédération ?
Alors prend contact avec Philippe Malaisé pmalaise@interco.cfdt.fr au plus vite en n'oubliant pas d'en parler avec ton syndicat.

Poste à pourvoir immédiatement.

Quelques précisions sur l'environnement du travail et le fonctionnement de la fédération :

En intégrant la mission de secrétaire fédéral·e, tu seras mis·e à disposition de la fédération Interco CFDT sur du temps national acquis lors des élections professionnelles.

Le lieu du travail se situe à la fédération à Paris (75019). Le poste peut également engendrer ponctuellement des déplacements dans les syndicats.

Les frais d'hébergement, de restauration et de transport sont tous pris en charge par la fédération dans le respect de la charte financière.

Les outils bureautiques et de communication sont fournis : bureau, ordinateur, téléphone professionnel.

Une charte de télétravail permet jusqu'à deux jours de télétravail hebdomadaires, selon l'organisation du pôle communication et de l'actualité.

Une nouvelle secrétaire nationale vient renforcer la commission exécutive fédérale

Fabienne Dysli, Interco Doubs, a été élue lors du conseil fédéral de fin mars. Faisons un peu plus connaissance avec elle.

Interco Mag : Fabienne, peux-tu nous en dire un peu plus sur ton parcours professionnel et syndical ?

Fabienne : *J'ai adhéré en 1995, je travaillais alors dans le privé et ai rejoint le syndicat des services. J'ai eu également des responsabilités en interpro comme conseillère URI Franche-Comté. J'ai rejoint la territoriale en 2008, je travaillais alors en qualité d'adjointe administrative au service des sports de « l'agglomération du Pays de Montbéliard ». J'ai tout naturellement continué à militer et participé à la redynamisation de la section CFDT en tant que secrétaire de section. J'ai été élue en CAP C du centre de gestion du Doubs, et au CTP de l'agglo.*

Fabienne Dysli

En 2012, je suis devenue permanente à plein temps, et fin 2013, secrétaire générale du syndicat Interco 25. J'ai été élue une première fois au conseil fédéral lors du congrès de Brest, puis réélue à celui de Dijon. Je dois reconnaitre que j'ai été vraiment étonnée que Jacques Lager me propose de rejoindre la commission exécutive. Je ne m'y attendais pas du tout. D'ailleurs dans un premier temps j'ai refusé, je pensais « ne pas avoir le profil ». Mais après réflexion, et discussion avec Ingrid Clément, secrétaire générale adjointe de la fédération Interco CFDT, qui qui m'a rassurée sur ce point, j'ai accepté : c'est un nouveau défi dans mon parcours militant. Venir sur Paris ne me posait pas de problème, c'est une ville que je connais bien.

Quels seront les dossiers que tu vas suivre ?

Pour l'instant, rien n'est figé, Jacques me fait un tuilage pour le secteur organisation. Je sais que j'aurai en charge une ou deux régions, et certainement des dossiers en plus. Nous allons profiter du séminaire de la commission exécutive en juillet pour « caler » cela de façon collective. ●

Propos recueillis le 3 mai 2023 par
Catherine Blanc
Secrétaire nationale

Retour en images sur les mobilisations contre la réforme des retraites

Le Gouvernement affirme que les retraites sont financièrement en danger et que la seule solution est le recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.

La CFDT récuse cette analyse et rejette tout recul de l'âge légal de départ. C'est pourquoi la CFDT, avec l'intersyndicale, a appelé à se mobiliser, depuis janvier, contre cette réforme injuste.

Les militant·e·s et adhérent·e·s CFDT ont répondu à cet appel en manifestant avec les jeunes, les salarié·e·s et les retraité·e·s qui ont défilé en grand nombre (plusieurs millions !) partout en France.

64 ans, c'est et ce sera toujours non !

Marseille, 7 mars

Orléans, 7 mars

Paris, 7 mars

Clermont-Ferrand, 7 mars

Quimper, 11 mars

Amiens, 15 mars

Paris, 15 mars

Toulouse, 15 mars

Valence, 23 mars

Tarbes, 23 mars

Paris, 23 mars

Auch, 23 mars

Paris, 28 mars

Paris, 28 mars

Besançon, 6 avril

Marseille, 6 avril

Pau, 13 avril

Paris, 13 avril

Lorient, 13 avril

Marseille, 6 juin

Orléans, 6 juin

Paris, 6 juin

Les femmes et le syndicalisme

Les femmes constituent un peu plus de la moitié de l'humanité. Le dire ainsi sonne comme une lapalissade.
Mais quelles places occupent-t-elles vraiment dans nos organisations ? Posée en ces termes, on se rend compte que la question n'est plus aussi évidente. Constate-t-on réellement que la moitié des postes à responsabilités sont occupés par des femmes partout ?

Certes non, nous sommes encore loin de l'égalité réelle. À plusieurs niveaux : les postes de directions sont encore majoritairement masculins ; à travail égal, les différences de salaires restent criantes ; au moment du départ à la retraite les inégalités s'accentuent, et même encore plus avec le report de l'âge légal… D'autant que nous parlons là uniquement de l'aspect professionnel. Dans la vie privée et familiale, est-on réellement aujourd'hui au partage à parts égales des tâches domestiques, de l'éducation des enfants, de la prise en charge des personnes dépendantes ? Forcément, cette double journée subie par les femmes, cette « double peine » se ressent aussi dans l'engagement militant. Oui, la CFDT est une organisation féministe, oui, la CFDT revendique l'égalité réelle des droits au-delà des intentions, oui, il y a de très nombreuses femmes militantes remarquables à la CFDT, mais il reste des freins à lever pour arriver à cette égalité réelle. Participer à des rassemblements militants quand on est une jeune maman ? Pas simple. Ce n'est peut-être qu'un petit geste, mais le conseil fédéral d'Interco a voté une prise en charge de frais de garde pour les militants, qui sont bien souvent des militantes et qui seraient freinées dans leur participation à des évènements fédéraux à cause de cela. Être une femme et prendre des responsabilités, c'est aussi s'exposer plus fortement aux propos misogynes, aux remarques et gestes déplacés, c'est pourquoi notre fédération s'est engagée pour faire vivre en interne une charte de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui s'impose à tous les collectifs : section, syndicat, et bien sûr fédération (mais aussi la confédération, et les Unions Régionales Interprofessionnelles).

C'est bien parce que nous sommes convaincus que le féminisme et la lutte contre les inégalités restent un combat de tous les instants, qu'il n'y a rien d'acquis définitivement, et même que dans certains domaines on assiste à un recul des droits des femmes et de l'égalité réelle qu'il nous a semblé important de consacrer le dossier de ce magazine aux femmes et à leur engagement dans le syndicalisme. ●

Philippe Malaisé
Secrétaire national

©Freepik - Adobestock.com

SOMMAIRE DOSSIER

- Interview : *« Allez-y, prenez votre place ! »*
- La participation de la fédération Interco à la Commission Confédérale Femmes
- Quelques chiffres extraits du rapport 2021 sur la fonction publique
- Interview : *« Les femmes sont des syndicalistes comme les autres »*
- Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles
- L'égalité femmes-hommes au cœur de l'action syndicale européenne
- Tribune : *« À mes très chères filles »*
- Journal d'une femme (extra) ordinaire !

« Allez-y, prenez votre place ! »

Secrétaire nationale à la confédération, Béatrice Lestic nous partage son point de vue sur les femmes et le syndicalisme à la CFDT tout en nous parlant d'un sujet qui lui tient à cœur, l'égalité femmes-hommes.

Béatrice Lestic

Interco Mag : Peux-tu nous parler de tes différents mandats au sein de la CFDT ?

Béatrice : *Je suis en charge de l'égalité femmes-hommes et de la mixité dans l'organisation et de la politique internationale à l'OIT (Organisation internationale du travail), en tant que déléguée des travailleurs français. Je suis également co-pilote du projet ARC, un projet d'accompagnement des militants, et des rendez-vous des syndicats, un projet des évolutions internes. Enfin, je suis responsable des systèmes d'information pour la CFDT et les fédérations.*

En parallèle, je suis membre du comité femmes de la confédération internationale des syndicats et j'ai dernièrement laissé ma place au comité femmes de la confédération européenne des syndicats.

En tant que secrétaire nationale en charge de l'égalité femmes-hommes, je suis aussi pilote de la CCF, Commission Confédérale Femmes, une commission statutaire qui vise à travailler sur les questions d'égalité femmes-hommes dans l'organisation et sur tout l'aspect revendicatif. C'est un outil de réflexion et de revendication au service de la CFDT.

Mon objectif est de faire avancer la cause égalité entre les femmes et les hommes et notamment l'égalité professionnelle, car c'est notre champ d'action principal à nous, les organisations syndicales, et qu'il y a encore un travail considérable à faire. Sur cette mandature, on a décidé de se reposer la question de ce que voulait dire être féministe à la CFDT et qu'est-ce que c'est exactement le féminisme de la CFDT, car la CFDT se dit et se pense comme une organisation féministe. Même si on ne partage pas toujours les mêmes points de vue que ceux des organisations féministes, on a une histoire très forte avec le féminisme. Cela nous nourrit et parfois, on a besoin de se requestionner sur nos fondamentaux avec une société qui change et évolue vite.

Avec la CCF, on travaille donc sur ce sujet pour arriver à un manifeste, ou texte de référence, qui va définir ce qu'est aujourd'hui le féminisme à la CFDT et ce qui ne l'est pas. Ce texte sera soumis au débat national et ensuite partagé avec toute l'organisation. Il a une vocation politique et n'a pas de valeur réglementaire. Il remet les fondements de la politique féministe et de l'action féministe de la CFDT.

La CFDT, une organisation syndicale féministe depuis longtemps ?

On peut dire que la CDFT est féministe depuis les années 70, avec une prise de position autour des questions de l'avortement. On avait à l'époque une militante qui était co-fondatrice du MLAC (Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception), un mouvement pro-avortement, avant que la loi de Simone Veil ne soit votée. D'ailleurs, la CFDT fut la première organisation syndicale à prendre position sur ce sujet. Ensuite, Nicole Notat[1] a beaucoup œuvré pour l'inscription du harcèlement sexuel dans le Code du travail. De par ses jalons, la CFDT s'est inscrite rapidement dans l'action féministe revendiquée.

Être femme, est-ce une autre façon de faire du syndicalisme ?

À titre personnel, je ne crois pas qu'il y ait une différence. Il y a des femmes qui font du syndicalisme comme les hommes et je ne

sais pas si les femmes sont plus enclines à défendre l'égalité femmes-hommes.
Laurent Berger a pris des positions politiques fortes en proposant que la commission exécutive soit paritaire et que les instances nationales donnent l'exemple. Les instances fédérales respectent aussi cette parité, car la CFDT a demandé aux fédérations de respecter la mixité professionnelle, en fonction de leurs champs professionnels et en phase avec les salariés qu'elles représentent. Les régions sont également paritaires puisqu'elles sont sur l'Interpro. Au niveau des syndicats, la réalité est un peu différente ; on voit encore beaucoup d'hommes mandatés.

Les femmes sont-elles intéressées à avoir ces postes ?

Quand on travaille sur la mixité dans l'entreprise, on regarde comment les femmes s'autorisent à prendre des postes à responsabilité. Notre organisation n'est pas différente du reste de la société et la réalité de nos militantes (tâches domestiques, prise en charge des enfants, etc.) peut les ralentir dans leurs actions syndicales. Beaucoup de militant·e·s s'engagent « à fond » dans le syndicalisme et certaines femmes ne peuvent pas s'investir autant. C'est d'ailleurs ce qu'on peut lire dans la thèse sur le militantisme des femmes à la CFDT[2] du chercheur Maxime Lescurieux qui a bien mis en avant la question du temps militant.

Il y a aussi le sujet de la légitimité. Beaucoup de femmes, militantes ou non, estiment qu'elles n'ont pas le temps, qu'elles n'ont pas les compétences pour, etc. C'est à nous de travailler sur cela en interne et quand on parle d'égalité femmes-hommes, il ne faut pas seulement s'adresser aux hommes, mais aussi aux femmes en leur disant : « Allez-y, prenez votre place ! ».

Vois-tu une évolution dans la femme syndicaliste d'hier et d'aujourd'hui ?

Il est clair qu'aujourd'hui, il est plus confortable d'être une femme syndicaliste en responsabilité qu'il y a 40 ou 50 ans. J'ai eu la chance de discuter avec Jeannette Laot, première femme à avoir intégré la commission exécutive confédérale CFDT, et elle m'a expliqué qu'à l'époque, c'était plus un combat. Il fallait s'imposer et justifier sa place. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas objectivement. Dans la commission exécutive, je n'ai pas besoin de plus jouer des coudes que mes camarades masculins. Les femmes ont leur place, mais il faut rester mobilisé(e) et offensif(ve) pour ne pas revenir en arrière. Cela reste et restera un combat. Je suis de la génération 68 et j'ai pensé que cette évolution était acquise et qu'on n'allait pas revenir en arrière, mais, depuis une quinzaine d'années, on constate que ce n'est pas le cas. On pensait qu'avec les lois (loi en matière de violences faites aux femmes, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, etc.), tout allait bien se passer, mais en fait, non. Il y a encore beaucoup à faire...

...Comme on a pu le voir ces derniers mois avec la réforme des retraites qui n'est pas forcément avantageuse pour les femmes...

La CFDT a toujours dit non au report de l'âge légal, car il fait tomber, entre autres, le bénéfice des dispositifs liés à la maternité pour une grande majorité des femmes. C'est donc la double peine pour elles, car en plus de leur travail (temps plein ou partiel), elles s'occupent toujours des tâches domestiques, des enfants, des parents malades, etc.
Sans oublier que les femmes touchent, en moyenne, 40% de moins que les hommes à la retraite. Ce qui est considérable. Elles sont les plus grandes bénéficiaires des minimums vieillesse.
La CFDT va continuer à proposer des revendications pour alléger cette situation.
Il faut aussi s'attaquer à ce qui se passe au niveau du travail sinon on n'arrivera pas à avoir une situation d'égalité à la retraite. En effet, on ne peut pas demander à un système de retraite de compenser tous les écarts qui étaient présents pendant la carrière professionnelle. La nouvelle loi abîme le dispositif

LA PARTICIPATION DE LA FÉDÉRATION INTERCO À LA COMMISSION CONFÉDÉRALE FEMMES

La Commission Confédérale Femmes (CCF) est une commission statutaire de la confédération CFDT. Elle est constituée de 15 représentants de fédérations et d'unions régionales interprofessionnelles, élus par le bureau national. Elle est animée par Béatrice Lestic, secrétaire nationale confédérale en charge de l'égalité pro.

La lettre de mission du bureau national à la CCF est constituée de cinq points à mettre en œuvre sur les quatre ans du mandat 2022-2026 :

1. caractériser le féminisme CFDT ;
2. appuyer la mise en œuvre de la charte CFDT d'engagement pour la prévention des VSS (violences sexistes et sexuelles) ;
3. consolider la place des femmes dans l'organisation ;
4. mener un travail sur la valorisation des métiers majoritairement occupés par des femmes ;
5. interroger la place des femmes dans une société numérique.

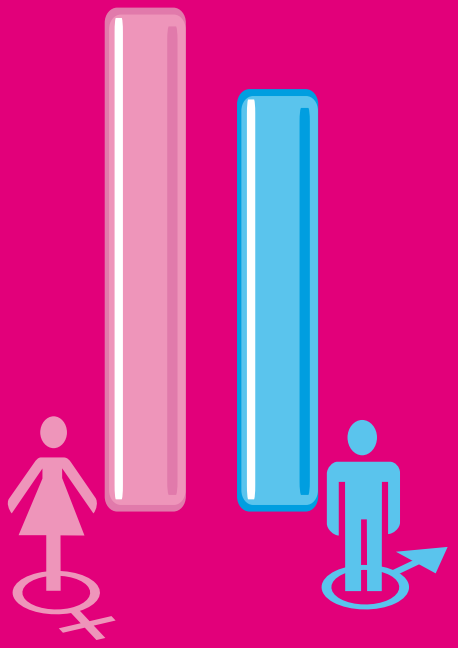
La fédération Interco est représentée à la CCF par Philippe Malaisé, secrétaire national référent Égalité pro. Au sein de cette commission, il est également membre du groupe de travail en charge de tracer les lignes et caractéristiques du féminisme CFDT. Car oui, si la CCF parle des femmes, elle n'est pas pour autant réservée aux femmes, bien au contraire.

L'égalité pro, le féminisme, l'émancipation et les droits des femmes concernent tout le monde et doivent être un combat partagé, sans distinction de genre, par tous les militants qui constituent la maison CFDT. ●

QUELQUES CHIFFRES POUR ÉCLAIRER LE SUJET EXTRAITS DU RAPPORT 2021 SUR LA FONCTION PUBLIQUE PUBLIÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE (DGAFP)

La fonction publique compte 63% de femmes (contre 46% dans le secteur privé) : la Fonction publique de l'État (FPE) : 57% (y compris militaires), la Fonction publique territoriale (FPT) : 61% et la Fonction publique hospitalière (FPH) 77%.

Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, **23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel**, contre 6% des hommes.
42% des corps et emplois A+ sont occupés par des femmes en 2019 dont 35% dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD).
41% dans la FPE (dont 35% dans les ESD), 52% dans la FPT (dont 32% dans les ESD) et 53% dans la FPH (la totalité dans les ESD). ●



©christophe BOISSON - Adobestock.com

©iStunningART - Adobestock.com

et détériore la situation sans l'améliorer et quand elle annonce que la pension minimale sera de 1 200 € bruts par mois, elle ne s'adresse pas aux femmes, car une bonne partie d'entre elles ne pourront pas y prétendre étant donné qu'elle est destinée aux personnes ayant eu des carrières complètes... En plus, la pénibilité telle qu'elle est pensée aujourd'hui en France concerne essentiellement des métiers d'homme et que les métiers de femme ne sont pas considérés comme pénibles. On le voit dans la réforme : certains critères de pénibilité qui pouvaient être plus favorables aux femmes ont été retirés.

Laurent Berger a annoncé son départ de la CFDT et Marylise Léon serait (a priori) la nouvelle secrétaire générale... Quelle est ta perception de ce changement ?

La CFDT a déjà eu une femme à la tête de la CFDT et c'est bien d'avoir une nouvelle femme comme secrétaire générale. Cela va donner un peu de modernité. C'est bien aussi de montrer que nous ne sommes pas déconnectés de la réalité et des revendications qu'on porte et qu'on applique à soi-même les règles de parité qu'on prône ailleurs.

Dans le syndicalisme, Marylise est une jeune femme, ce qui veut dire qu'elle ne va pas singer les hommes pour se faire accepter. Elle va être elle-même. Ce qui n'a pas toujours été le cas en politique comme en syndicalisme. Entre Marylise et Laurent, c'est la continuité.

Un dernier mot sur la relation entre la CFDT et Interco ?

Je suis la « secrétaire nationale couverture » et je fais le lien entre la commission exécutive confédérale et la fédération Interco. Les relations entre Interco et la CFDT sont très bonnes. Interco est l'une des plus grosses fédérations de l'organisation, avec une bonne mixité au niveau national (50% des secrétaires nationaux et fédéraux sont des femmes) même si au niveau des syndicats, la tendance est moins forte (44% des secrétaires de syndicat sont des femmes). Elle a une histoire et possède un vrai souci de la formation politique de ses militants, ce qui est très intéressant. Enfin, c'est une fédération de référence qui a une conception très construite et réfléchie du développement et des pratiques syndicales. ●

Propos recueillis le 25 avril 2023 par
Anthony Stéphan
Chargé de communication

[1] *Nicole Notat a été secrétaire générale de la CFDT de 1992 à 2002.*

[2] *Le temps de militer : carrière syndicale et disponibilité biographique des femmes et des hommes de la CFDT par Maxime Lescurieux :*
▶ *https://www.theses.fr/2021EHES0023*

« Les femmes sont des syndicalistes comme les autres »

Christèle Lefort est secrétaire générale Interco 08 depuis avril 2019 et nous parle de son parcours en tant que syndicaliste et femme.

Interco Mag : Comment es-tu arrivée au poste de secrétaire générale ? Quel est ton parcours syndical ?

Christèle : *J'ai actuellement une triple casquette syndicale : je suis secrétaire générale à temps partiel, représentante du personnel (depuis 1995) à Ardenne Métropole, la communauté d'agglomération où je travaille encore, et secrétaire de section, jusqu'au congrès de fin d'année.*

J'ai toujours voulu me syndiquer et en commençant mon travail dans la collectivité, je me suis présentée sur les listes du centre de gestion de la fonction publique territoriale sous l'étiquette FO car c'était à l'époque le seul syndicat existant, mais tout mon entourage était engagé à la CFDT. Au sein de ma famille, impossible d'avoir une activité professionnelle sans être syndiqué. En 2001, j'ai rencontré des difficultés avec un collègue dans ma collectivité. Je suis allée voir mon responsable syndical FO qui m'a dit de me débrouiller toute seule car « le cas » était trop « lourd » pour lui...
En parallèle, Philippe Claeys, Lydie Günther et d'autres camarades venaient de remonter le syndicat Interco CFDT des Ardennes.

Christèle Lefort

Ce syndicat m'a alors rendu service en m'accompagnant là où il fallait et cela m'a amenée à m'investir pour eux car j'ai voulu rendre la pareille et aider les autres. Je suis rentrée dans le conseil syndical presque aussitôt.

Puis, Lydie a mis en place la formation Conseil syndical qui m'a permis, après repérage de Patrice Royer, alors secrétaire fédéral, de rentrer dans le dispositif d'animateur de formation. C'est ainsi que je me suis investie de plus en plus au sein de ce syndicat. Rapidement, je suis devenue secrétaire sans avoir eu un plan de carrière syndicale. Tout est arrivé naturellement.

Je sais défendre quand j'y crois et comme les valeurs de la CFDT sont les miennes, c'est beaucoup plus facile pour moi. Ma valeur préférée à la CFDT est l'émancipation. Nous avons tous les outils pour pouvoir faire et faire mieux. Chez Interco 08, tout le monde sait faire sans être constamment encadré ou coaché.

CHARTE CFDT D'ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Lors de son congrès de Rennes en 2018, la CFDT a souhaité se doter d'un outil interne lui permettant de réaffirmer son absence totale de tolérance envers tout agissement ou tout comportement sexiste en son sein.
Cet outil interne a pris la forme d'une charte, adoptée le 25 octobre 2020 qui découle de l'article de la résolution adoptée à Rennes qui précise :
Art 2.3.2.1.5 : *Dans nos structures internes, aucun comportement sexiste et déplacé ne doit être admis. Ainsi, les atteintes dégradantes seront sanctionnées, dans le cadre d'une procédure transparente, la sanction pouvant aller jusqu'à une exclusion de l'organisation.*
Cette règle permet de réaffirmer que l'ensemble des structures qui constituent la CFDT doivent être des espaces *safe* et qu'aucun comportement inapproprié ne doit y être toléré.
Chaque structure signataire de la charte s'engage non seulement à respecter cela, mais aussi à se former pour mieux sensibiliser et participer à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), à mettre en place une ou des personnes référentes VSS et à adopter une procédure interne d'intervention en cas de signalement de comportements potentiellement déplacés.
La fédération Interco CFDT a signé cette charte le 29 octobre 2020, et à ce jour, 12 syndicats Interco ont signé la charte d'engagement. ●

Claire Le Calonnec, alors secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, a signé le 29 octobre 2020 la Charte CFDT d'engagement pour la présentions des violences sexuelles et sexistes

Au quotidien, la charge mentale est importante car il faut conjuguer le boulot, la famille et les déplacements. Mais, le tout est de bien faire et ne pas s'éparpiller et je pense que cela est vraiment une particularité féminine.

Homme et femme syndicaliste, mêmes combats ?

Pour moi, ce n'est pas parce que tu es un homme ou une femme que tu seras meilleur syndicaliste.
En revanche, le passage de flambeau ne s'est pas aussi bien passé que cela. Dans l'équipe syndicale, il y avait un homme, secrétaire général adjoint à l'époque, qui souhaitait devenir le prochain secrétaire général. Comme il n'a pas pu avoir le poste, il est parti et a fondé un syndicat concurrent.
Avant le conseil syndical où avait lieu l'élection du secrétaire général, il a même fait du phoning (démarchage téléphonique) pour dire qu'il ne fallait pas voter pour moi.
Je pense, par contre, que cela a dû le gêner qu'une nouvelle femme devienne secrétaire générale…

Les rencontres entre syndicat et employeur sont-elles différentes quand c'est une syndicaliste qui parle ?

Dans les Ardennes, les élus sont assez âgés et en place depuis très longtemps et quand je leur parle de revendications, je sens que je les énerve. Alors, je ne sais pas si c'est parce que je suis une femme… En tout cas, je leur rappelle que je suis ici en tant que représentante du personnel et non en tant que femme. Les femmes sont des syndicalistes comme les autres.
Mon moyen de persuasion est l'humour qui peut parfois être ironique (« C'est parce que je suis une femme/une maman que vous me dites çà ? », etc.). Cela passe mieux et je préfère dire les choses, respectueusement. Je me rends compte, tout de même, d'une différence de façon d'être a posteriori. Dans tous les cas, ma ténacité m'aide beaucoup.
La CFDT a toujours été ouverte aux femmes. Dans ma collectivité, la CGT paraît plus « macho » car ils sont entre hommes et ils ne laissent pas beaucoup de place aux femmes. D'ailleurs, une femme cégétiste est partie de ce syndicat pour cette raison.

Penses-tu que cette différence de perception est le reflet de la société ?

La mixité se trouve autant dans le monde du travail que dans le monde syndical. Les femmes ont toujours appris à vivre et travailler avec des hommes donc elles savent comment les « battre » « et conquérir leur légitimité dans le monde du travail ». Heureusement, le regard des hommes a aussi évolué.

Et en tant que secrétaire du syndicat, il faut rester vigilante et ne pas devenir ce qu'on reproche aux employeurs. Et si ce n'est pas dans un syndicat où on peut faire évoluer les choses ? Le premier lieu où tout le monde trouve sa place dans le respect mutuel, où peut-il être s'il n'est pas syndical ?
C'est d'ailleurs en pensant ainsi que j'ai pu happer des adhérents, qui, notons-le, viennent de plus en plus du secteur privé. Comme responsable syndical, tu te dois d'être exemplaire, que tu sois un homme ou une femme.

Que penses-tu de l'arrivée de Marylise ?

Je suis fière d'avoir fait partie de l'équipe de Laurent Berger. Il a fait beaucoup de bien à la CFDT, à ses militants et au syndicalisme en règle générale. Pour lui succéder, il fallait trouver quelqu'un d'aussi ancré qui donne confiance et envie. En 2019, j'ai rencontré Marylise lors d'un rassemblement de secrétaires généraux et j'avais trouvé son intervention claire, nette et précise. Alors, j'ai bien hâte de voir la suite.

Chaque personne est différente et a sa propre façon de faire, de dire, d'agir… Mais, du moment que le partage des valeurs de la CFDT est là, le reste est secondaire, que tu sois un homme ou une femme. ●

Propos recueillis le 3 mai 2023 par
Anthony Stéphan
Chargé de communication

L'égalité femmes-hommes au cœur de l'action syndicale européenne

Afin d'en savoir plus sur la façon dont les questions syndicales liées au genre sont prises en compte au niveau européen, nous avons interviewé Paola Panzeri, coordinatrice des « politiques d'égalité des sexes » au sein de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) à laquelle notre fédération est affiliée.

Matthieu Fayolle et Paola Panzeri

Interco Mag : Bonjour Paola, peux-tu nous dire en quelques mots quel est ton parcours ?

Paola : *Bonjour et merci de m'avoir sollicitée pour cette interview ! Je suis italienne d'origine, diplômée en médiation culturelle de l'université de Milan. J'ai ensuite déménagé à Strasbourg où j'ai fait deux années supplémentaires en études européennes et relations internationales (et appris le français !). Au démarrage de ma vie professionnelle, j'ai travaillé dans le domaine des Droits de l'Homme, principalement pour des organisations non gouvernementales (ONG), pendant quelques années en Bosnie-Herzégovine et au Kenya. En 2010, j'ai déménagé à Bruxelles et travaillé pour des ONG européennes. C'est alors que j'ai vraiment commencé à me spécialiser sur les politiques d'emploi et d'égalité des genres. En 2017, avec d'autres travailleuses du secteur des ONG de l'Union européenne (UE), nous avons créé un collectif pour assurer la liaison avec les syndicats belges et sensibiliser sur les droits. Il faut dire que de nombreux travailleurs de la « bulle européenne » sont des étrangers qui ne travaillent qu'en anglais, ne parlant ni le français ni le néerlandais, les deux langues officielles des syndicats à Bruxelles. De ce fait, il leur était difficile d'être au courant de leurs droits et beaucoup étaient victimes d'abus et de surmenage. Cette expérience, entre autres, m'a amenée à rejoindre la FSESP en 2018. Je suis heureuse d'annoncer que dans quelques semaines, nous publierons un guide en anglais pour les travailleurs des ONG, rédigé en collaboration avec les syndicats belges.*

Depuis que je travaille à la FSESP, j'ai la charge du secteur des « gouvernements locaux et régionaux » et j'assure la coordination globale des « politiques d'égalité des sexes ». Depuis 2021, je suis également vice-présidente du « Comité des femmes » de la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

Quelle est l'action de la FSESP et de la CES en matière d'égalité femme-homme ?

Il est difficile de résumer les nombreuses actions en quelques mots, d'autant plus que ***la question de l'égalité des sexes est partout et doit être prise en compte dans chaque politique****. Veiller à ce que chaque action entreprise en Europe tienne compte de la dimension de genre est essentiel pour progresser vers l'égalité.*

En interne, la FSESP s'emploie à l'intégration de la dimension de genre : même si nous avons institué un comité spécifique, le « Comité des femmes et de l'égalité des sexes » qui est statutaire, il n'en reste pas moins qu'au cours des 4 dernières années, nous faisons en sorte que ce comité interagisse au maximum avec tous les autres secteurs de la FSESP afin que chaque politique analysée et chaque action menée prennent en compte les défis et incluent des recommandations spécifiques pour l'égalité femmes-hommes.

Par exemple, nous avons largement examiné la dimension de genre dans le cadre du « green deal » de l'UE et de la transition écologique ; ou encore dans le secteur de la santé, nous avons beaucoup travaillé sur la manière de garantir des services de santé adaptés aux spécificités de genre.
En ce qui concerne le secteur des administrations locales, nous allons mettre en place le 29 septembre prochain, une grande conférence sur les questions de la privatisation des services publics locaux et des moyens de les réinternaliser. Aussi, dans ce cadre nous allons dédier une table ronde à la question du lien entre l'égalité des sexes et l'externalisation des services, en particulier ceux où la majorité des travailleurs sont des femmes.
Un autre aspect de ce travail en interne consiste également, bien sûr, à soutenir les affiliés dans leurs luttes nationales ou sectorielles, comme actuellement, contre la réforme brutale et injuste des retraites imposée par le Gouvernement français, en particulier en raison de son impact sur les femmes. La FSESP a missionné à trois reprises une délégation dans les rues de Paris au côté des syndicats français, et les membres du comité exécutif de la FSESP ont envoyé des lettres au Président Macron pour montrer la solidarité de l'ensemble du mouvement ouvrier européen.

L'autre grande partie du travail de la FSESP consiste à influencer le processus d'élaboration des politiques et la législation de l'UE. Nous avons récemment obtenu quelques résultats encourageants avec l'adoption de la directive « Transparence des rémunérations »[1], et la ratification par le Parlement européen de la Convention 190 « sur la violence et le harcèlement » de l'organisation internationale du travail (OIT)[2].

Peux-tu nous en dire plus sur cette directive « Transparence des rémunérations » adoptée par l'UE, et sur la Convention 190 de l'OIT ratifiée par le parlement européen ?

Oui avec plaisir. La « directive sur la transparence salariale » a été enfin adoptée le 24 avril de cette année. Les gouvernements nationaux, comme le Gouvernement français, disposent désormais de trois ans pour adapter la législation nationale à cette directive. Pour rappel, ***la législation de l'UE ne peut pas abaisser les normes nationales****, donc si la loi française garantit des meilleures conditions ou apporte plus de droits, ils continueront d'être ceux qui s'appliquent.*

Cela étant dit, cette directive « Transparence des rémunérations » devrait permettre des avancées dans de nombreux pays, notamment en ce qu'elle oblige les entreprises, à partir de 100 salariés, à garantir l'accès à des « informations claires et complètes » sur les écarts de rémunérations en fonction des genres : « La confidentialité des rémunérations sera interdite » en Europe.
De plus, ***ce sera aux employeurs, et non plus aux salariés, de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination salariale.***

Photo des femmes au congrès de la FSESP en 2019

Paola Panzeri et la délégation de la FSESP avec Interco CFDT lors de la manifestation contre la réforme des retraites du 7 mars à Paris

Enfin, cette directive inclut également, pour la première fois dans le droit de l'Union européenne, le principe de l'égalité de rémunération, un salaire égal pour un travail de valeur égale. C'est un levier supplémentaire pour dénoncer le fait que, trop souvent, les travailleurs qui exercent dans un secteur où il y a principalement des femmes, comme une garderie, sont moins bien payés qu'un travailleur au même niveau de qualifications et de responsabilités d'un secteur où la main-d'œuvre est principalement composée d'hommes ! Pourquoi cette injustice ? Le travail des femmes doit être valorisé !

Concernant la Convention 190 « sur la violence et le harcèlement » de l'OIT, nous appelions depuis longtemps à sa ratification ainsi que la ratification de la convention d'Istanbul contre les violences faites aux femmes. Nous sommes donc satisfaits puisque tout récemment, vendredi 12 mai 2023, le Parlement européen a finalement voté en faveur de l'adhésion de l'UE à cette convention. Cela signifie que toutes les politiques et toute la législation de l'UE devront maintenant tenir compte des dispositions que contient la Convention 190 pour œuvrer à l'élimination de la violence à l'égard des femmes[3].

Ce sujet nous tient beaucoup à cœur. L'année dernière, le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, une délégation nombreuse d'affiliés de la FSESP de toute l'Europe, et Interco CFDT en faisait partie, avait défilé dans les rues de Madrid à l'occasion des grandes manifestations que les femmes espagnoles organisent ce jour là[4].

Y a-t-il des manifestations à venir et d'autres actions dont tu pourrais nous faire part ?

Oui. En ce qui concerne ***le 25 novembre, Journée internationale contre les violences faites aux femmes, nous invitons nos affiliés à défiler cette fois à Rome*** *où la FSESP organisera la veille sa conférence des femmes. Avec l'extrême-droite au pouvoir, ce lieu est un bon choix pour s'exprimer sur ce sujet. Nous comptons sur Interco CFDT pour être de nouveau avec nous !*
Cette conférence réunira environ 100 délé-

gués et définira les axes de travail à venir sur l'égalité des sexes, qui seront présentés au congrès de la FSESP en juin 2024 et constitueront des priorités politiques au-delà. Les détails de cette conférence des femmes restent encore à affiner, mais il y aura certainement trois thèmes principaux : l'égalité de rémunération, l'éradication de la violence à l'égard des femmes, et, last but not least, « nous nous examinerons nous-mêmes » ; nous présenterons les résultats d'une enquête auprès des femmes de la FSESP et de ses affiliés. Si nos fédérations représentent beaucoup d'adhérentes femmes, nous devons nous assurer que les femmes sont bien présentes à tous les niveaux de prise de décision de nos organisations, y compris au sommet. ***Nous devons nous assurer que les femmes sont bien présentes à tous les niveaux de prise de décision.***

Paola venue représenter la FSESP le 7 mars à Paris

En matière d'action, il faut aussi mentionner notre travail consistant à négocier des accords transnationaux dans le cadre des comités d'entreprise européens de multinationales. Dans les semaines à venir, ***nous allons commencer à négocier un accord sur la diversité et l'inclusion, dont une grande partie portera sur l'égalité femmes-hommes, au sein de la multinationale française Véolia****. Dans ces négociations, la délégation syndicale est composée de délégués nationaux des syndicats des différents pays où l'entreprise opère. J'ai vu qu'une déléguée Interco CFDT participera à cette négociation. Quant à moi, je serai à la manœuvre pour le compte de la FSESP qui coordonne la partie syndicale.*

Enfin, il y a un dernier domaine de travail qu'il serait dommage de ne pas mentionner, celui de nos actions concernant la thématique dite de « la violence et le harcèlement par les tiers ». Les travailleuses et les travailleurs, notamment dans le secteur des collectivités locales subissent des violences verbales ou parfois physiques de la part du public. Depuis plus d'une dizaine d'années, nous travaillons au niveau européen afin de faire avancer les pratiques, les protocoles et les législations pour prévenir ces violences et protéger les travailleurs, en particulier les femmes.

Cela me donne l'occasion de remercier ici votre fédération qui a joué un rôle déterminant pour l'organisation d'un séminaire important que nous avons mis en place en 2021 afin d'échanger sur ce sujet. Je remercie vos équipes (vos secrétaires fédéraux Matthieu Fayolle et Monique Gresset en particulier, ainsi que vos camarades sur Toulouse) qui nous ont permis de mieux connaître la situation sur le terrain français et d'avancer dans nos réflexions.

Au niveau européen, il existe un texte produit en commun par les partenaires sociaux de différents secteurs, que nous appelons des « lignes directrices sur la violence des tiers et le harcèlement au travail » [5] *qui recommandent un cadre à mettre en place par les employeurs et les syndicats afin de prévenir les violences et soutenir les travailleurs qui en sont victimes. Ces lignes directrices sont assez anciennes (adoptées en 2011) et ne sont pas assez connues. Grâce notamment au séminaire que j'évoquais précédemment, il existe désormais un accord avec les représentants européens d'employeurs de nombreux secteurs pour renégocier et réactualiser ces « lignes directrices ». La dimension du genre sera importante dans ce travail. Nous avons mis en évidence le lien entre la violence domestique et les questions de lieu de travail, au travers notamment de la question du télétravail ou des mesures d'éloignement. La question se pose maintenant de déterminer si le niveau européen pourrait intervenir afin que soit* ***introduit dans les pays européens, et au sein des multinationales, un congé payé pour les victimes de violences domestiques****, afin de leur offrir la possibilité de recourir à l'aide dont elles ont besoin pendant les heures de travail, et réduire ainsi la possibilité pour le partenaire violent d'interférer.*

Cette question sera également discutée lors du congrès de la CES, fin mai à Berlin, où l'égalité entre les femmes et les hommes occupe également une place claire et importante dans les priorités politiques.

Lors de son congrès, qui s'est tenu du 23 au 26 mai 2023 à Berlin, la confédération européenne des syndicats (CES) a évoqué plusieurs fois, lors des débats portant sur son plan d'action, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'était par ailleurs le premier congrès de la CES totalement paritaire dans les délégations des organisations syndicales présentes.

Parmi les résolutions adoptées à Berlin par la CES, on retrouve les points suivants (traduit de l'anglais) :

- Fournir des outils concrets pour mettre fin à la sous-évaluation du travail effectué principalement par les femmes et la ségrégation sexospécifique sur le marché du travail par la négociation collective, le dialogue social et la législation ; et continuer à soutenir les actions syndicales nationales.

- Soutenir les affiliés en vue d'une transposition ambitieuse de la directive sur la transparence salariale conduisant à une réévaluation du travail effectué principalement par les femmes et à un soutien accru à la négociation collective pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et, promouvoir l'évolution professionnelle.

- Continuer à surveiller l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, y compris sur une base mensuelle et annuelle, afin de prendre en compte le travail à temps partiel.

- Fournir des outils pratiques pour lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement, en ligne et hors ligne, y compris la violence de tiers par l'entremise des politiques en milieu de travail et de la négociation collective. Sensibiliser sur des solutions pour soutenir les victimes et les survivantes de toutes les formes de violence fondée sur le genre, y compris la violence domestique et étudier en particulier l'introduction d'un congé payé pour les victimes de violence intrafamiliale, ainsi que d'autres mesures liées au milieu de travail, comme la réinstallation. Atteindre une définition partagée des différentes formes de cyberviolence, de violence psychologique et économique. Plaider en faveur d'une directive forte luttant contre la violence à l'égard des femmes et des violences domestiques, qui prévoit un rôle important pour les syndicats ; et, le cas échéant, proposer la mise à jour de l'accord-cadre intersectoriel sur la violence et le harcèlement (2007) dans le monde du travail dans tous les pays européens.

- Continuer à plaider en faveur de l'adhésion de l'UE à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes (« convention d'Istanbul »).

- Faire pression en faveur de cadres juridiques garantissant le droit à des avortements gratuits, sûrs et légaux pour toutes les femmes. Offrir une formation et améliorer les connaissances sur la négociation d'égalité, avec une forte participation de femmes négociatrices. Rechercher des solutions dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social qui permettent des lieux de travail transformateurs en matière de genre, traitant de la sexualité et de la procréation, la santé, les droits et le bien-être des femmes (par exemple, en ce qui concerne les menstruations, l'avortement et la ménopause) et le soutien aux victimes et aux survivantes de toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

- Pousser à l'investissement dans les soins et contrer la commercialisation des soins sociaux pour créer une infrastructure publique de haute qualité de services de soins inclusifs et sans but lucratif, disponibles et accessibles à tous, et fournir des emplois de haute qualité dans les services publics de soins. Des services publics de qualité sont un droit fondamental et doivent soutenir les facteurs démographiques, démocratiques et socioéconomiques du développement. Leur disponibilité, qui doit tenir compte des spécificités de genre, est un instrument essentiel pour lutter contre les inégalités et la répartition inégale des responsabilités familiales tout en assurant des possibilités et des emplois de qualité pour tous.

- Suivre les effets de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et agir en conséquence à partir d'une approche intersectionnelle. Continuer à défendre la répartition équitable des responsabilités en matière d'éducation et de soins aux enfants ou aux membres de la famille.

- Suivre la mise en œuvre de la directive sur la présence des femmes dans les conseils des sociétés et agir en conséquence.

- Suivre et influencer l'évolution de l'intelligence artificielle (IA) et son utilisation dans le monde du travail. Mieux intégrer le genre, avec une réglementation réactive de l'utilisation de l'IA qui exclut la possibilité d'un suivi intrusif ou des outils de gestion des émotions dans les professions fortement féminisées.

- Fournir des informations pratiques et des outils sur la façon de déconstruire les stéréotypes de genre visant à attirer plus de filles et de femmes dans les professions mathématiques et techniques et plus de garçons et d'hommes dans les professions sociales à prédominance féminine.

Les échanges avec la présidente de la commission européenne, Madame Ursula von der Leyen, ont aussi permis de rappeler le rôle du syndicalisme européen aux politiques européennes qui poussent les pays à mieux lutter contre les discriminations liées au genre.

Madame von der Leyen, présidente de la commission européenne, entourée de membres du congrès

Merci pour toutes ces informations ; au final, quelle est ton appréciation de la politique de l'UE en matière d'égalité professionnelle ?

Comme nous l'avons dit plus haut, si un pays a de meilleures normes que celles proposées par le droit de l'UE, la norme nationale sera toujours applicable. Cependant, il est parfois important d'avoir des accords ou ***des directives européennes pour faire avancer les choses à travers l'Europe et assurer un niveau minimum sur lequel un gouvernement national ne pourra plus revenir en arrière.***

Par exemple, si l'on pense à la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée adoptée en 2019, l'introduction dans cette loi européenne d'un congé de paternité payé de 10 jours n'a certes pas changé le statut français mais il a augmenté les jours pour l'Italie (qui à l'époque n'avait que 3 jours de congé paternité). Cette directive a également prévu un congé parental de 6 mois par parent et par enfant (dont 2 mois non transférables) devant être payé « de manière adéquate ». Ce fut pour le mouvement syndical un grand combat. Nous n'avons obtenu que ce mot « adéquate » alors que nous avions milité pour que la directive indique une ***obligation*** *correspondant à un pourcentage du salaire pour définir cette rémunération minimale. Mais avec cette notion de « rémunération adéquate » cela donne tout de même aux syndicats nationaux un argument pour se battre afin d'augmenter le paiement du congé parental, si celui proposé dans la législation nationale ne peut objectivement pas être considéré comme suffisant pour assurer une vie décente.*

Le travail au niveau européen, et celui au niveau national est un travail conjoint et complémentaire. *La FSESP avec ses fédérations nationales affiliées doivent travailler ensemble afin de s'assurer que nous obtenons le meilleur résultat pour les femmes et les travailleurs en général, à tous les niveaux, et qu'une réalisation puisse en soutenir une autre.*

Constates-tu des disparités notables entre les pays européens et entre les affiliés de la FSESP dans le domaine de l'égalité femme-homme ?

Les pays de l'UE ont des histoires, des cultures et des usages différents notamment en ce qui concerne les manières des partenaires sociaux de négocier et de faire avancer l'agenda social. Cela rend impossible les comparaisons directes. Cependant, ce que nous pouvons dire, c'est que là où l'extrême droite prend le pouvoir, les droits des femmes sont parmi les premiers domaines qui souffrent. Je pense en particulier au droit à l'avortement libre et sûr : il y eu à ce sujet de grandes manifestations en Pologne ; en Hongrie, un nouveau projet de loi restreint le droit à l'avortement ; et pire encore en Turquie qui s'est retirée de la convention d'Istanbul !

Les attaques contre les droits des femmes peuvent être directes comme celles de l'extrême droite, mais peuvent aussi être plus insidieuses *et venir de n'importe quel gouvernement en place, dès lors que la perspective de genre n'est pas prise en considération dans la construction d'une mesure ou d'une loi.* ***Pensez à la réforme des retraites de Macron !***

En tant que fédération européenne, nous sommes aux côtés de nos affiliés, nous mettons l'accent sur ce qui ne va pas, mais nous essayons également de créer des ponts entre les affiliés et de ***partager les bonnes pratiques et les succès tels que les affaires salariales gagnées devant les tribunaux au Royaume-Uni, l'adhésion à la Convention 190 de l'OIT, le nouveau congé payé pour raisons menstruelles en Espagne ou la proposition irlandaise d'un congé pour les victimes de violence domestique****.*

Quel message voudrais-tu faire passer à nos adhérent·es pour finir ?

Je voudrais vous dire que ***nous faisons tous partie du processus et de la fabrication des normes et des usages. Chacun d'entre nous.*** *Merci à toutes les personnes qui sont descendues dans la rue contre la réforme des retraites de Macron, contre les projets de loi restreignant le droit à l'avortement, en votant pour des candidats qui veulent donner aux femmes leurs droits et le pouvoir de contrôler leur corps.* ●

Propos recueillis le 15 mai 2023 par
Matthieu Fayolle
Secrétaire fédéral

1 ▶ https://bit.ly/3q0XGP4
2 ▶ https://bit.ly/3WpwNQO
3 ▶ https://bit.ly/3ohjgym
4 ▶ https://bit.ly/3WncWSv
5 ▶ https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6007&langId=fr

À mes très chères filles

Notre camarade Anouar Ben Kaddour, secrétaire général adjoint de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), avait publié le 8 mars 2018 dans la Presse de Tunisie, une tribune qui demeure d'actualité et a toute sa place dans ce dossier.

Oui, la révolution tunisienne nous a permis d'innover et de concrétiser nos rêves : les libertés individuelles et collectives, l'égalité femmes-hommes, l'indépendance intellectuelle, la participation active et citoyenne aux différentes décisions concernant la question genre (la Constitution, la loi contre la violence faite aux femme, etc.), la préservation des acquis des femmes tout en postulant à un nouveau contexte, l'égalité dans l'héritage, et tout en agissant contre le harcèlement sexuel sous toutes ses manifestations.

Oui, les Tunisiennes et les Tunisiens ont réussi à relever tous ces défis, mais il nous manque encore la solidarité envers toutes nos concitoyennes exclues du système : les aide-ménagères, les ouvrières agricoles qui n'ont pas de couverture sociale ni de salaire décent, les ouvrières COD, les ouvrières ne touchant pas le salaire minimum, les ouvrières sans transport, les ouvrières sans congé, pire les ouvrières sans congé de maternité (sans parler du congé prénatal !), les femmes qui luttent contre toutes les formes du terrorisme, les étudiantes qui n'ont pas de bourse et/ou de foyer universitaire, les jeunes filles dans nos régions intérieures (qui n'ont de loisir que de regarder les chaînes du Moyen-Orient « Daech et compagnie » et les séries turques !), les enfants malades, les enfants sans soutien paternel, toutes les jeunes filles qui ont quitté l'école par contrainte ou par choix (100 000 jeunes entre 6 et 18 ans abandonnent l'école chaque année depuis 2012).

©Simple Line - Adobestock.com

Oui, mes chères filles, vous devez défendre les causes nobles et justes, vous devez aller de l'avant sur la question genre pour que la Tunisie reste le modèle social que les générations antérieures nous ont légué. À vous de juger, de la conserver de l'améliorer selon nos valeurs humaines. ●

EN BREF

JOURNAL D'UNE FEMME (EXTRA) ORDINAIRE !

C'est le titre du livre d'une retraitée, Denise Morin, ancienne militante d'Interco 21 qui y narre, comme dans tout journal « intime », son parcours de vie.

Vie au demeurant pas des plus folichonnes : enfance pauvre et dépourvue de tendresse, vie professionnelle de galère à son début, vie maritale chaotique, parsemée de phrases assassines : *« Pourquoi tu veux me tromper ? »* Quand elle veut pendre la pilule , *« T'es conne ou quoi ? », « Tu ne comprends rien », « Tu as vu à quoi tu ressembles ? ».* Dans la deuxième partie du livre, l'horizon s'éclaircit : vie professionnelle plus épanouissante, engagement total dans le syndicalisme avec les camarades d'Interco 21 dont le très regretté Lionel Mori, largage du mari et envol avec ses propres ailes féministes à l'occasion de la retraite : éloge de ses amis, enfin du temps pour soi pour découvrir les arts, désopilant passage sur son expérience des sites de rencontre avec un regard parfois sarcastique, parfois tendre sur la gente masculine.

Un ouvrage sans prétention qui se termine « bien », se lit facilement et reflète en fin de compte la vie de nombre de nos contemporaines avec ses, hélas, nombreux « bas » et ses quelques « hauts ».

Journal d'une femme (extra) ordinaire !
de Denise Morin,
Le lys bleu éditions 17,10 euros ●

José Porceddu • Secrétaire fédéral

Femmes et conflits : vers une diplomatie féministe

Organisé par le Conseil économique, social et environnemental (CESE), le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et ONU Femmes France, ce colloque s'est tenu le 23 novembre 2022 au Palais d'Iéna à Paris.

Introduction du président du CESE

Thierry Beaudet, président du CESE, rappelle que les femmes sont les premières victimes des guerres et des conflits. L'actualité récente le prouve encore : persécutions en Iran, régime des Talibans en Afghanistan et remise en cause du droit à l'avortement aux États-Unis. Face à ce constat, la notion de diplomatie féministe est née en Suède en 2014. Délaissée par le gouvernement suédois depuis l'arrivée au pouvoir de l'extrême-droite, *« la France droit reprendre le flambeau »*.

Le président du CESE, Thierry Beaudet, ouvre le colloque

Sylvie Pierre-Brossolette, présidente du Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes

Le mot des partenaires

Sylvie Pierre-Brosselette, présidente du HCE, constate amèrement que le droit des femmes régresse dans le monde. Aujourd'hui encore, *« les femmes sont emprisonnées dans des vêtements et dans des geôles »*. La situation des Afghanes est de plus en plus effrayante ; des Ukrainiennes violées ne peuvent pas avorter en Pologne. Malgré tout, elle croit et elle veut que la situation s'améliore en mettant toute son énergie pour aider les femmes qui luttent sur place. *« Il est important que les femmes qui se battent sachent que nous sommes à leurs côtés »*. Trop d'hommes décident du sort des femmes. C'est en développant une stratégie de diplomatie féministe, pour une meilleure participation des femmes aux tables de négociation, qu'elles pèseront sur les règlements des conflits. *« Il faut être intransigeant : pas de coopération ni de traité sans progrès féministe à côté ! »*.

Céline Mas, présidente d'ONU Femmes France, poursuit par des données chiffrées : de 1995 à 2019, quatre accords internationaux sur dix ne contenaient aucune mention sur l'égalité femmes-hommes. Si on interroge les jeunes sur l'égalité des genres, la majorité pense que ce sujet est

Céline Mas, présidente d'ONU Femmes France

Oleksandra Matviichuk, directrice du Centre pour les libertés civiles

traité. Or, on s'aperçoit que la situation se dégrade : en 2022, seulement 19% de femmes étaient impliquées dans les processus de paix, contre 24% en 2020. À ce rythme, l'égalité réelle serait atteinte dans trois siècles ! Pour éviter de sous-estimer les victimes des féminicides et des violences à l'encontre des femmes dans le monde, des mesures appropriées sont à prendre. L'occasion en est donnée avec la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes [1], qui a lieu deux jours après ce colloque, soit le 25 novembre. Aucune raison morale ni anthropologique explique pourquoi l'homme exerce une pression sur la femme. Même en France, lorsque l'on s'engage en faveur de la défense des femmes, on subit des intimidations et parfois des représailles. Pour une meilleure efficacité dans son traitement, l'égalité femmes-hommes ne doit pas être opposée aux autres thèmes. Tous les sujets sont interconnectés et les considérer en silos ralentit les progrès. En évitant une hiérarchisation des problèmes dans l'esprit des gens, demeure l'espoir d'une transformation du monde en une humanité partagée.

Un message depuis Kiev

Une vidéo enregistrée à Kiev de **Oleksandra Matviichuk**, activiste ukrainienne des droits humains, directrice du Centre pour les libertés civiles et lauréate du prix Nobel de la paix 2022, ouvre le colloque. Elle évoque le rôle des femmes dans cette guerre initiée par la Russie depuis février 2014. Après l'invasion russe sur le territoire ukrainien, les organisations internationales ont évacué. Les hommes étant partis combattre, ce sont les femmes qui, restées seules, ont sorti les victimes ensevelies des ruines dans les zones de combat. *« Les femmes sont en première ligne dans ce combat car le courage n'a pas de sexe »*. Elles recueillent de la documentation pour traduire en justice, un jour, les soldats russes coupables de crimes contre la population civile et de nombreux viols. Elle souhaite la mise en place de tribunaux internationaux pour juger Poutine en tant que criminel de guerre. Pour l'instant, aucun instrument juridique ne permet de stopper les atrocités russes et cette impunité totale bénéficie aux Russes qui pensent qu'ils peuvent faire ce qu'ils veulent. Or, *« il ne s'agit pas d'une guerre entre deux États mais entre deux systèmes : la démocratie et la dictature »*.

Première table-ronde
Survivantes de violences en temps de conflits : prévenir, protéger, reconstruire

Les femmes constituent un rouage essentiel pour la reconstruction d'un pays, affirme **Esther Mujawayo**, prenant exemple du Rwanda où ce sont à 75% des femmes qui se sont impliquées pour sauver leur pays. Après le génocide, les survivantes ont commencé à parler entre elles pour faire le deuil de leurs familles massacrées. La confiance était à reconstruire car comment faire confiance à son voisin quand on a vu des mères tuer d'autres mères ? Le chemin est long ; il faut panser les cœurs et reconstruire les maisons. Le génocide est une destruction totale sans laisser de trace de son existence et le viol y participe. Des femmes ont été violées pour les infecter du sida et leurs violeurs ont été traités contre cette maladie en tant que prisonniers alors que leurs victimes n'en ont pas bénéficié tant que le viol n'était pas prouvé et jugé.

LES PARTICIPANT·ES AUX TABLES RONDES

●Animées par Agathe Hamel, présidente de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité du CESE, et Pierre-Yves Ginet, co-rédacteur en chef du magazine Femmes ici et ailleurs[2], trois tables rondes ont comme objectif de répondre, par un premier engagement, à la question *« Que pouvons-nous faire en faveur des femmes et des humains face à l'actualité ? »*.

- **Première table ronde :**

Céline Bardet, juriste internationale spécialisée sur le viol de guerre, fondatrice et directrice générale de l'organisation non gouvernementale (ONG) We Are NOT Weapons of War ;
Esther Mujawayo, fondatrice de l'association Avega au Rwanda ;
Svitlana Valko, chargée de la coordination des secours et de la protection au sein d'International Partnership for Human Rights (IPHR) en Ukraine et en Géorgie.

- **Deuxième table ronde :**

Chahla Chafiq[3], sociologue et écrivaine iranienne ;
Dr Anarkali Honaryar[4], femme politique afghane, sénatrice de l'ancien gouvernement républicain afghan, militante des droits humains ;
Justine Masika Bihamba, militante congolaise, fondatrice de l'organisation non gouvernementale Synergie des Femmes pour les Victimes de Violence Sexuelle (SFVS).

- **Troisième table ronde :**

Magali Lafourcade, secrétaire générale de la CNCDH, co-évaluatrice du plan d'action français « Femmes, Paix et Sécurité » ;
Jocelyne Adriant Mebtoul et Nicolas Rainaud, président·es de la commission « Diplomatie féministe, enjeux européens et internationaux » du HCE, co-évaluateurs du plan d'action français « Femmes, Paix et Sécurité » et évaluateurs de la Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Première table ronde, de gauche à droite : Pierre-Yves Ginet, Svitlana Valko, Céline Bardet et Esther Mujawayo

Si elles mouraient, les autres femmes adoptaient leurs orphelins. Certaines ont recueillis jusqu'à 27 enfants alors qu'elles n'avaient plus rien ! Les blessures corporelles sont visibles, mais les viols ne se voient pas. En tant que victime, on se sent coupable. Après avoir vécu un viol, toutes les réactions anormales sont normales, et la folie n'a rien à y voir. *« Comme on n'a plus rien à sauver, ni plus rien à perdre, on agit même si on se moque de nous »*. Les femmes se sont regroupées pour manifester avec des pancartes, pour ne plus continuer à supporter la honte d'avoir été violées.
L'espoir est d'arriver à des changements et pas seulement d'échanger lors de tables-rondes. L'espoir est que les décideurs s'activent concrètement. L'espoir est que les nouvelles générations ne connaissent pas ce qu'ont vécu leurs parents et grands-parents. *« Je voudrais être riche pour ne pas demander d'aide financière car le bailleur de fonds décide de la politique »*.

Svitiana Valko constate que le rôle des femmes ukrainiennes dans les armées a évolué depuis 2014, avec des responsabilités renforcées. Plus de 7 000 femmes sont parties au front dès les premières heures de l'invasion russe et ce nombre a triplé pour atteindre 20% de femmes dans l'armée ukrainienne. Avant, les femmes s'engageaient dans la médecine militaire. Désormais, elles deviennent commandantes de leur unité. Certains bataillons d'artillerie sont composés uniquement de femmes. Celles qui ne sont pas au front, soutiennent les civils. Les piliers de bénévoles sont majoritairement féminins : acheminement de médicaments, participation à l'aide humanitaire. Certaines ont été torturées et tuées pour avoir aidé à l'évacuation des civils des zones occupées. Alors que les hommes sont partis combattre, ce sont les femmes qui s'occupent du foyer familial et des enfants. Elles essaient de subvenir aux besoins premiers en cherchant des emplois. Pendant un conflit, ce sont presque exclusivement les femmes qui, solidaires entre elles, soutiennent la vie civile. *« Toutes les*

Ukrainiennes méritent le prix Nobel ». Après la fin de la guerre, le rôle futur des femmes est à anticiper. Même si certaines seront mortes au combat, elles seront majoritaires, beaucoup d'hommes ne risquant pas de revenir vivants ou valides. Pour former les futur·e·s spécialistes qui vont s'occuper des personnes traumatisées, des financements seront nécessaires. Depuis neuf ans, des preuves de crimes de guerre sont collectées en Crimée et dans le Donbass, et sont envoyées au tribunal international de la Haye pour un futur procès. Sur ordre, des femmes âgées de 4 à 80 ans sont agressées par les troupes russes qui utilisent le viol comme une arme stratégique militaire. Des combattantes prisonnières sont l'objet de tortures physiques et psychologiques par chantages sur leurs enfants. On leur rase le crâne pour se moquer d'elles. Il est impossible d'imaginer tout ce qu'il se passe sur place car certaines victimes ne souhaitent pas témoigner des violences qu'elles ont subies. Pour l'instant, la Russie n'a encore jamais été punie car la justice nécessite du temps. Pour finir sur une note positive, *« je pense que le prochain président ukrainien sera une femme »*.

Céline Bardet constate que les violences sexuelles sont de plus en plus prises en compte dans les conflits. C'est une avancée même si trop de victimes restent invisibles. C'est très difficile pour une personne de parler de sa souffrance face à un inconnu. Pour recueillir toutes ces voix, un site internet a été créé pour permettre à chaque femme de témoigner sans filtre. Cette plateforme en ligne est liée à un outil d'analyse pour préparer des dossiers judiciaires. Tout témoignage doit être vérifié pour constituer une preuve. Pour documenter ce qu'il se passe lors des conflits au niveau international, il faudrait financer une étude mondiale même si les résultats judiciaires sont longs à aboutir. Actuellement, l'initiative du réseau SEMA permet aux survivantes de viols pendant un conflit, de se soutenir mutuellement : *« je suis victime d'un système et je ne suis pas la seule mais je peux m'en sortir car j'ai une vie après »*. En France, même si la police accueille mieux les femmes venues témoigner d'une agression sexuelle, moins d'un violeur sur sept est condamné, sans compter les cas dont on ne saura jamais rien car certaines femmes ne parlent pas. Pour cela, il faudrait qu'on leur apprenne comment communiquer. *« Un sujet lié, que je regrette de n'avoir pas le temps d'évoquer, est celui des enfants nés par suite d'un viol »*.

Deuxième table-ronde
Conflits, médiation et processus de paix : le rôle crucial des femmes

En visioconférence depuis le Congo, **Justine Masika Bihamba** prévient l'assistance que la guerre est à quelques kilomètres, aux portes de la ville de Goma d'où elle intervient. Malgré le danger, elle constitue une cible pour les rebelles, elle préfère rester dans son pays. Plus d'une centaine de groupes armés sévissent au Congo ! La situation humanitaire est catastrophique ; 197 000 déplacés sont sans assistance. La République démocratique du Congo (RDC) connaît le conflit le plus meurtrier depuis la Seconde Guerre mondiale avec plus de six millions de personnes tuées. L'armée est trop faible pour maintenir un état de droit. Les militaires sont mal formés et ne sont pas payés. Réformer l'armée congolaise est une priorité car *« Pour avoir la paix, il faut une armée digne de ce nom »*. Justine Masika Bihamba dénonce l'hypocrisie de la communauté internationale, chaque pays venant avec sa propre politique sans aucune coopération. En attendant une solution durable, les femmes congolaises se cotisent pour payer la solde des soldats bien que certaines aient été leurs victimes. Il est important que ces femmes s'impliquent dans la recherche de la paix et elles ne devront pas être oubliées lors des négociations. *« La femme est un acteur très important dans la consolidation de la paix »*.

Pour **Anarkali Honaryar**, des décisions opérationnelles doivent être prises car discuter n'est pas suffisant. En Afghanistan, le droit des femmes progressait depuis vingt ans. Beaucoup de femmes s'étaient unies pour obtenir des améliorations. Les Afghanes voulaient la paix sociale dans leur pays. Même en temps de paix, les Talibans exécutaient des actes terroristes (attaques d'hôpitaux, etc.), mais depuis leur retour au pouvoir, les ténèbres sont tombées. Leur nouveau règne dans le pays prouve que les négociations pour la paix n'ont pas abouti. Aucune femme n'a pu y participer car

Deuxième table ronde, de gauche à droite : Pierre-Yves Ginet, Chahla Chafiq, Anarkali Honaryar et, en visioconférence, Justine Masika Bihamba

les Talibans avaient refusé leur présence. Aujourd'hui, *« la communauté internationale doit soutenir le peuple afghan en ne reconnaissant pas le gouvernement taliban, sinon aucun espoir du retour des droits de l'homme dans ce pays »*. Les droits humains des femmes sont violés par le régime taliban. Les filles afghanes sont privées du droit d'aller à l'école et sont tuées si elles osent y aller. Aucune donnée chiffrée n'existe sur le nombre de femmes confrontées aux violences. On ignore ce que subissent les femmes prisonnières. Comme le dit un proverbe afghan, *« le sang ne lave pas le sang »* ; la guerre n'est pas une solution et la paix doit être recherchée. Pour cela, Anarkali Honaryar insiste sur le rôle incontournable de la femme car l'homme seul ne peut rien. C'est ensemble que les femmes et les hommes parviendront à obtenir la paix. Ayant été compagnon de route du commandant Massoud [5], elle rapporte ses mots : *« Les femmes, vous êtes celles qui reconstruiront le pays »*.

Chahla Chafiq rappelle une évidence : les femmes ne constituent pas une minorité mais représentent la moitié de l'humanité. Ne pas se contenter de regarder uniquement la situation des femmes mais celle du pays dans son ensemble. Par ce prisme, on perçoit mieux toutes les dimensions du slogan « Femme, vie, liberté ». Ce message est issu de la révolte des femmes qui n'acceptent plus que leur répression soit au centre du régime totalitaire iranien. Ce pouvoir se base sur le sexisme : les femmes sont moins considérées que les hommes. Mais ceux-ci subissent aussi la hiérarchisation de la société, en étant dominés par le « guide suprême ». C'est pourquoi la révolte s'est généralisée en Iran. Depuis le début de la prise du pouvoir par les mollahs, des crimes contre l'humanité sont commis. Ce régime se maintient par l'acharnement de l'armée et de la police pour contrôler la population, jusqu'au point d'absence de liberté et de droits humains. *« Aujourd'hui, l'Iran connait des réalités qui rejoignent la guerre ; on peut parler de guerre interne »*. L'indignation internationale ne suffit pas. La présence de ce régime au sein des Nations-unies pose problème. Il est nécessaire de documenter les crimes commis par le pouvoir iranien. Il faut éviter l'instrumentalisation car des femmes peuvent être au service d'une politique fascisante. La liberté est l'issue salutaire de cette lutte contre ce régime mortifère. Chahla Chafiq n'oublie pas que des violences sexuelles persistent même dans les pays où des droits ont été acquis pour les femmes. C'est pourquoi *« Une diplomatie féministe ne s'occupe pas que d'un seul genre humain mais comment les droits des femmes sont à la base d'une politique de droit humain, égalitaire et de liberté »*.

Troisième table-ronde
Pour construire la paix, l'urgence de porter une diplomatie féministe

Parwana Païkan, diplomate, ministre-conseillère et adjointe du chef de mission de l'ambassade d'Afghanistan en France [6], introduit cette dernière table-ronde du colloque.

Échange entre Agathe Hamel et Parwana Païkan, diplomate afghane

Troisième table ronde, de gauche à droite : Agathe Hamel, Magali Lafourcade, Jocelyne Adriant Mebtoul et Nicolas Rainaud

Depuis l'arrivée des Talibans, l'Afghanistan n'a plus de pouvoir légitime, d'où la mise en place d'une deuxième voie diplomatique. Cette voix discrète représente le pays à l'Unesco. Par le traité d'amitié qui la lie à l'Afghanistan, la France essaie de soutenir le peuple afghan au niveau humanitaire. Mais il faudrait aussi l'aider à rétablir un gouvernement légitime car *« il est hors de question de reconnaître le régime des Talibans, ce groupe terroriste qui occupe le pays ! »*. La situation empire ; les Afghanes sont systématiquement retirées de la société civile. Le futur gouvernement afghan qui sera légitime, devra être inclusif car les femmes afghanes sont devenues les pires ennemies des Talibans, victimes de leur forte pression au quotidien. Une présence active d'Afghanes à la table de négociation est importante et nécessaire. La France devra favoriser la participation des femmes diplomates pour la future administration du pays. Même en temps de paix, elles doivent faire preuve de courage pour développer leur carrière. Aujourd'hui, *« on continue à se battre, au sein de l'ambassade qui reste ouverte à Paris, et j'essaie de me faire la voix des femmes afghanes restées au pays pour défendre leurs droits »*.

Pour **Magali Lafourcade**, le populisme prospère toujours sur le dos des femmes et en œuvrant pour améliorer leurs droits, on éduque une société. Cette forte ambition de transformation doit se réaliser avec les femmes pour l'emporter. Le genre constitue un levier diplomatique essentiel pour la démocratie. Par son effet mobilisateur, interne à la société civile, il entraîne tous les autres sujets. *« La diplomatie féministe est une vision stratégique d'une cohérence autour de l'émancipation des droits des femmes »*. Les droits humains sont à protéger. Pour être complets, ils doivent inclure les droits des femmes dans tous les domaines (comme les tuiles d'un toit). Des lacunes persistent encore, notamment dans le changement climatique ou le secteur de l'armement, pour lesquels les droits des femmes sont oubliés.

L'égalité est placée très haut en France, pays qui connait déjà son troisième plan d'action, intitulé « Femmes, Paix et Sécurité ». Cet engagement, déjà ancien, s'articule autour de la prévention, de la promotion et de la protection des femmes et des filles. Pour éviter le risque de « coquille vide », afin qu'il soit incarné par des actions concrètes, ce nouveau plan est adossé à un suivi d'évaluation avec des indicateurs sur les moyens. Ces évaluations ont l'écoute du Gouvernement mais il reste au Parlement français à s'emparer de ce plan. *« Être fer de lance de la diplomatie féministe est un moyen pour la France d'être facteur de changement et d'emporter avec elle d'autres pays »*.

Jocelyne Adriant Mebtoul effectue une brève généalogie de la diplomatie féministe. Ce concept est créé en 2014 par une femme, Margot Wallström[7] alors ministre des Affaires étrangères du gouvernement suédois, pour s'opposer à la subordination des femmes. Depuis, une dizaine de pays, dont la France, ont adopté cette diplomatie même si la définition est variable entre eux. L'idée est de favoriser la participation active des femmes dans les négociations de paix, pour intégrer les femmes dans la reprise économique, après un conflit. Pour que la diplomatie féministe change concrètement la vie des femmes, il faut une perspective de genre insufflée dans l'ensemble des politiques. La diplomatie est l'art de la paix et les sociétés égalitaires contribuent à la maintenir. Cela revient à promouvoir l'égalité des sexes par une approche collective. *« Le féminisme n'est pas un gros mot, c'est juste une question d'égalité entre les sexes »*.
L'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » doit se réaliser dans le cadre d'une diplomatie féministe se déclinant à tous les niveaux de la diplomatie française. Pour dépasser l'annonce d'une volonté affichée, nos diplomates doivent s'en emparer pour une mise en œuvre concrète par l'administration.

LIENS UTILES

- L'Avega Agahozo (Association des Veuves du Génocide Agahozo) est une association des veuves du génocide des Tutsis : ▶*avega-agahozo.org*
- Le conseil économique, social et environnemental : ▶*lecese.org*
- Centre pour les libertés civiles : ▶*civilmplus.org*
- La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) est une institution française de promotion et de protection des droits de l'Homme : ▶*cncdh.fr*
- La Cour internationale de Justice, qui a son siège à La Haye (d'où son nom commun de Tribunal de la Haye), est l'organe judiciaire principal des Nations Unies : ▶*icj-cij.org*
- Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité du CESE : ▶*lecese.org*
- Le concept de diplomatie féministe : ▶*wikipedia.org*
- La commission « Diplomatie féministe, enjeux européens et internationaux » du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes (HCE) est en charge de l'évaluation de la stratégie « Genre et développement », qui cadre et planifie l'action de la France en matière de droits des femmes en Europe et dans le monde : ▶*haut-conseil-egalite.gouv.fr*
- Diplomatie féministe française : ▶*diplomatie.gouv.fr*

« Est-ce que la France va reprendre le flambeau de la Suède, en devenant leader de la diplomatie féministe ? ».

Pour **Nicolas Rainaud**, la France affirme qu'elle applique une diplomatie féministe, mais sans l'avoir décrite ni en donner une définition. Or *« la diplomatie féministe n'est pas un moyen mais une fin en soi »*. Pour mener une telle politique, quels sont les financements nécessaires ? Quels moyens humains sont à mobiliser ? Il ne s'agit pas d'un rapport d'activité mais d'une diplomatie à mettre en œuvre avec des objectifs. Pour évaluer le plan « Femmes, Paix et Sécurité », il faut attendre les chiffres. Le problème est le manque de pilotage qui empêche la diplomatie féministe française de décoller. *« Si ce concept ne plaît pas, qu'on en propose un autre pour répondre aux attentes que nous venons d'entendre lors des tables rondes précédentes ».*

Florence Cormon, conseillère des affaires étrangères hors classe, présente l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité »

LIENS UTILES

- Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » : ▶*diplomatie.gouv.fr*
- Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : ▶*haut-conseil-egalite.gouv.fr*
- Association non gouvernementale située à Bruxelles, l'International Partnership for Human Rights (IPHR) surveille, documente et diffuse de l'information sur l'évolution des droits de l'homme : ▶*iphronline.org*
- ONU Femmes France : ▶*onufemmes.fr*
- Reporters sans frontières, organisation basée à Paris, défend la liberté d'informer et d'être informé partout dans le monde : ▶*rsf.org*
- SEMA, réseau global de victimes et survivantes de violence sexuelle de guerre : ▶*semanetwork.org*
- Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes : ▶*diplomatie.gouv.fr*
- Basée à l'Est de la République Démocratique du Congo, la Synergie des Femmes pour les Victimes des Violences Sexuelles regroupe 35 organisations pour réfléchir sur la manière d'aider les femmes et les filles abusées, humiliées et rejetées par la société : ▶*synergiedesfemmesnk.org*
- L'ONG We Are NOT Weapons of War fournit aux victimes un accès aux soins médicaux et psychologiques pour leur redonner un pouvoir d'action : ▶*helloasso.com*
- Le colloque « Femmes et conflits : vers une diplomatie féministe » en images : ▶*lecese.fr*

En conclusion du colloque

Florence Cormon, directrice adjointe de la direction des Nations unies, des organisations internationales, des droits de l'homme et de la francophonie au ministère de l'Europe et des affaires étrangères, affirme que l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » est un volet important de la diplomatie française. Au sein du quai d'Orsay, la diplomatie féministe est intégrée à la diplomatie nationale, avec un objectif de 40% de femmes ambassadrices en 2025. *« Je n'ai pas le pouvoir de changer de monde mais notre diplomatie est active pour promouvoir le droit des femmes partout et de façon très concrète car il n'y a pas de paix durable sans les femmes »*. Des actions sont menées pour protéger les droits des femmes dans le monde. Les associations agissant pour l'égalité femmes-hommes perçoivent un soutien financier. Des investissements sont effectués dans l'éducation des femmes et des filles, mais aussi des garçons pour qu'ils apprennent à respecter le droit des

filles. 400 millions d'euros seront déployés sur cinq ans pour lutter contre la mortalité maternelle. Des aides financières sont données pour améliorer les droits sexuels et reproductifs. Des enquêtes avec recherches de preuves sont effectuées en Ukraine pour établir des faits de violences sexuelles et lutter contre l'impunité des agresseurs. Des sessions spéciales sont menées sur les droits de l'homme en Iran. L'entreprenariat féminin est soutenu en Afrique. Rendre les femmes plus autonomes est un combat de tous les jours. Même en Europe, on constate une poussée conservatrice où les droits des femmes sont mis à mal. Pour favoriser l'émergence de personnalités de premier plan qui seront les actrices du changement, le prix Simone Veil[8] met en valeur des femmes qui œuvrent pour améliorer leurs droits. Des débats sont déjà inscrits à l'ordre du jour du Conseil de sécurité sur le droit des femmes[9], auxquels elles continueront à participer. *« Pas de débats sur les femmes sans les femmes ! »*.

Le mot de la fin du président du CESE

Thierry Beaudet remercie les intervenant·es pour la qualité des échanges et pour avoir su partager leur vécu. Mettre en lumière ces femmes qui changent la donne est essentiel car on a énormément à apprendre de leur part. *« Nous sommes admiratifs de votre courage de témoigner et aussi admiratifs de votre courage d'agir »*. Après avoir précisé que ce colloque, réunissant 400 personnes sur place, avait été suivi par 2 000 internautes en ligne, le président invite l'assistance à se rendre au hall du CESE pour l'inauguration de l'exposition « Femmes et conflits armés : portraits de reporters » organisée par Reporters sans frontières.●

Franck Bourgi
Secrétaire fédéral

Vue du public

1 *Édition 2022 de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes organisée par les Nations unies :*
▶ *un.org*

2 *Le magazine Femmes ici et ailleurs, dont la publication s'est arrêtée en décembre 2022, mettait en lumière les femmes agissantes dans tous les domaines de la société.*

3 *Les essais de Chahla Chafiq portent essentiellement sur les causes et conséquences politiques et sociales de l'idéologisation de l'islam, notamment au regard de la situation des femmes :*
▶ *chahlachafiq.com*

4 *Médecin, ancienne sénatrice et membre de la Commission afghane des droits de l'Homme, Anarkali Honaryar dédie son activité à la lutte en faveur des droits politiques et des libertés publiques, particulièrement à l'attention des femmes :*
▶ *en.wikipedia.org*

5 *Ahmed Chah Massoud, héros national afghan assassiné en 2001, a combattu les troupes soviétiques et les Talibans. En savoir plus sur*
▶ *wikipedia.org*

6 *Après la prise de pouvoir par les Talibans en 2021, l'ambassade afghane reste ouverte à Paris sans reconnaitre le nouveau pouvoir. Ses membres continuent de travailler, sans contact avec les dirigeants de Kaboul :* ▶ *amb-afg.fr*

7 *En savoir plus sur Margot Wallström :*
▶ *wikipedia.org*

8 *Créé en 2019, le « Prix Simone Veil de la République française pour l'égalité femmes-hommes » distingue chaque année une personnalité ou un collectif contribuant à faire avancer la cause des femmes dans le monde. La lauréate de 2022 est Komal Narayan, activiste fidjienne engagée pour les droits des femmes dans le cadre de la lutte contre le changement climatique :* ▶ *diplomatie.gouv.fr*

9 *Débat du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité du 20 octobre 2022 :* ▶ *news.un.org*

Entretien avec Monique Gresset, conseillère au Conseil économique social et environnemental (CESE) pour la CFDT

Interco Mag : Quel est ton parcours professionnel ?

Monique : *Urbaniste de formation, j'ai débuté ma vie professionnelle en 1978 dans une association qui a évolué en bureau d'études. Notre particularité était de faire participer les habitants aux documents d'urbanisme et aux projets d'aménagement de leurs quartiers. J'ai ensuite intégré le ministère de l'Environnement, pour qui j'effectuais les relations presse, puis l'ADEME[1], sur les enjeux écologiques et énergétiques. Ensuite, j'ai rejoint le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), et en 2004, j'ai été mise à disposition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)[2], où j'étais chargée plus spécifiquement de la commission « questions institutionnelles et statistiques ». En parallèle de mes activités professionnelles, je me suis engagée dans le milieu associatif, notamment les mouvements féministes. Consciente des problématiques liés au développement durable, j'ai participé à l'aventure d'une association, créée à la suite de la conférence de Rio de 1993.*

Quand as-tu commencé ton engagement syndical ?

J'ai adhéré à la CFDT, il y a plus de trente ans, pour ses valeurs. Les idées autogestionnaires infusaient dans le monde syndical et politique. Du fait d'un management déplorable dans la délégation CNFPT où je travaillais, j'ai commencé à militer au Géfore[3]. Le syndicat était aussi un lieu d'échanges et de réflexion sur la formation. C'est Guy Morvan[4] qui m'a encouragée à m'engager et qui m'a fait connaître également la CFDT Cadres, où j'ai été ensuite nommée par la fédération au bureau national. Au CNFPT, j'ai siégé au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à la commission administrative paritaire (CAP). En 2015, je suis devenue secrétaire fédérale à la fédération Interco CFDT où j'ai œuvré sur les questions d'égalité professionnelle. Comme secrétaire fédérale j'ai représenté ensuite la CFDT au Conseil national d'orientation[5] du CNFPT pour faire valoir les perspectives souhaitées par notre fédération en faveur des agents territoriaux. Je suis également intervenue au moment de l'élaboration de la loi de transformation de la fonction publique[6] de 2019, contre laquelle la CFDT a lutté. J'ai assuré aussi la veille prospective sur les publications et articles concernant les champs fédéraux. En 2022, la fédération m'a proposé de siéger au CESE, dans le groupe CFDT. J'y retrouve les enjeux pour lesquels j'ai milité et travaillé toute ma vie.

Monique devant l'affiche du colloque *« Femmes et conflits, vers une diplomatie féministe »* dans le hall du CESE

Peux-tu nous présenter, succinctement, ce qu'est le CESE ?

C'est la troisième assemblée constitutionnelle de la République. On dit que c'est la chambre de la société civile organisée. Y sont représentés les organisations syndicales représentatives, les syndicats agricoles, les entreprises, le mouvement coopératif et mutualiste, les associations environnementales, les mouvements de jeunesse, etc. La réforme de 2021 accentue cette dimension de lieu de la consultation publique où s'exprime aussi la participation citoyenne. Par exemple, la convention citoyenne sur le climat et celle sur la fin de vie y ont été organisées. Le CESE développe un savoir-faire et des méthodes de processus de consultation. Les citoyens sont aussi associés aux travaux ainsi que les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER)[7]. À la demande du Gouvernement ou du Parlement, il émet des avis sur des sujets précis. Il a la possibilité de s'autosaisir sur des thèmes qu'il juge important d'étudier. Il peut également se saisir d'un sujet suite à une pétition citoyenne signée par au moins 150 000 personnes. Comme je l'ai dit, j'y retrouve toutes les facettes de mon parcours.

Quelles sont les actions de la CFDT au sein de cet organisme ?

175 membres du CESE sont désignés par les corps intermédiaires. La délégation CFDT est composée de 14 membres. Très active, la délégation contribue aux travaux de toutes les commissions et ses membres sont rapporteurs de plusieurs avis. La CFDT a la présidence de la commission Travail et emploi, la vice-présidence de la commission Europe et International et celle de la délégation aux Droits des femmes et à l'Égalité. En 2018, c'est une ancienne secrétaire générale de la fédération Interco CFDT, Marie-Odile Esch, qui a été rapporteuse du rapport « Vieillir dans la dignité ». Les préconisations du CESE peuvent encore inspirer le Gouvernement car c'est une ambition qui est toujours d'actualité. Récemment, le CESE a voté des rapports sur une gestion durable de l'eau, sur les défis à relever face aux dérèglements climatiques pour la santé au travail.

En quoi est-ce important que la CFDT, et plus précisément la fédération Interco, y soient représentées ?

C'est le lieu où s'exprime le monde du travail ; la CFDT y a donc toute sa place. Le CESE est un espace de dialogue où sont débattus des points de vue différents. Cette vision d'ensemble sur des problèmes sociétaux en France et au niveau international, enrichit notre réflexion cédétiste. C'est une assemblée où se traitent des questions qui sont encore en débat (par exemple l'usage du cannabis). Par le biais de l'autosaisie, il est possible d'alerter sur des sujets urgents à traiter ou au contraire d'effectuer des prospectives à plus long terme. Par l'échange des intérêts, parfois divergents, de ses membres, le CESE est un lieu d'exercice de la démocratie. Et à la CFDT, le dialogue est dans notre ADN !

Quel est ton rôle au sein de l'équipe CFDT ?

Comme tous les conseillers, je participe à des commissions : commission Social et santé, commission Territoire, agriculture et alimentation et à la délégation des Droits des femmes et à l'égalité. Notre rôle est de contribuer aux travaux du CESE en y faisant valoir le point de vue de la CFDT pour défendre les intérêts des salariés et des agents. Les syndicalistes sont des experts du monde du travail par leur relation privilégiée avec les travailleurs. Nous rappelons leurs problématiques et apportons notre connaissance syndicale des enjeux et des conditions de travail de ceux que nous représentons. Cela se traduit concrètement par beaucoup d'auditions, pour finalement proposer un rapport écrit sur le thème posé, qui sera amendé puis voté en séance du CESE[8].

Retiens-tu particulièrement un ou plusieurs dossiers ?

Actuellement, le groupe CFDT travaille sur les mobilités en zone rurale pour trouver des alternatives à la voiture individuelle. C'est un sujet intéressant, sans solution miracle et plusieurs pistes de réflexion peuvent aboutir. J'y retrouve certains aspects en lien avec ma première profession d'urbaniste. Une autre étude en cours concerne le sens de la peine, sujet qui intéresse Interco CFDT, le secteur de la justice étant dans nos champs. Un autre rapport me tient à cœur, celui sur la situation des femmes qui sont les premières victimes des situations de chaos, conséquences du changement climatique.

Souhaites-tu mettre en avant un point particulier à partager avec les adhérents ?

Les luttes pour les droits des femmes dans le monde me semblent toujours être une question essentielle. Pensons à l'injustice fondamentale de leur condition en Afghanistan. Les enjeux écologiques sont plus que jamais présents, devant nous. Il y a plus de 40 ans, lorsque j'ai commencé à militer, ces combats étaient déjà là. Et aujourd'hui, il faut continuer et surtout ne jamais lâcher !●

Propos recueillis le 10 mai 2023

1 *L'ADEME est l'agence de la transition écologique : ►ademe.fr*

2 *Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale : ►csfpt.org*

3 *Le Géfore est le syndicat Interco CFDT des agents du CNFPT.*

4 *Lire sur calaméo, l'entretien de Guy Morvan, militant historique de la CFDT, page 10 du numéro 1 066 du 24 janvier 2022 d'Interco d'Actus : ►https://bit.ly/3FNmQ60*

5 *Le Conseil national d'orientation (CNO) est une instance paritaire consultative. En savoir plus sur le site : ►cnfpt.fr*

6 *Présentation de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 sur le site : ►vie-publique.fr*

7 *Le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) est une assemblée consultative représentant les « forces vives » de la région. En savoir plus sur : ►vie-publique.fr*

8 *Retrouvez les travaux publiés et les saisines en cours du CESE, sur le site : ►cese.fr*

Le droit de grève dans la fonction publique

Les mobilisations contre la réforme des retraites de ces derniers mois ont suscité de nombreuses interrogations sur l'exercice du droit de grève par les agents publics ainsi que sur les modalités d'organisation d'un service dit « minimum » par les employeurs publics.
L'occasion d'en faire le point ici.

Garantie constitutionnelle[1], le droit de grève est accordé aux agents publics qui l'exercent dans le cadre des lois qui le réglementent[2].

La grève se définit comme une cessation du travail concertée reposant sur un mouvement collectif en vue d'appuyer des revendications. Ne sont donc pas considérées comme des grèves les cessations de travail qui ne visent pas des revendications professionnelles[3] ou celles qui se limitent à la tenue d'une réunion pendant les heures de service[4].

Certains types de grève sont interdites : les grèves ayant un motif politique[5], les grèves tournantes lorsque les agents exercent leur droit de grève par roulement[6], les grèves « sur le tas » ou l'occupation des locaux de travail[7], les grèves du zèle qui paralysent l'activité de l'administration[8] ou encore les grèves administratives lorsque les agents n'assument pas une partie de leurs tâches[9].

En outre, une grève s'exerce dans le cadre des lois qui la règlementent. Ces lois sont peu nombreuses mais elles tendent, ces dernières années, à se multiplier avec l'instauration des services minimums[10] ou d'autres modalités qui s'en rapprochent[11].

En effet, le droit de grève doit pouvoir se concilier avec un autre principe constitutionnel celui de la continuité du service public[12] (I).

À la différence du secteur privé, un préavis est nécessaire pour organiser une grève dans la fonction publique (II) et ce droit de grève emporte des conséquences sur la carrière des agents publics (III).

I. LA CONCILIATION DU DROIT DE GRÈVE AVEC LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

- Tout d'abord le droit de grève est interdit à certains agents, comme par exemple, les policiers[13], les gardiens de prison[14], les magistrats judiciaires[15]. À défaut de respect de cette obligation, l'agent public s'expose à des sanctions disciplinaires en dehors des garanties statutaires[16].

- Ensuite et dans les hypothèses où le droit de grève n'est pas interdit aux agents, un service minimum est instauré dans certaines activités comme la radio ou la télévision[17], dans les transports terrestres réguliers de voyageurs[18] ou à l'école[19].

- En outre, dans la fonction publique territoriale (FPT), les employeurs publics ont la possibilité d'engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de certains services publics : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapés, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collec-

tive et scolaire [20]. À l'issue des négociations, est conclu un accord collectif ou est prise une délibération par l'organe délibérant à défaut d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations. Ces textes fixent les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité de ces services publics [21]. En somme, un texte (accord collectif ou délibération) est indispensable pour mettre en place cette possibilité de « service minimum » dans la FPT.

- À côté de ce « service dit minimum » dans la FPT, deux dispositifs existent dans les deux fonctions publiques pour limiter le droit de grève afin d'assurer la continuité de tous les services publics : la réquisition et la désignation.

- **La réquisition d'agents grévistes**

La loi donne la possibilité au Gouvernement de réquisitionner des agents grévistes dans le cas d'une atteinte grave à la continuité du service public. Cette décision doit être prise par décret. Ce pouvoir a été actionné en 1963 pour réquisitionner des agents de la sécurité aérienne en grève [22].

Le préfet dispose aussi de ce pouvoir de réquisition en application de l'article L.2215-1 4° du Code général des collectivités territoriales (CGCT) [23]. Un arrêté préfectoral doit fixer la nature des prestations requises, la durée de la mesure de réquisition ainsi que les modalités de son application. Il s'agit de procédures très encadrées qui ne s'appliquent qu'en cas de crise.

[1] *Préambule de la Constitution de 1946.*
[2] *Article L.114-1 du Code général de la fonction publique (CGFP).*
[3] *CE, 1er février 1963, ministre des Armées contre Audibert.*
[4] *CE, 18 janvier 1963, Perreur.*
[5] *CE, 8 février 1961, Rousset.*
[6] *Article L.2512-3 du Code du travail.*
[7] *CE, 11 février 1966, Legrand, n°65509.*
[8] *CE, 21 septembre 1992, Office national des forêts, n°93289.*
[9] *CE, 13 décembre 1991, Syndicat CFDT Interco Vendée et Audrain, n°80709 : des sapeurs-pompiers refusaient des tâches d'entraînement, d'entretien et de contrôle.*
[10] *Articles L.1222-2 et suivants du Code des transports.*
[11] *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour les services dits « minimum » dans la FPT.*
[12] *Consacré par le Conseil Constitutionnel dans sa décision « Droit de grève à la radio et à la télévision » du 25 juillet 1979 n°79-105.*
[13] *Article L.114-3 du CGFP.*
[14] *Article L.114-3 du CGFP.*
[15] *Ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature modifiée.*
[16] *Article L.114-3 du CGFP et CAA Bordeaux, 18 octobre 2012, M. L. req. n°12BX00451.*
[17] *Loi n°86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication modifiée.*
[18] *Articles L.1222-2 et suivants du Code des transports.*
[19] *Loi n°2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire.*
[20] *Article L.114-7 du CGFP.*
[21] *Article L.114-8 du CGFP.*
[22] *CE, 9 février 1966, fédération nationale de l'aviation civile, n°62467.*
[23] *L'article L.2215-1 4° du CGCT dispose « En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées ».*

Plus souvent et afin de garantir la continuité du service public, les agents publics sont « désignés ».

- **La désignation d'agents grévistes**

Les chefs de service peuvent réglementer le droit de grève [24] pour garantir la continuité d'un service public considéré comme indispensable (par exemple, le greffe d'un tribunal [25]) et les autorités administratives peuvent alors désigner le personnel. La désignation prise par l'autorité ministérielle (FPE) ou territoriale (FPT) porte sur des emplois indispensables et par voie de conséquence, seulement sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes. Le juge administratif vérifie strictement ces conditions [26]. Cette désignation doit être motivée et notifiée aux agents concernés.

C'est donc la procédure de désignation qui est le plus fréquemment utilisée par les autorités administratives pour tenter de concilier le droit de grève et la continuité du service public. Dès lors que les agents sont désignés, ils doivent accomplir la totalité de leur service, sinon ils encourent une sanction disciplinaire.

II. LES MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'exercice du droit de grève par les agents publics nécessite des dispositions particulières prévues dans le Code du travail [27] et notamment l'obligation d'un préavis de grève.

Selon l'article L.2512-2 du Code du travail, six conditions doivent être réunies pour exercer légalement le droit de grève :

1) *« Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé »* [28] : sont représentatives les organisations syndicales (OS) de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ainsi que les OS de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires [29].

[24] *CE, ass, 7 juillet 1950, Dehaene, n°01645 pour les ministres et CE, 9 juillet 1965, Pouzenc, n°58778 et 58779 pour les collectivités territoriales.*
[25] *CE, 21 décembre 1977, n°04713 Syndicat national des cours et tribunaux.*
[26] *CE, 10 juin 1959, Syndicat national des personnels des préfectures et sous-préfectures : le personnel des ateliers mécanographiques du ministère de l'intérieur n'exerce pas un service public indispensable.*
[27] *Articles L.2512-1 à L.2512-5 du Code du travail.*
[28] *Article L.2512-2 alinéa 2 du Code du travail.*
[29] *Article L.211-1 du CGFP.*
[30] *Article L.2512-2 alinéa 3 du Code du travail.*
[31] *Article L.2512-2 alinéa 4 du Code du travail.*
[32] *Cass, soc., 30 mars 2010, n°09-130065.*
[33] *Article L.2512-2 alinéa 4 du Code du travail.*
[34] *CE, 16 janvier 1970, Hôpital rural de Grandvilliers contre Dame Poinsard, n°73894 et réponse ministérielle du 13 mai 1991 n°39557.*
[35] *Article L.2512-2 alinéa 4 du Code du travail.*
[36] *Article L.2512-3 du Code du travail.*
[37] *Article L.2512-2 alinéa 5 du Code du travail.*
[38] *Article L.114-9 du CGFP.*
[39] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*
[40] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019 et TA de Lyon, 30 décembre 2022, n°2106858-2107870 et https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/droit-greve-fonction-publique.*
[41] *CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019.*
[42] *Article L.114-9 du CGFP.*
[43] *TA de Melun, 16 février 2023, n°2301353.*
[44] *Article L.115-1 du CGFP.*

2) *« Le préavis précise les motifs du recours à la grève »*[30] : il doit toujours s'agir de revendications professionnelles.

3) *« Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève [...] »*[31] : le jour du dépôt et le jour de l'arrêt de travail ne comptent donc pas dans le calcul des cinq jours francs. Si le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié, le délai n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant[32].

4) *« [...] à l'autorité territoriale ou à la direction de l'établissement ou de l'organisme intéressé »*[33] : en cas de grève nationale, tout agent public souhaitant faire grève peut se prévaloir d'un préavis déposé par une OS au niveau national. Il suffit que le préavis soit déposé auprès d'une autorité publique qualifiée sur le plan national (comme le ministère du Travail, des Solidarités, de la Fonction publique ou de l'Intérieur) pour que les agents de la FPE et de la FPT puissent se prévaloir du droit de grève sur l'ensemble du territoire. Bien souvent c'est l'UFFA CFDT ou la fédération Interco CFDT qui dépose le préavis auprès des ministères compétents. Il n'est donc pas nécessaire de déposer des préavis auprès de chaque collectivité ou de chaque ministère en cas de grève nationale[34]. En cas de grève locale par contre, les syndicats doivent déposer des préavis de grève auprès des autorités administratives compétentes.

5) *« Le préavis mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée »*[35] : le Code du travail précise que l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé[36].

6) « Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier »[37] : les OS et les autorités administratives ont donc cinq jours pour tenter de trouver une solution et éviter la grève.

Si le préavis est une condition nécessaire de mise en œuvre de l'exercice du droit de grève, il ne lie pas le personnel qui n'a pas à se déclarer gréviste à l'avance sauf dans certains cas.

- **L'obligation de se déclarer gréviste 48 heures à l'avance[38] :**

Dans la FPT, les agents affectés au sein de certains services publics (collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapés, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire) et qui participent directement à leur exécution (emplois « indispensables »), doivent informer leur employeur de leur participation à une grève si un accord collectif ou une délibération a été prise sur ce point dans la collectivité concernée[39].

Attention : cette mesure ne s'applique pas à l'ensemble des agents publics de la FPT mais elle n'est opposable qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des six services publics mentionnés ci-dessus et qualifiés d'« indispensables » à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité ou de l'établissement[40].

En d'autres termes, seuls les agents qualifiés « d'indispensables » dans un accord collectif ou une délibération d'une collectivité ou d'un établissement ET travaillant dans les six services publics mentionnés ci-dessus doivent déclarer leur intention de faire grève 48 heures à l'avance.

En outre, ces dispositions n'interdisent pas à l'agent qui, ne s'est pas déclaré gréviste au début du mouvement, le décide ensuite et en informe alors son employeur au plus tard 48 heures à l'avance[41].

Et l'agent territorial ayant déclaré son intention de participer à la grève mais qui renonce à y prendre part en informe son employeur au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation. De même, l'agent participant à la grève qui décide de reprendre son service en informe son employeur au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise[42]. Ces dispositions ne valent que pour les agents pour lesquels une obligation de déclaration de gréviste au moins 48 heures à l'avance est imposée[43].

III. LES CONSÉQUENCES DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

L'exercice du droit de grève par un agent public emporte des conséquences sur sa rémunération et en cas de participation à une grève illégale, il peut se voir infliger une sanction disciplinaire.

- **La retenue sur rémunération**

« Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération [...] »[44]. Il y a donc

©Danomyte - Adobestock.com

absence de service fait pendant toute la durée de participation à une grève [45].

Dans la FPE, la règle du trentième indivisible s'applique [46], même si tout récemment le Comité européen des droits sociaux a déclaré que cette règle constitue une restriction du droit de grève [47]. Quelle que soit la durée de la grève, la retenue est égale à un trentième du traitement mensuel [48]. Ainsi par exemple, si la grève dure 24 heures et que l'agent fait grève 3h30 pour se rendre à la manifestation, il se verra retenir 1/30e de son traitement mensuel.

Dans la FPT, la retenue sur rémunération est proportionnée à la durée d'interruption du service fait [49]. Les retenues sont donc les suivantes : 1/151,67e de la rémunération pour une heure de grève, 3/151,67e pour trois heures de grève... [50].

Cette faculté d'exercer son droit de grève pour une durée limitée n'est pas toujours possible dans la FPT.

- **L'obligation de participer à une grève dès sa prise de service jusqu'à son terme :**

Par accord collectif ou par délibération, l'employeur public peut imposer aux agents ayant l'obligation de déclarer leur intention de participer à la grève (dans les six services publics mentionnés ci-dessus), d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service [51].

Attention : cette restriction ne concerne pas l'ensemble des agents grévistes.
En effet, l'obligation de participer à une grève dès sa prise de service et jusqu'à son terme n'est possible qu'aux seuls agents qualifiés « d'indispensables » dans un accord collectif ou une délibération d'une collectivité ou d'un établissement ET travaillant dans les six services publics mentionnés ci-dessus [52].

En outre, il faut que l'employeur public démontre le caractère « manifeste », c'est-à-dire important, évident, flagrant, du désordre sur l'exécution du service pour qu'il puisse contraindre un agent à faire grève de sa prise de service jusqu'à son terme.

Par ailleurs, lorsque la période de grève comporte des jours fériés ou chômés (samedi, dimanche) et même si l'agent public n'est pas de service, la retenue sur rémunération porte sur l'ensemble des jours compris dans cette période [53]. C'est pourquoi, il est fortement recommandé aux OS de déposer des préavis non reconductibles et ne comprenant pas les samedis, dimanches et jours fériés, pour éviter une retenue sur rémunération des agents publics ces jours-là. Par ailleurs aucune mention de la participation à une grève d'un agent public ne doit être portée sur son bulletin de salaire [54].

- **La discipline**

Le principe est que la participation à une grève régulièrement déclenchée ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire [55]. Toutefois, dès lors que l'agent public commet une faute lors de l'exercice de son droit de grève, il est passible de sanctions dans le respect de la procédure disciplinaire [56], comme par exemple les agents publics qui utilisent sans autorisation du matériel appartenant à l'administration. En outre, lorsque l'obligation de se déclarer grévistes et/ou d'y renoncer et/ou l'obligation d'exercer son droit de grève dès sa prise de fonction et jusqu'à son terme ne sont pas respectées, l'agent public, est passible d'une sanction disciplinaire [57].

Émilie Géraud
Responsable juridique fédérale

N'hésite donc pas à contacter ta section Interco CFDT ou bien ton syndicat qui demeurent à ta disposition pour te conseiller et t'aider lorsque tu exerces ton droit de grève.

[45] CE, 21 avril 1994, SDIS Haute-Garonne, n°146119.
[46] Articles L.711-1 et L.711-3 du CGFP.
[47] Décision du Comité européen des droits sociaux du 14 février 2023 qui considère que la règle du 30e indivisible entraîne une retenue disproportionnée et revêt un caractère punitif mais qui n'a pas d'effet contraignant et de force exécutoire en droit français.
[48] CAA Bordeaux, 7 décembre 2000, N°96BX30269.
[49] CE, 27 avril 1994, SDIS Haute-Garonne, n°146119 et CAA Nancy, 31 mai 2001, n°97NC00480.
[50] En fait, la retenue de 1/30e pour une journée ou 1/60e pour une demi-journée de grève est moins élevée que celle calculée en heures : il faut alors demander son application !
[51] Article L.114-9 du CGFP.
[52] CC, décision n°2019-790 DC du 1er août 2019 et TA de Lyon, 30 décembre 2022, n°2106858-2107870.
[53] CE, 19 mars 1971, ministère des PTT contre Dame Cuquel, n°78802 et CE, 7 juillet 1978, Omont, n°03918.
[54] Article R.3243-4 du Code du travail.
[55] CE, 26 juin 1996, n°135098 et 139935.
[56] Article L.2512-4 du Code du travail.
[57] Article L.114-10 du CGFP.

Réforme de la protection sociale complémentaire

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

Nous étions là il y a plus de 50 ans
pour mettre en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux.

Nous étions là en 2011
pour accompagner l'évolution du cadre juridique de la protection sociale complémentaire des agents.

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour vous expliquer les impacts de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique.

Retrouvez le **« Décryptage des nouvelles obligations de l'employeur public territorial »**
sur **reformepsc.mnt.fr**

ou appelez nous :
0 980 980 210
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.

MNT
Être utile est un beau métier
GROUPE VYV

Mutuelle Nationale Territoriale, 4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584.
TheLINKS.fr - Mai 2023 - Document à caractère publicitaire - Imprimé en France.

S’ENGAGER
pour la transition écologique et sociale

Cfdt:
INTERCO