



le MAG

# Syndical

LA PAROLE EST À VOUS...

ÉGALITÉ  
SALARIALE  
FEMMES  
HOMMES





## ÉDITORIAL

Pour cette édition dédiée aux droits des femmes, nous avons choisi de vous faire connaître le parcours administratif et militant de syndiqué.es. Elles ont en commun d'être des femmes, agentes de la DGFIP et d'assumer les plus hautes responsabilités dans la CGT.



Le mag syndical N° 52 - MARS 2025

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80

Facebook : @cgt.fnpub

Instagram : [http://instagram.com@cgt\\_finances\\_publicques](http://instagram.com@cgt_finances_publicques)

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CGT Finances Publiques

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

Prix : 0,50 €





points de vue et sensibilités parfois différentes. Amandine et moi-même avons la volonté de prendre la tête de la section ensemble, cela s'est fait naturellement. Le co-secrétariat actuel a été voté à l'unanimité par les camarades de notre CE. Nous sommes co-secrétaires depuis 2 ans et je ne me vois pas exercer cette fonction dans une autre configuration.

avec l'agresseur... Au-delà de ces accompagnements, chaque cas, chaque ressenti est différent et c'est tout un processus d'écoute, de prise en charge qui est nécessaire. Il n'est pas aisé pour les femmes dans ces situations de prendre la parole, de revivre une situation traumatisante en relatant les faits et encore moins d'être confrontées à leur agresseur. Commencer par dire « je te crois » est une première étape indispensable dans cette prise en charge. Certaines collègues hésitent parfois à nous solliciter, elles vont même jusqu'à minimiser les faits et trouver des circonstances atténuantes à leur agresseur, du genre « je n'aurais pas dû lui parler de ci, je n'aurais pas dû m'habiller comme ça », il faut leur rappeler que ce sont elles les victimes. Cela nécessite beaucoup d'empathie, de psychologie et de disponibilité.



**Pouvez-vous vous présenter :**

➤ **Julien :** Salut, je suis Julien Aleksanderek, agent C à la DGFIP depuis 2009. Je travaille depuis quelques années en Centre de Contact. J'ai commencé mon activité syndicale par du tractage, des visites, de l'expertise et de la défense de dossiers en CAP locales, je suis maintenant élu en FS / CSAL et co-secrétaire de la section Pas-de-calais.

➤ **Amandine :** Salut camarade, je suis Amandine KOSLOWSKI, j'ai intégré la DGFIP en 2013 je suis actuellement Contrôleur des Finances Publiques au Pôle Topographique de Gestion Cadastrale d'Arras depuis 2019, co-secrétaire de la section du Pas-de-Calais et élue titulaire en CSAL depuis février 2023.

**Pourquoi un co-serétariat paritaire, est-ce un choix ?**

➤ **Julien :** Le co-secrétariat paritaire a été instauré par nos prédécesseurs ; au moment de leur départ nous avons la volonté de nous inscrire dans cette continuité. Par ailleurs c'est en totale corrélation avec les valeurs portées par la CGT et permet aussi d'appréhender certaines situations au travers de nos

**As-tu eu des difficultés au moment de prendre cette fonction ?**

➤ **Amandine :** La plus grande difficulté pour moi a été de me lancer ! Ce n'est pas simple de prendre en charge la responsabilité du co-secrétariat quand on est jeune militante.

Malgré tout, j'ai pu très vite être rassurée par le soutien et l'accompagnement sans faille de camarades tout au long de mon parcours. Je tenais d'ailleurs à leur exprimer ma plus profonde gratitude pour leur soutien et leur confiance inébranlables. Leur confiance en mes capacités m'a permis de relever de nouveaux défis et d'aborder cette fonction avec plus de sérénité.

C'est un engagement pour lequel je suis fier de m'impliquer !

**Quelle place occupe le combat féministe dans ton militantisme ?**

➤ **Julien :** Le combat féministe est une part primordiale de mon militantisme local. Des camarades et collègues féminines ont été confrontées à des problématiques de harcèlement sexuel. J'ai à plusieurs reprises accompagné des collègues au travers d'audiences en direction, de confrontations





Je déplore toujours que dans la majorité des cas et pour des questions de mise en sécurité immédiate la solution apportée soit le déplacement des collègues agressées, qui est souvent vécu comme une double peine.

De par mon histoire personnelle, je suis aussi très conscient de certaines maladies féminines invisibles comme l'endométriose qui touche plus de femmes que l'on pourrait le penser et qui a des conséquences sur la vie privée et professionnelle au quotidien. Le fait d'avoir souvent évoqué le sujet a fait que certaines collègues n'ont pas hésité à me contacter. J'ai de ce fait pu les accompagner pour des conseils, démarches administratives pour la reconnaissance de la maladie par la MDPH, obtention de la RQTH et aménagements de postes, voire juste échanger sur le sujet.

☛ **Amandine** : Le combat féministe occupe une place essentielle dans mon militantisme et prolonge naturellement

celui que j'ai toujours opéré bien avant ma syndicalisation. J'ai dû très tôt faire face aux violences sexistes et sexuelles à travers notamment la pratique de sports de combats. J'ai très vite eu l'envie d'abolir cette nécessité de devoir lutter pour faire ses preuves et d'avancer malgré les obstacles auxquels peuvent être trop souvent confrontées les femmes. J'ai d'ailleurs participé à la formation Violences Sexuelles et Sexistes qui a été très instructive et m'aidera à mieux prendre en charge les victimes que l'on rencontre trop souvent dans nos services.

### As-tu suivi des formations «Lutte contre les VSS» et/ou «Égalité Femmes Hommes» si oui, qu'en as-tu pensé ?

☛ **Julien** : Je n'ai pas encore eu l'occasion de suivre de formations sur ce sujet, mais c'est prévu. J'ai participé à un théâtre d'intervention mis en place dans notre département, qui sensibilisait en partie sur le harcèlement sexuel au travail. Cela permet d'être confronté « physiquement » à la réalité et à la violence de certaines situations et cela ne laisse clairement pas indifférent. Cela a aussi contribué à adapter ma prise en charge de collègues subissant ces situations.

### Entre le travail, le syndicat et la famille, tu arrives à trouver un équilibre entre ta vie pro et privée ?

☛ **Amandine** : C'est sûr que ce n'est pas toujours facile quand on est mariée avec 3 enfants, parent d'élève, membre de bureaux d'associations, co-secrétaire CGT Finances Publiques du Pas de Calais, élue

du CSAL et contrôleuse du Cadastre ! Les journées ne sont malheureusement pas extensibles et il faut réussir à partager son temps. Mais, j'apprends avec le temps à mieux prioriser les choses et maîtriser mon rythme et mon temps.

### Un petit mot sur le 8 mars dans le Pas-de-Calais

☛ **Amandine** : La section du Pas-de-Calais va participer à plusieurs événements :

D'une part, la section participe aux divers rassemblements organisés dans le département.

D'autres part, nos camarades de l'Union Départementale et de la CSD des Services Publics du 62 organisent un cinéma débat le 7 mars 2025 à 13h30 à Courrières.

Le film « Nos hommes » de deux jeunes cinéastes calaisiens Pierre Muys et Valentin de Poorter sera diffusé suivi d'un débat. Il raconte l'itinéraire du premier collectif de femmes d'ouvriers licenciés de France et pose une réelle réflexion sur la condition féminine et ouvrière au sein d'une société capitaliste.

☛ **Julien** : Cette année nous nous joindrons comme les années précédentes aux manifestations prévues dans le département et nous participerons aussi à un ciné-débat organisé par l'Union Départementale. La projection se fera en présence des 2 cinéastes calaisiens et le long-métrage, « Nos hommes » retraçant l'itinéraire du premier collectif de femmes d'ouvriers licenciés de France sera projeté.

”



” **Salut Stéphanie, tu es co-animatrice du collectif femmes mixité dans ton département, peux-tu nous parler de vos actions ?**

Le collectif a été mis en place il y a un peu plus d'un an et demi. Notre première action a été l'organisation du 8 mars 2024, avec une projection débat autour du film « *Infirmières, notre histoire* », suivie d'un repas solidaire. Nous avons ensuite rebaptisé la place des droits de l'Homme de Laon « *Place des droits de la Femme* » avec installation d'une plaque et avons ensuite rendu un « femmage » de figures oubliées de l'Histoire, tant locales qu'internationales.

Pour le 25 novembre 2024, nous avons réalisé un théâtre-forum avec la mise en scène de témoignages sur les violences sexistes et sexuelles afin d'aborder le continuum des violences. Cette action a vocation à être redéployée à terme sur l'ensemble du département car nous avons pu constater qu'elle permettait de libérer la parole des femmes ainsi qu'une prise de conscience de l'ensemble des participants.

Cette année, pour le 8 mars, nous organisons une projection-débat autour du film documentaire « *Woman* » réalisé

par Anastasia Mikova et Yann Arthus-Bertrand. Le repas solidaire sera suivi de la présentation de l'exposition réalisée par le collectif sur le thème « *Combat des femmes dans le monde* » (avec un focus sur le combat contre les idées d'Extrême-droite en France) et l'organisation d'ateliers et de jeux de société sur la thématique de la lutte contre les stéréotypes et sur le combat féministe.

De plus, un gros travail de veille est effectué par les animatrices. Nous envoyons ainsi très régulièrement des revues de presse, des documents aux membres du collectif. Pour donner un exemple concret, une fiche de lecture de « *le meilleur de l'Europe pour les femmes* » est en cours de rédaction à l'attention de l'ensemble du collectif. De même, étant mandatée CESER, j'effectue des redescendentes des informations obtenues notamment dans la commission « *Femmes et société* » concernant la région.

Dans la mesure où le collectif voit son nombre de participants augmenter de manière significative, nous allons déployer nos actions au-delà des deux dates que sont le 25 novembre et le 8 mars, des actions ponctuelles sur des thématiques précises comme la précarité menstruelle ou à l'attention de certain.es salarié.e.s.

**Tu es également en charge de ces questions dans ta section CGT Finances Publique de l'Aisne, comment cela se traduit-il ?**

Plusieurs méthodes sont mises en place pour sensibiliser à la question féministe :

- ➔ Dans le cadre de nos CE, il y a toujours un temps de parole sur la

thématique de l'égalité Femmes-Hommes, soit un point d'actualité, soit des informations concernant les actions du collectif Femmes Mixité de L'UD. À noter que beaucoup de camarades des Finances Publiques se sont de fait investi.e.s dans le collectif Femmes mixité du département.

- ➔ Dans notre mail mensuel, une partie est souvent consacrée à l'égalité Femmes-Hommes.
- ➔ Une réunion a été organisée à l'attention des syndiqué.e.s où ont été évoquées des questions aussi diverses que la charge mentale, les stéréotypes de genre, le temps partiel subi, les discriminations liées au genre, les inégalités salariales, les VSS dans le monde du travail. À la fin de la réunion ont été rappelées les revendications de la CGT et le rôle de la CGT dans ce cadre. Prochainement, une nouvelle réunion doit être organisée afin de définir le revendicatif et les actions pouvant être proposées dans le cadre du dispositif Femmes à la DGFIP, qui est en arrêt depuis fin



2023 dans notre département, mais qui doit être relancé prochainement.

### **Que penses-tu de l'initiative femmes à la DGFIP mise en place par l'administration ?**

Sur le papier, cette initiative de « *Chausser les lunettes du genre* » pour apprécier les conditions de travail et la situation des femmes dans notre administration et faire prendre conscience que les statuts de la fonction publique n'empêchent pas les inégalités de genre d'exister pouvait être une bonne chose.

Mais comme tout outil, son utilité et sa pertinence dépendent de son utilisation.

Les militants CGT ont un rôle à jouer pour que ce dispositif ait une utilité. Il faut pousser les directions locales à effectuer des actions en ce sens, surtout dans le contexte actuel de poussées des extrêmes, du patriarcat et du masculinisme. Le rapport 2025 du Haut Conseil à l'égalité sur l'état du sexisme en France est particulièrement édifiant à ce sujet.

### **La date du 8 mars a quel sens pour toi ?**

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est avant tout une journée de grève féministe.

C'est une piqûre de rappel que le combat contre le patriarcat n'est jamais fini, à

l'instar de celui contre le capitalisme, et que de nombreux combats sont en cours ou doivent encore être menés, en France comme dans le monde. Pour n'en citer qu'un, le combat pour l'adoption de la loi-cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles de la coalition féministe.

C'est aussi affirmer le principe de solidarité entre toutes les femmes du monde.

C'est aussi l'occasion de rappeler à toutes et à tous, non militant.e.s et militant.e.s que la CGT s'inscrit totalement dans le combat féministe, dans le féminisme « lutte des classes ».

”

Le 1er endroit où le conjoint violent va chercher sa victime c'est son lieu de travail

**Droit à la mobilité géographique et fonctionnelle pour les victimes de violences**



” **Pouvez-vous vous présenter ?**

- **Fanny De Coster**, inspectrice au sein de la DGFIP, secrétaire générale de la CGT Finances Publiques, membre de la Commission Exécutive confédérale et, à ce titre, pilote de la Commission femmes - mixité de la CGT.
- **Myriam Lebkiri**, contrôleuse au sein de la DGFIP, co-secrétaire de l'Union Départementale du 95, membre de la Commission Exécutive Confédérale, du bureau Confédéral et référente de l'activité femmes - mixité de la CGT.

**Sur la DGFIP**

**Est ce que vous pouvez présenter votre parcours, comment vous êtes entrées à la DGFIP ?**

➤ **Fanny** : J'ai commencé mon parcours professionnel (hors petits boulots étudiants) par un contrat d'alternance pour obtenir un BTS en professions immobilières. Embauchée dans la TPE ou j'étais apprentie, j'ai travaillé en agence immobilière quelques années. Malgré l'intérêt de mon métier, sous payée au

regard de la convention collective, sans perspective de carrière dans cette TPE « familiale », sans CE ni droits collectifs, j'ai décidé de passer les concours pour devenir fonctionnaire. Mes parents étant fonctionnaires tous les deux, la comparaison tant en termes de salaires que de droits, à l'époque, était clairement à l'avantage de la fonction publique.

J'ai obtenu le concours de catégorie C en 2003 et rejoint la DGI à Paris dans le 8<sup>ème</sup> arrondissement.

➤ **Myriam** : Je suis rentrée à l'ex direction générale des impôts en tant qu'agente de catégorie C en 2004. Je n'ai pas passé ce concours par hasard puisque ma mère travaillait au service du cadastre et m'avait proposé d'intégrer moi aussi l'administration.

J'ai d'abord commencé ma carrière à la Recette élargie de Nanterre au service des actes judiciaires, puis en centre des impôts (CDI) de Nanterre et j'ai ensuite eu ma mutation pour me rapprocher de mon domicile au CDI - CDiF d'Ermont. J'ai eu le concours interne de B, j'ai exercé dans d'autres services en cellule CSP (contrôle sur pièces), à l'accueil du

Service des Impôts Particuliers et je suis actuellement EDR (Échelon de renfort départemental) dans le 95. Je m'aperçois en relatant ma carrière que beaucoup de services dans lesquels j'ai exercé n'existent plus et ont été supprimés, défaits et refaits au grès des réformes incessantes dans notre administration.

**Avez-vous envie de progresser dans l'administration ? envisagez vous de passer des concours ?**

➤ **Fanny** : J'ai progressé dans l'administration, j'ai obtenu le concours de contrôleur en 2009, puis le concours 1<sup>ère</sup> classe et contrôleur principale la même année en 2015. Puis je suis passée inspectrice en 2017 en réussissant l'examen professionnel de B en A.

➤ **Myriam** : Pour être tout à fait honnête, je ne passe plus de concours depuis plusieurs années. Au départ (après avoir eu l'interne de B), c'était pour motif personnel car je venais d'avoir un second enfant et je ne souhaitais pas aller à ENFiP et risquer de m'éloigner de mon domicile lors des affectations. A présent que mes enfants sont grands, c'est en



raison de mon engagement syndical, que je fais passer avant le reste.

## Est-ce que vous pouvez donner votre opinion sur les différences entre être une femme ou un homme à la DGFIP ?

☛ **Fanny :** Dans notre société, encore aujourd'hui, ce sont les femmes qui majoritairement supportent les charges domestiques et familiales. Les mobilités subies à la DGFIP quand nous y entrons, ou quand nous obtenons des concours, restent donc un réel frein pour beaucoup de femmes. Ces dernières années, avec les lignes directrices de gestion, l'application qu'en fait la DGFIP, les droits et garanties des agent.es connaissent des reculs sans précédents. Ces reculs ont un impact plus conséquent sur les femmes. Aujourd'hui des agentes se refusent à tenter d'obtenir des promotions.

☛ **Myriam :** De ce que j'ai pu constater dans mon histoire personnelle mais aussi dans mes rencontres, c'est la disparité des carrières entre les femmes et les hommes. L'impact de la maternité, les temps partiels impactent fortement la carrière des femmes. Qui pour beaucoup ne passent pas les concours pour ne pas «sacrifier» leur famille pendant l'année de formation et prendre le risque d'avoir une

affectation éloignée du lieu du domicile.

Bien sûr c'est le cas de quelques hommes également, qui font ce choix, mais clairement pas dans les mêmes proportions.

## Que pensez-vous de la politique d'Égalité de votre employeur ?

☛ **Fanny :** Je pense que la DGFIP évolue au rythme qui lui est imposé par les politiques publiques. Quelques améliorations sont notables, comme la parité dans les jurys de concours, l'augmentation du nombre de femmes aux postes de responsabilité, etc. Mais en matière d'égalité ou encore de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le compte n'y est pas, loin de là. Sur le papier c'est joli, mais cela reste de l'affichage. Toutes les dernières réformes, comme le nouveau réseau de proximité, les lignes directrices de gestion, la baisse des budgets et des moyens, la mise en place de délais de séjours, ne font que renforcer et augmenter les freins aux évolutions de carrières des femmes.

☛ **Myriam :** Je ne suis pas sûre d'en voir les effets. Les carrières sont toujours inégales. Une réflexion doit être menée sur les formations, mais également sur les affectations après concours. Les suppressions de services ont participé à mettre en difficulté les agent-es en rallongeant les temps de trajets qui impactent aussi l'organisation familiale et la charge mentale de la double journée.

Autre point de levier, celui de proposer dans une plus grande proportion des modes d'accueil des enfants abordables et au plus près du domicile des parents. Notamment pour les familles

monoparentales donc 95% des femmes sont à la tête.

Concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, il faut également faire plus pour protéger les victimes, sanctionner les agresseurs et restaurer le collectif de travail. Ces automatismes ne sont pas encore bien intégrés et nous voyons souvent des victimes changer de services.

## Sur la CGT

### Idem, votre parcours militant, pourquoi, comment vous-avez adhéré à la CGT ?

☛ **Fanny :** Je sortais d'une très petite entreprise lorsque je suis rentrée à la DGFIP, sans syndicats, sans représentants du personnel, sans droit syndical connu, mes collègues et moi étions soumis aux décisions du chef de l'entreprise familiale. Se défendre individuellement ou collectivement était très difficile, voire périlleux pour notre emploi.

Alors quand je suis rentrée à la DGFIP, voir des représentants syndicaux qui pouvaient assumer leurs mandats sans craintes, avoir le droit d'être syndiqués, de bénéficier d'heures mensuelles d'information, pouvoir faire grève même en étant stagiaire, pouvoir défendre et être défendue, cela a été pour moi une révélation ! Ce champ des possibles à l'opposé de ce que j'avais connu m'a attirée. Complètement ignorante de ce monde syndical, c'est en participant aux diverses réunions comme les HMI et en discutant avec des collègues et des militant.es sur mon site, que je me suis rapidement reconnue dans les valeurs que défend la CGT et je me suis syndiquée à la CGT.

Engagée dans les services, les grèves et les manifestations, ce sont des militant.es de la CGT qui m'ont proposé de rejoindre la commission exécutive et de me présenter sur les listes de la CGT.

☛ **Myriam** : J'ai adhéré à la CGT en 2008 juste après avoir eu ma fille. Sa naissance a été un déclic pour moi pour gagner la justice et l'égalité pour elle avec un syndicat dans lequel je me reconnais. Adhérer à un syndicat a été une réflexion, mais absolument pas celui d'adhérer à la CGT. Pour moi c'était ce syndicat de lutte de classe ou aucun autre. En plus il se trouve que je côtoyais au quotidien deux proches collègues militantes de la CGT qui me parlaient de leur activité et cela m'a donné envie de m'investir.

### Qu'est-ce qui vous a conduites à prendre des responsabilités, comment les vivez-vous ?

☛ **Fanny** : J'ai occupé et j'occupe différentes responsabilités dans la CGT. Leur point commun est que, elles m'ont été proposées. Je les ai acceptées, toujours après réflexion car si je n'ai jamais douté de mon engagement, il a fallu me convaincre de mes capacités à assumer ces responsabilités.

Je vis ces responsabilités avec tout l'engagement que je peux y mettre, avec enthousiasme la plupart du temps mais aussi, parfois, un peu de découragement au regard de ce monde qui change, qui prône de plus en plus le chacun pour soi et la haine de l'autre. J'assume mes responsabilités de façon humaine, me laissant le droit à l'erreur, mais toujours en sincérité et en cohérence avec mes valeurs et convictions. Je continue à être



portée par l'envie de me battre pour les agent.es des finances publiques, pour le monde du travail et pour qu'un autre monde soit possible.

☛ **Myriam** : Je pense que j'ai eu la chance d'intégrer une super équipe syndicale qui m'a accueillie et formée et dans laquelle j'ai vite été à l'aise. Au départ, je n'avais pas beaucoup de « bagages » donc j'écoutais beaucoup et j'ai vite été rassurée sur le fait que je pouvais dire ce que je pensais même si à l'époque c'était plus de l'émotion que de la construction politique. Je suis persuadée, en étant une militante plus aguerrie, que ces échanges entre nouveaux militant.es et plus anciens sont une réelle plus-value. Un œil neuf sur les choses et une construction solides pour les analyser et revendiquer ensemble.

J'ai rapidement été désignée dans des instances représentatives du personnel : CAPL, CTPD, CHS-CT (des instances

qui n'existent plus non plus d'ailleurs) ; malgré mon inexpérience, je n'avais pas la langue dans ma poche.

Je suis ensuite devenue secrétaire de la section syndicale en 2018 en même tant que je m'investissais dans l'interpro à l'union départementale. Je suis devenue responsable à la formation syndicale et responsable à la vie syndicale.

Je suis actuellement co-secrétaire générale de l'union départementale du 95 et j'ai également un gros mandat à la confédération puisque je suis au bureau confédéral et référente pour celui-ci de l'activité femmes-mixité.

### Avez-vous rencontré des freins à la prise de responsabilités du fait de votre genre ? Des comportements machistes ?

☛ **Fanny** : Je n'ai pas la sensation d'avoir rencontré des freins, mais j'ai été confrontée à du sexisme et à des réflexions qui n'auraient jamais été faites à un homme, surtout lorsque j'ai été envisagée pour devenir secrétaire générale du syndicat. J'ai eu droit à des questions sur mes capacités et sur ma vie personnelle, des réflexions et critiques a priori... Mais en parallèle j'ai aussi été soutenue.

☛ **Myriam** : Dans ma section syndicale vraiment pas, c'était un milieu dans lequel la question féministe était présente et intégrée, très bienveillant.

C'est un peu moins le cas dans l'interpro, où j'ai subi des remarques sexistes à plusieurs reprises, qui instaurent envers les femmes une ambiance de dénigrement. Surtout que je cumulais



pour certains deux gros défauts, celui d'être jeune et d'être femme, et un troisième énorme celui de dire ce que je pense et d'oser prendre la parole même en environnement hostile.

Heureusement ces comportements sont plus l'exception que la règle, mais lorsqu'on les subit cela peut être très destructeur. On remet en question notre légitimité, notre capacité à... et les soutiens sont primordiaux lorsque cela nous arrive, pour que les femmes en responsabilités n'aient plus l'impression d'être dans la transgression et pas à leur place.

### **Est-il aussi facile d'accéder aux responsabilités à la CGT si on est une femme ou un homme ?**

☛ **Fanny :** Je pense que non, d'ailleurs il a fallu attendre presque 130 ans qu'une femme soit à la tête de la CGT ! La CGT avance et y travaille, mais une résistance existe toujours. De plus, nous sommes nombreuses, je pense, à plus douter de nos capacités, à ne pas avoir une démarche volontariste pour prendre des responsabilités alors que nous les assumons aussi bien que les hommes.

☛ **Myriam :** Vraiment je ne pense pas. Parce qu'une femme doit en faire beaucoup plus pour se sentir légitime et qu'elle soit légitime. De plus l'activité militante est très prenante en terme d'horaires et de déplacements et l'on sait que la culpabilisation des femmes vis-à-vis de leur vie de famille et des enfants est bien ancrée.

### **Pensez-vous que les femmes les exercent de manière différente des hommes ? Comment ? Pourquoi ? Quel regard portez-vous sur la dimension féministe de la CGT ? de la CGT Finances Publiques ?**

☛ **Fanny :** Je pense que oui, nous avons une manière différente d'exercer nos responsabilités, ne serait-ce que parce que nous sommes plus « attendues au tournant » que les hommes. Certaines d'entre nous vivent beaucoup de pression du fait de leur genre, les exigences étant souvent plus fortes vis-à-vis des femmes. Comme si, parce que nous sommes femmes, nous aurions plus à prouver que nous pouvons assumer nos responsabilités. En miroir du monde du travail et de la société, il existe encore un plafond de verre à la CGT.

Mais la CGT y travaille, avec force, et depuis de nombreuses années, et cela rejoint mon regard sur la dimension féministe de la CGT. Notre organisation a su prendre des décisions en termes de parité, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT, et les résultats se font sentir.

Dans le syndicat CGT Finances Publiques, les questions féministes sont bien prises en charge au niveau national et local,

même s'il reste encore du travail et des camarades à former et convaincre.

À la CGT Finances Publiques, l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de notre démarche revendicative et de notre activité.

☛ **Myriam :** Je pense qu'avoir une femme à la tête d'une organisation ce n'est pas la même chose. Déjà sur les revendications féministes, mais pas que, également sur la façon de mener les débats ou autres. Beaucoup plus de démocratie, d'écoute et de travail en collectif, ça bouscule les habitudes car dans notre organisation il peut encore y avoir la vision d'un SG viriliste, du tribun, très caricaturale d'ailleurs. Nous ne répondons pas à ce standard de stature imposante. On se fait notre place par nos arguments et notre conviction.

Je crois qu'on va vraiment dans le bon sens. La question féministe est maintenant bien ancrée dans notre organisation et dans notre syndicat, dans nos revendications globales et du quotidien, du moins dans la tête de beaucoup de dirigeant.es. Il faut maintenant que cela infuse plus sérieusement dans les territoires et dans les syndicats. Pour autant il ne faut jamais baisser la garde et j'ai envie de dire qu'elle se cultive au quotidien. Comme l'a dit Sophie Binet au 53ème congrès, il ne faut pas que son élection soit l'arbre qui cache la forêt. Pour que notre organisation ne régresse pas mais au contraire gagne la question féministe, il faut beaucoup plus de femmes en responsabilité et une politique volontariste pour sécuriser leur parcours militant et l'impulser. C'est sûrement un des gros chantiers de notre organisation. ”



En novembre de cette année aura lieu pour la première fois une formation relative aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) au sein de notre UD.

Je viens juste de rejoindre le collectif Femme/mixité de l'UFSE. Cela peut me permettre d'avoir une vision plus large de la question au niveau de toute la fonction publique d'État et de participer ainsi à l'élaboration d'un revendicatif commun plus précis.

## ” Peux-tu te présenter Yvan ?

Au niveau de la CGT, je suis membre de la Commission exécutive de ma section Finances Publiques 68, de l'union locale de Mulhouse et des collectifs femmes/mixité de l'Union Départementale du Haut-Rhin et de celui de L'Union Fédérale des Syndicats de l'État (UFSE-CGT). J'ai aussi un mandat d'administrateur de la CAF pour la CGT.

## Peux-tu nous parler de ta militance au sein de tes différents collectifs femmes mixité ?

En novembre 2023, nous avons créé un collectif femmes/mixité dans notre département. Nous étions partis du constat que le Haut-Rhin, avec 30 % d'adhérentes CGT, était l'Union département la moins féminisée de France. Et qu'il n'y avait pas de réflexion organisée sur les enjeux féministes.

En une année et demie, nous avons assuré une présence visible de la CGT dans les mobilisations des luttes des droits des femmes dans le département. Nous avons aussi intégré les collectifs féministes du Haut-Rhin.

Nous travaillons aussi sur les questions des violences, aussi bien en interne qu'en externe à la CGT.

## ← Tu viens d'intégrer le réseau de formateurs, formatrices de la CGT sur les questions des VSS, pourquoi ?

Effectivement j'y suis depuis peu de temps, mon objectif, en tant que co-référent départemental, est de former l'ensemble des collectifs de directions du Haut-Rhin sur les questions de VSS.

De plus cela me permet d'avoir des contacts de militants et militantes investis sur ces questions.

## ← Comment trouves-tu ta place dans ces collectifs en tant qu'homme, sans y prendre trop de place ?

Pour moi c'est une question que nous devons clarifier collectivement ; comment les hommes se positionnent dans le mouvement féministe et comment ne pas y prendre trop de place.

Avant de travailler sur ces questions, les hommes doivent déconstruire leurs privilèges masculins, savoir se documenter, être plus à l'écoute, plus en retrait. Mais aussi ne pas être dans le jugement, et être dans l'acceptation des critiques.

Surtout ne pas parler à la place des femmes.

Je pense aussi que dans le mouvement féministe, certaines fois et sur certains sujets, des espaces non-mixtes sont nécessaires.

## ← En 10 ans, comment as-tu vu évoluer la DGFIP sur ces questions ?

Notre direction se saisit de ces enjeux uniquement pour communiquer et faire du « Pink-washing ». Il n'y a pas de volonté réelle de travailler sur ces questions. Et la communication se fait essentiellement autour du taux de féminisation des cadres supérieurs.

Dans le Haut-Rhin, il n'y a pas de formation sérieuse sur les VSS ; nous n'avons eu que deux formations sur site, de 50 minutes et uniquement sous l'angle du volontariat. Pour qui connaît ce type de formation ce n'est clairement pas assez !!

De plus au moment où la DGFIP se vante de sa politique féministe, la fermeture des services avec le NRP a posé des difficultés accrues pour les agentes dans leur vie quotidienne (difficulté sur les prises de congés, augmentation des trajets domicile-travail).



Il serait intéressant que la DGFIP signe des accords incluant tous les champs de la vie des femmes, comme la prise en charge des tâches domestiques ou les violences intra-familiales).

Du côté des collègues, nous n'avons pas à faire à des masculinistes. Ils sont par contre convaincus du mythe de l'égalité déjà atteinte. Le travail à mener pour conscientiser nos collègues sur les enjeux de l'égalité des genres reste important.

### ← Et à la CGT ?

Il y a encore du travail, il reste beaucoup de sexisme, les inégalités envers les femmes dans les temps militants restent souvent un impensés.

Dans les prises de paroles, les militants hommes sont souvent omniprésents, coupent la parole et parlent le plus fort.

L'image un peu vieillotte véhiculée par certains militants CGT peut parfois faire fuir des militantes féministes.

Toutefois depuis quelques années, je remarque une impulsion de la part de la direction confédérale autour de ces questions, et la création de nombreux outils et de ressources pour mener ce combat.

Mon combat va aussi au-delà de la CGT, il se prolonge dans ma lutte contre le patriarcat, et je suis actuellement en parallèle des formations sur la pédagogie féministe ainsi que sur les questions d'égalité de genre. ”

Victime de violence conjugale  
et sanctionnée au travail.  
Stop à la double peine

**Interdiction  
des licenciements  
pour les victimes  
de violences**



## ” Bonjour Magali, peux-tu te présenter :

Je suis une maman solo en garde alternée et cadre A+ à la DGFIP, élue à la direction du syndicat national et élue en CAP nationale. L'articulation de toutes mes activités demande une organisation personnelle sans faille, des choix pour prioriser les travaux à effectuer...

### Comment arrives-tu à articuler vie militante avec un profil A+ et vie professionnelle, ...

C'est la vie professionnelle qui est la plus compliquée à gérer. Je ne suis pas une cadre A+ encadrante et je n'ai donc pas à gérer une équipe qui compte sur ma présence effective dans le service. Cela simplifie les choses.

En revanche, mon métier m'oblige à traiter des dossiers sur plusieurs mois, sans qu'ils puissent être délégués à quelqu'un d'autre si cela devient trop compliqué de les faire avancer.

Or, la vie militante est faite de réunions programmées largement à l'avance qui permettent d'avoir une visibilité de plusieurs semaines sur mon emploi du temps (et le temps disponible pour l'activité professionnelle), mais aussi de sollicitations urgentes qui nécessitent que je sois disponible et réactive (et qui impactent l'organisation professionnelle mise en place).

### « ... Et vie privée

D'autre part, les CAPN, comme mon activité de dirigeante nationale, m'obligent à me déplacer régulièrement, ce qui n'est possible que la semaine où je n'ai pas les enfants en garde alternée. Je jongle donc entre les semaines de

déplacement et les semaines où les enfants sont présents et où je cale les réunions en visio, la préparation des dossiers qui peuvent se faire en télétravail, les journées de présence au bureau (qui sont toutefois de plus en plus rares du fait de l'importance quantitative des jours consacrés à la CAPN)...

Pour m'y retrouver, j'ai un tableur dynamique qui recense toutes mes activités connues sur l'année en cours, que je remets à jour toutes les semaines, et je liste chaque début de journée toutes les tâches urgentes et/ou importantes, militantes, professionnelles, comme personnelles, pour savoir ce qui doit absolument être fait dans la journée et ce qui peut être reporté si une urgence arrive.

Avec l'habitude, j'arrive à calibrer assez bien le temps nécessaire à chaque activité. Dans l'ensemble, cette organisation fonctionne plutôt bien. Malgré tout, parfois cela coince. Pendant longtemps, je n'ai rien dit quand j'éprouvais une difficulté à tout concilier et, même, mon activité militante a pu déborder sur mon temps de vie privée. Et je suis passée près du craquage plus d'une fois. Mes enfants m'ont également fait comprendre qu'ils avaient besoin que je sois pleinement présente pour eux lorsqu'ils sont là.

Désormais, je pratique la déconnexion le soir, le week-end, pendant les vacances. J'ai aussi essayé de demander de l'aide à mes camarades militant.e.s quand c'était nécessaire, mais avec un succès mitigé, et donc j'ai été amenée à reporter des travaux, à laisser tomber des missions ou à demander à en être déchargée...

Bref, si dans l'ensemble, j'arrive à articuler tout cela, c'est tout de même un jeu d'équilibriste qui n'est pas toujours évident à mener, qui constitue une charge mentale conséquente et qui mène petit à petit à de l'épuisement et une envie de renoncer malgré l'intérêt de l'activité militante.

### « Comment appréhendes-tu la défense des femmes dans ton rôle d'élue ?

Cette question me fait penser au sujet des Violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail. Je n'y ai pour l'instant pas été confrontée dans mon rôle d'élue, mais je me suis mise en mesure d'accompagner une victime en suivant la formation « Combattre les VSS au travail » proposée par le collectif Femmes Mixité confédéral.

J'ai, à plusieurs reprises, défendu le dossier, en recours en évaluation, de femmes qui avaient été victimes de management toxique. Je n'ai pas l'impression que la défense du dossier devant la parité administrative soit très différente pour une femme, mais en tous cas, je suis particulièrement attentive, lorsque nous avons un entretien téléphonique pour préparer cette défense, à m'assurer qu'elle a pu trouver des relais dans son entourage pour évoquer ses difficultés ou encore qu'elle est informée des solutions lui permettant de se mettre en retrait pour se protéger (arrêt de travail, déclaration d'accident de travail...).

J'ai eu parfois l'impression aussi que dans les situations où le management toxique est le fait d'une femme cadre, cela faisait du bien à nos collègues de savoir qu'une élue cadre A+ défendait leur dossier. ”



#UnJourSansNous

” **Nous avons choisi d'échanger avec Marielle car elle est dans son année de départ à la retraite. Son histoire, sa carrière sont celles d'une collègue investie dans son travail comme dans son militantisme. Sur le terrain comme dans les instances du syndicat, son engagement pour la défense des collègues et des salariés a accompagné sa carrière administrative.**

Née le 28 janvier 1962, elle commence sa carrière le 3 septembre 1984 à la Direction Générale des Impôts au 2ème bureau des hypothèques de Créteil. Originaire de Loire-Atlantique, elle prend contact avec la CGT des Impôts du 44, qui lui laisse peu d'espoir d'obtenir sa mutation pour Nantes. Elle opte alors pour le Val-de-Marne, pouvant compter sur un logement en colocation avec ses frères et une amie.

Suivant l'exemple de ses parents, Marielle a très tôt pris des responsabilités dans le monde l'associatif et adhère à la CGT le 1er janvier 1985, jour de sa titularisation.

Elle intègre la Commission Exécutive de la section fin 1986 et devient correspondante de site.

Pendant 4 ans, elle n'aura pas d'augmentation de note. La pression sur l'activité syndicale est déjà présente.

En 1988, Marielle devient maman pour la première fois, elle prend du temps partiel à 80 % en attendant son fils qui naît en février 1991.

En avril 1989, elle arrive à l'ORDOC d'Ivry-sur-Seine puis en secteur d'assiette. De nombreux collègues sont syndiqués, beaucoup à la CGT. Elle sera là aussi correspondante de site pour la CGT et milite à la FCPE.

1989, c'est l'année des importantes manifestations des agents du ministère des Finances.

Elles et ils se battent pour leurs conditions de travail, matérielles et techniques ainsi que pour leurs salaires. Après 3 semaines de congés en septembre, dès son retour, Marielle est en grève jusqu'au 27 novembre. Pendant 2 mois, elle se rend tous les jours au Centre des Impôts, rejoint ses camarades pour tenir des assemblées générales à Créteil, empêcher les non grévistes de rentrer et se rendre devant Bercy.

Elle est à nouveau maman en 91 et change de poste pour la recette des impôts le 1er septembre puis mute dans l'Oise en janvier 1998 pour le Service de Gestion des Dossiers Professionnels (SGDP). Depuis la création des IFU (Interlocuteur Fiscal Unique) en 2000, Marielle est toujours restée dans la sphère professionnelle.

Côté représentation du personnel, elle devient titulaire en Comité technique Paritaire Départemental (CTPD) en 2000, en Commission Administrative Paritaire Locale en 2003.

Par rapport à son statut de militante, elle a clairement été discriminée sur sa notation.

On veut la faire travailler dans un bureau sans fenêtre, elle ne se laisse pas faire et est « saquée » par sa hiérarchie. Elle a connu des chefs de service affirmant clairement être anti-syndicalistes, certains restent neutre sur la notation d'autre moins.

Ne comptant pas sur la liste d'aptitude, Marielle réussit le concours de contrôleur interne spécial en 2008. Elle passera alors un an à Paris et un an à Senlis.

À la suite de la fusion des syndicats CGT des Impôts (SNADGI) et du Trésor (SNT) en 2010, Marielle devient secrétaire départementale de la section CGT Finances Publiques de l'Oise jusqu'en 2013.

En septembre 2014, c'est le retour en Loire-Atlantique au Pôle de Recouvrement Spécialisé.



C'est le temps de la parité, aussitôt arrivée titulaire en CTPD et en CAPL.

En 2017, elle intègre l'Union Départementale CGT à la CFC puis à la Politique Financière. En 2019, elle est élue à la Commission Exécutive Nationale (CEN) et logiquement aujourd'hui approchée par l'Union Fédérale des Retraités.

Au cours de sa carrière, Marielle a été positionnée 11 ans à 80 % et 1 an 90 %.

Ayant commencé à travailler tôt, elle obtient le nombre de trimestres de cotisation nécessaire à une retraite à taux plein grâce à ses 2 enfants et à 2 trimestres cotisés dans le privé.

Par contre, du fait de son temps partiel, de son militantisme, sa notation a ralenti son avancement d'échelon. Par exemple, en 2014, il était prévu qu'elle obtienne un 0,6 mais un collègue masculin qui postulait pour la LA (Liste d'Aptitude) a été favorisé. 0,6 sur la notation, cela signifiait une réduction de 3 mois sur la durée de l'échelon. Elle a d'ailleurs calculé qu'elle aurait dû partir à l'échelon supérieur.

Marielle dit n'avoir pas eu de soucis particulier pour militer puisque cela avait lieu pendant le temps de travail, ni pour la prise de responsabilité. Elle constate toutefois la difficulté de recruter dans l'activité interprofessionnelle et les freins dans certaines branches.

À l'Union Locale CGT de Nantes, la secrétaire générale est une femme, mais la Commission Exécutive de l'UD compte seulement 13 femmes sur 40 élus.

Elle apprécie la qualité d'écoute et de démocratie à la CEN de la CGT Finances Publiques, l'accueil et l'intégration au top. Pour elle, il faut faire évoluer le

militantisme, donner leur place aux femmes, et qu'elles prennent des responsabilités.

La DGFIP par rapport à l'Égalité ? C'est surtout de la vitrine. Il y a de en plus de chefs de service femmes mais peu dans la haute hiérarchie. Pas de mesure concrète côté rattrapage de carrière ou de salaire. Par rapport aux collègues, il y a surtout des cas de management toxique.



Pour les cas de Violences Sexistes et Sexuelles, deux camarades de la section sont référents.

La CGT est connue comme active sur le sujet et les agent.es nous sollicitent.

Pour son départ à la retraite, elle pensait avoir signé pour un départ à 60 ans avec une retraite à taux plein sous condition d'avoir cotisé 37,5 annuités. Elle fait donc 3,5 années de rab et constate une perte importante de pouvoir d'achat (environ 300 €) par rapport à la non augmentation des salaires. Ayant divorcée en 2015,

Marielle a refait un prêt pour son habitation principale et ne l'a pas encore soldé. En tant que femme, elle s'est aussi bridée pour les concours puisqu'il fallait quelqu'un à la maison pour garder les enfants, son conjoint ayant un métier nomade.

En étant contrôleuse principale 8e échelon, elle va passer de 2650 € à 1850 € de revenus vu le niveau de 33 % de prime... pas évident !

Pour l'occupation, elle ne s'inquiète pas ! Elle a plein de projets, elle continuera à militer mais quitte la DGFIP sans état d'âme. Bien sûr, il y a ses petits-enfants mais pour son premier jour de retraitée, elle a rendez-vous avec le commissaire aux comptes pour l'Union Départementale.

Et puis, il y a le Comité Départemental du Souvenir des Fusillés de Châteaubriant ... on ne se refait pas ! ”

**T'ES PAS  
DRÔLE**

**T'ES  
LOURD**

**\*LES BLAGUES SEXISTES SONT  
PUNISSABLES DE 1 500 EUROS D'AMENDE**

