

"On est gouverné par des lascars qui fixent le prix de la bettrave et qui seraient seulement pas foutus de faire pousser des radis"

M. Audiard

8 mars : journée internationale de lutte pour les droits des femmes

Le Congé menstruel

Les femmes qui souffrent de règles douloureuses (endométriose...) sont obligées de se rendre chez leur médecin et de se voir prescrire des jours de congés maladie entraînant des jours de carence.

La CGT Finances Publiques propose un contingent de 13 jours de congés payés par an sans aucun certificat médical (confidentialité entre le médecin et sa patiente et sans stigmatiser la femme).

Le congé menstruel est inscrit dans la loi en Espagne depuis février 2023 et au Japon depuis 1947 ! Alors pourquoi pas à la DGFIP ? La CGT Finances Publiques revendique le dépistage, par la Médecine du travail, de maladies telles que l'endométriose et la reconnaissance de cette maladie

comme un handicap et une affection longue durée. La CGT Finances Publiques revendique la suppression du jour de carence pour toutes et tous.



La Précarité menstruelle

La paupérisation des agents et particulièrement des agentes de la DGFIP n'est plus à démontrer, d'autant plus que la prime GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) a été supprimée en 2025. En 2024, 58,7 % des bénéficiaires de cette prime étaient des femmes. La DGFIP martèle sans cesse

vouloir « gommer » les inégalités femmes-hommes en son sein, or il n'y a pas plus inégale et inévitable dépense pour les femmes que l'achat de protections d'hygiéniques.

Dans la Nièvre, la CGT FINANCES PUBLIQUES a obtenu l'installation de distributeurs de serviettes hygiéniques !

Egalité femmes hommes

En 2023, dans le privé, la fiche de paie des femmes était, en moyenne, inférieure de 22,2 % à celle des hommes. Cet écart est imputable, pour une grande partie, au nombre d'heures de travail effectuées et au type de postes occupés. En compa-

rant la situation des femmes et des hommes occupant le même métier, ayant le même âge et étant employés dans la même société, il subsistait toujours "un différentiel de l'ordre de 4 %, qui relève de la discrimination pure".

Dans un rapport remis mardi 27 janvier 2026, deux députées de droite, Virginie Duby-Muller et Agnès Firmin Le Bodo, et une de gauche, Karine Lebon, défendent une vingtaine de recommandations pour corriger les écarts de rémuné-

ration entre les deux sexes. Ce rapport indique que les "sanctions" qui constituent "le principal outil de dissuasion contre les pratiques de discrimination salariale dans les grandes entreprises" s'avèrent "trop limitées". Entre 2021 et 2024, "seulement 120 pénalités [financières] ont été infligées".

L'"effectivité des mesures contenues dans la directive européenne" du 10 mai 2023 consacrée à la transparence salariale implique "la mise en œuvre de sanctions dissuasives", le but étant de "motiver" les sociétés à engager "les actions correctives" qui s'imposent, écrivent les trois élues. C'est pourquoi il est "impératif", selon elles, que "les instances de contrôle (...) disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions", ce qui passe, en particulier, par une augmentation "conséquente" des effectifs de l'inspection du travail.

Premier facteur explicatif des inégalités professionnelles, le temps

de travail des femmes est très différent de celui des hommes. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées, et 30 % d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel, notamment pour les ouvrières

burn out est deux fois plus élevé chez les femmes.

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi, comme le dé-

11,3 % c'est l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes reconnu par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique). Toutefois, la réalité est bien pire, car les femmes sont plus souvent concernées par le temps partiel subi ou contraint (24 % des femmes sont en temps partiel contre 8 % des hommes) et la mesure de la DGAFP ne prend pas cette donnée en compte.

employées. Le résultat : un salaire partiel, une flexibilité et des amplitudes horaires maximum. C'est ce que l'on appelle le "plancher collant".

Pour les femmes cadres, c'est le "plafond de verre" : l'impossibilité d'avoir une carrière comme d'accéder aux responsabilités, et une pression permanente – ce n'est pas pour rien que le nombre de

montre le bilan des 35 heures, un moyen pour réduire le nombre de temps partiel et créer des emplois. Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes,

c'est rapprocher le temps des femmes de celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes/hommes une réalité.

La CGT Finances Publiques appelle les femmes... et les hommes... de la DGFIP à participer à la grève féministe, aux manifestations et aux rassemblements organisés pour le 8 mars.

Collecte étudiante : une nouvelle distribution de colis réussie !

Les syndicats de la CGT ont récolté des produits pour aider les étudiants, apprentis ou stagiaires dans la Nièvre. Ces derniers sont venus encore plus nombreux cette année chercher un colis plus fourni et ont pu cette année disposer de fruits et de produits d'hygiène en libre-service. Les échanges avec les étudiants ont confirmé, s'il en était besoin, des difficultés financières persistantes : les frais ne cessent

d'augmenter et les bourses diminuent. Tout démontre qu'il faut faire avancer la revendication de la CGT pour une allocation d'autonomie permettant d'étudier à plein temps sans devoir travailler pour survivre...

A la suite de cette initiative, le CROUS de Nevers a proposé un marché de Noël pour la solidarité étudiante ainsi qu'une carte "alimentaire" de 50 € pour les étu-

dants éloignés de Nevers.

Une nouvelle distribution aura lieu les 25 et 26 février à l'Union Départementale CGT de la Nièvre. Le CROUS fait la publicité de cette action.



22 janvier 2026

Billets SNCF

La plateforme de réservation Travel Planet est actuellement indisponible. Dans cette situation, aucune réservation ne peut être effectuée.

En conséquence, les agents sont exceptionnellement invités à acheter directement leurs billets de transport, à solliciter si besoin une demande d'avance et à en demander le remboursement via FDD.

La CGT FINANCES PUBLIQUES 58, faisant preuve de curiosité, a trouvé un article du journal "Tribune Côte d'Azur" concernant la société Travel Planet. Selon plusieurs témoignages recueillis par ce

journal, les forces de l'ordre se seraient présentées mardi 30 septembre 2025 dans les bureaux de Travel Planet à Sophia Antipolis (Alpes-Maritimes), pour une perquisition, et auraient embarqué des

cadres de l'entreprise, les conduisant en garde à vue, pour blanchiment d'argent, extorsion de fonds sur marché public et fraude fiscale.

Nous supposons donc fortement que l'arrêt des réservations via Travel Planet est lié à cette situation. Il est légitime de s'interroger sur le choix et le contrôle des entreprises à qui notre administration attribue ses marchés publics... Pour le coup, c'est un comble pour la DGFIP, QUI EST EN CHARGE DU CONTROLE FISCAL des entreprises !

Taux d'avancement : ça recule ?

Les effectifs diminuent, les taux de promotion diminuent, et donc encore moins d'agents verront leur rémunération augmenter. L'avancement n'évolue pas, il s'évapore !

Bercy finance ses économies en bloquant le déroulement de nos carrières et ce n'est que le début !



	2025	2026
Contrôleur Principal	14 %	13 %
Contrôleur 1ère classe	18 %	16 %
Agent Administratif Principal 1ère classe	16,5 %	15 %
Agent Administratif Principal 2ème classe	28 %	26 %
Agent Technique Principal 1ère classe	16,5 %	15 %
Agent Technique Principal 2ème classe	28 %	26 %
Géomètre principal	14 %	13 %
Géomètre	18 %	16 %

Idée culture

Conférence le 10 mars 2026 de 20h à 21h30 à l'auditorium Jean Jaurès à Nevers : " Idées reçues sur les migrants" animée par François Héran.

François Héran est un sociologue, anthropologue et démographe français. En juin 2017, il est élu professeur au Collège de France pour la chaire « Migrations et sociétés » créée en mars 2017. Ses principaux sujets de recherche sont les migrations internationales, les dynamiques démographiques et les discriminations.

Dettes or not dettes ?

On présente souvent comme un ratio pertinent la dette rapportée au produit intérieur brut (PIB). À l'heure actuelle, ce ratio est de 114%. Cela signifie que la dette

du pays représente un peu plus d'un an de revenus nationaux. Si on compare cela aux ménages qui empruntent pour un logement, beaucoup seraient heureux

d'emprunter en ne s'endettant que sur un peu plus d'un an de leurs revenus.

Victoire : les députés n'ont pas pu s'attaquer au 1er mai !

L'Assemblée nationale n'a pas pu adopter la proposition de loi s'attaquant au 1er mai, portée par la droite, l'extrême droite et une partie du bloc gouvernemental. L'ensemble des organisations

syndicales avaient dénoncé ce texte. La CGT avait interpellé l'ensemble des parlementaires (hors extrême droite) et organisé une manifestation devant l'Assemblée nationale pour dénoncer cette remise en cause scandaleuse.

La CGT veillera à ce que ce texte ne revienne pas à l'ordre du jour. S'attaquer au 1er mai, c'est remettre en cause plus de cent ans d'histoire de luttes sociales, et de reconnaissance du droit au repos.

C'est une première victoire arrachée grâce à la mobilisation syndicale.

CAPGEMINI

Ce 20 janvier, Capgemini a annoncé la suppression de 2 400 postes en France. Invoquant l'essor de l'intelligence artificielle et un prétendu ralentissement de son activité, cette décision est surtout un moyen de maintenir le profit des actionnaires. À l'échelle mondiale, Capgemini poursuit sa croissance, notamment en Amérique du Nord (+3,3 %), et affiche une rentabilité solide au 1er semestre 2025 avec une marge opérationnelle de 12,4 % stable par rapport au 1er semestre 2024.

En 2024, le groupe a distribué 580 millions d'euros de dividendes et 972 millions d'euros en rachats d'actions. En 2025, ce sont déjà

578 millions d'euros supplémentaires qui ont été versés aux actionnaires au premier semestre.

Cette annonce est d'autant plus révoltante que Capgemini a été massivement gavé d'argent public. Entre 2013 et 2018, le groupe a empoché environ 135 millions d'euros de CICE. Pendant la crise du Covid, il a touché 91 millions d'euros d'aides pour le chômage partiel, concernant près de 3 000 salariés.

Face à cette manipulation, la position de la CGT Capgemini est claire : le maintien de tous les emplois est un impératif non négociable, d'autant plus quand les résultats du groupe demeurent positifs.

De plus, l'argent n'a certes pas

d'odeur mais il commence fortement à avoir le goût du sang pour Capgemini. Il s'avère, en effet, que ce dernier collabore étroitement avec l'ICE (agence de contrôle de l'immigration américaine). Après recherche, il apparaît que CAPGEMINI intervient dans la gestion d'un standard téléphonique destiné aux victimes de crimes commis par des étrangers. Cette société a également remporté un contrat afin de développer un outil de traque de masse pour maximiser les arrestations. Le contrat prévoit la possibilité de bonus financier en fonction des performances de l'ICE.

Dernière minute : la direction du groupe français essaie de noyer le poisson en mettant en vente sa filiale américaine.

Bulletin d'adhésion

la cgt FINANCES PUBLIQUES

la cgt SYNDIQUEZ VOUS

LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES
LA CGT A LE VÔTRE

SECTION :

Nom :
Prénom :
Date de naissance :
N° DGFiP : Grade : Échelon :
Quotité travail : Temps complet ou Temps partiel : %

Rappel pétition électricité

La TVA sur l'électricité et le gaz à 20 % au lieu de 5,5 %, c'est validé avec la loi de finance 2025.

Pour nous, c'est NON !

Signez vous aussi la pétition accessible avec ce QR code.

