la cgt
FINANCES PUBLIQUES

LUTTONS CONTRE LES VIOLENCES sexistes & sexuelles



Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ☎ : 01.55.82.80.80
• **Suivez-nous sur facebook ou Instagram :**
: http://instagram.com @cgt_finances_publiques : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)



Édito

Depuis de nombreuses années maintenant la question des violences faites aux femmes par les comportements, les paroles, les actes est une question majeure dans la CGT et dans la CGT Finances Publiques.

Avec des mouvements mondiaux comme #MeeToo et leur pendant francophone #BalanceTonPorc débutés en octobre 2017, la parole des femmes se libère...enfin !

En France comme ailleurs des géants aux pieds d'argiles ont fini par tomber de leur piédestal. **L'impunité c'est ter-mi-né !**

Pour vous aider à la fois dans la compréhension des situations et savoir comment y faire face, la CGT Finances publiques vous propose ce guide. Que vous soyez victime, témoin, intéressé·e par la question, que ce soit au travail ou dans la vie quotidienne ce guide est fait pour VOUS !

Emparez-vous en, lisez le seul·e ou à plusieurs, prêtez le à votre collègue, à votre sœur, à votre cousin. Parce que c'est l'affaire de toutes et tous.

Parce que vous n'êtes pas seul·e.

Parce que tu n'es pas seul·e.

JE TE CROIS

Sommaire

Édito ..... p. 2
Les violences sexuelles et sexistes p.3
Le consentement ..... p. 4 /5
Le sexisme est ancré dans notre société ..... p. 6 / 7
Les stratégies de l'agresseur ..... p. 8
Que dit le droit ? ..... p. 10
Obligations de l'employeur ..... p. 11
Focus sur... La Fondation des Femmes p.12
Qu'en est-il à la DGFiP ..... p. 13
La démarche syndicale ..... p. 14
Les revendications de la CGT Finances Publiques p.15
Je suis victime ou témoin ..... p. 16

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr
• dgfip@cgt.fr (: 01.55.82.80.80
• **Suivez-nous sur Instagram ou facebook :**
: http://instagram.com @cgt_finances_publiques : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

Les violences sexuelles et sexistes

Elles sont de toutes sortes



Ça commence par la rétention de papiers et ça peut aller jusqu'au viol ou au meurtre parce qu'une « petite » violence autorise les violences les plus graves.

Elles sont partout, dans tous les milieux : riches, pauvres, avec ou sans emploi, jeunes, agé·es, avec ou sans enfants, toutes les couches de la population sont concernées.

C'est la violence d'un partenaire intime, c'est-à-dire tout comportement d'un conjoint ou d'un ex- conjoint ou ex-époux propre à causer des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques.

En moyenne, une femme meurt tous les trois jours en France sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint et 8 fois sur 10 ce féminicide sera qualifié d'« intime ». **En 2025, 98 femmes sont mortes** de la main de leur conjoint ou ex conjoint, dont 56 dans un contexte de séparation. En 2021, 684 femmes ont tenté de se suicider ou se sont suicidées à la suite du harcèlement de leur conjoint ou ex-conjoint (données du ministère de l'intérieur**)** et en 2024, **906 féminicides indirects** (harcèlements de conjoints ou ex-conjoints ayant entraîné suicides ou tentatives de suicides) étaient dénombrés par la Miprof (mission interministérielle pour la protection des femmes).


Adobe Stock | #276537622

Plus précisément, c'est tout acte sexuel commis contre la volonté d'une autre personne, soit quand elle ne donne pas son consentement, soit quand le consentement ne peut pas être donné du fait que la personne est un·e enfant, qu'elle souffre d'un handicap mental ou qu'elle est dans un état d'intoxication avancée ou inconsciente suite à la consommation d'alcool ou de drogues.

Les conflits dans les couples sont normaux, la violence ne l'est pas et est interdite et punie par la loi.

Le consentement



Le consentement, c'est dire « oui » ou « non » pour faire quelque chose sans se sentir forcé·e ou influencé·e. C'est donner son accord ou son désaccord. Le consentement, c'est quand les DEUX personnes sont d'accord. Le silence ne veut pas dire acceptation.

Le consentement, c'est dans la vie de tous les jours, il ne doit pas être relié uniquement à la notion de sexe.

Chacun·e a sa bulle, qu'iel a définie et dans laquelle l'autre ne peut entrer qu'avec son consentement.

Une personne s'approche, impose sa présence, son parfum, une proximité qui peut mettre mal à l'aise. Qu'est ce que ça dit à l'intérieur de moi ?

***OUI,** j'aime bien, ça me plaît, je veux continuer ...*

***NON,** je n'aime pas, ça me dérange, je veux arrêter ...*

Aucune personne ne doit profiter de son statut familial, professionnel ou de tuteur pour inciter une personne à donner son consentement. **Donner son consentement,** être d'accord pour que son partenaire ou une personne qui nous plaît nous embrasse, nous touche ou ait des relations sexuelles avec nous. Nous sommes libres d'aimer et d'être aimé·e, mais nous ne pouvez pas forcer ou être forcé·e à aimer quelqu'un ou à réaliser des actes sexuels.



Le consentement est obligatoire.

Dans toute relation, les deux partenaires doivent être d'accord.

Votre consentement n'est pas définitif.

Chacun·e a le droit de changer d'avis et d'être d'accord pour certains actes, mais pas pour d'autres.

Chacun·e a toujours le droit de dire non, à tout moment, et cela même en étant en couple ou marié.

Pour que le consentement soit valable et sincère, il faut :

- Avoir 15 ans (âge légal) ;
- Ne pas être endormi·e ou inconscient·e ;
- Ne pas être alcoolisé·e ou drogué·e.

Le consentement, c'est aussi accepter la réponse de l'autre.

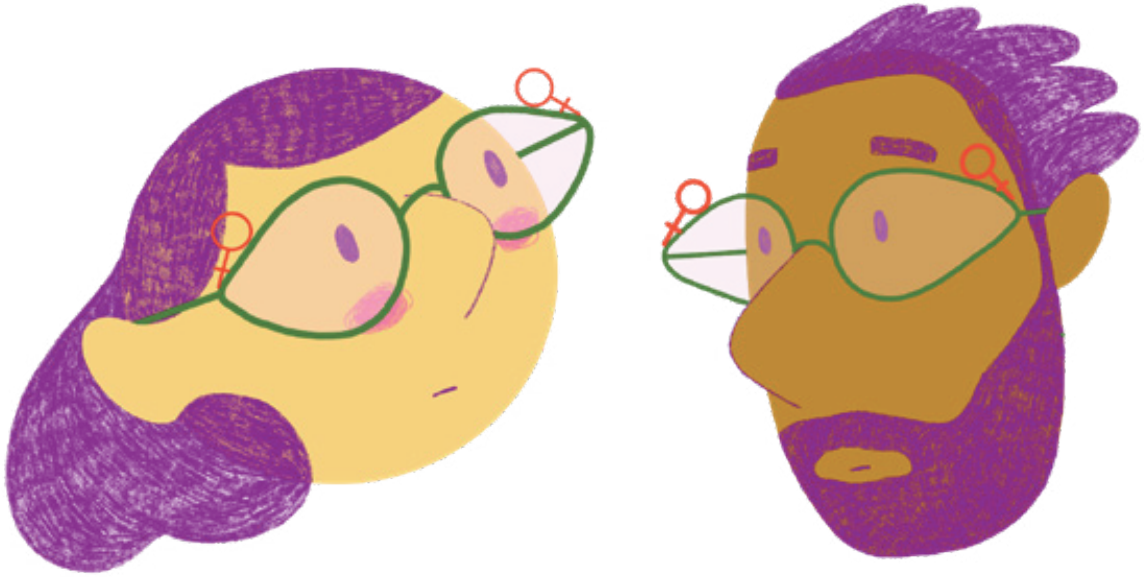
Je dois **accepter le non** et ne pas en vouloir à mon ami·e, collègue, parent·e, partenaire ...

Le sexisme est l'idée qu'un sexe est inférieur à un autre.

Le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe d'une personne. Il s'agit de la conséquence d'une organisation patriarcale de la société basée sur l'idée que le sexe masculin est supérieur. Le sexisme est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les travaux menés par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) (rapport publié en 2026) sur l'état du sexisme en France relèvent une donnée majeure : notre pays s'inscrit pleinement dans le modèle international d'un sexisme à double dimension, à la fois hostile et paternaliste. Le sexisme hostile se manifeste par le rejet des femmes et la légitimation des violences et discriminations contre elles. Le sexisme paternaliste les perçoit comme des êtres fragiles et inférieurs nécessitant une protection constante.

Le sexisme est ancré dans notre société



➔ ***70 %*** *des femmes estiment ne pas avoir reçu le même traitement que leurs frères dans la vie de famille,*

➔ ***près de la moitié des 25-34 ans*** *pense que c'est également le cas à l'école,*

➔ ***92 %*** *des vidéos pour enfants contiennent des stéréotypes genrés,*

ces trois chiffres issus du 6e rapport annuel du Haut Conseil à l'Égalité sur l'état du sexisme en France sont révélateurs des causes du sexisme persistant et des inégalités ancrées dans la société. Famille, école et numérique sont les trois incubateurs qui inoculent le sexisme aux enfants dès le plus jeune âge. Il faut donc le combattre là où il naît.

L'éducation à l'égalité prévue par la loi n'est toujours pas prodiguée : 2/3 des personnes interrogées n'ont jamais suivi de séance d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle.

- *Sur Instagram, 68 % des vidéos véhiculent des stéréotypes assignant les femmes à la maternité. Les pouvoirs publics invitent de leur côté les françaises au « réarmement démographique ».*
- *Les vidéos pornographiques diffusent des contenus misogynes d'une rare violence que 64% des hommes de 25-34 ans disent imiter dans leurs relations sexuelles.*
- *Les réflexes masculinistes et les comportements machistes s'ancrent, en particulier chez les jeunes hommes adultes, pendant que l'assignation des femmes à la sphère domestique et au rôle maternel regagne du terrain.*



Le harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel comprend des formes sans contact telles que des commentaires à connotation sexuelle sur des parties du corps ou l'apparence d'une personne, des sifflements, le fait d'exiger des relations sexuelles contre des faveurs, des regards sexuellement suggestifs, le fait de traquer une personne, et l'exposition d'organes sexuels devant une personne. Ainsi l'envoi de « dick-pic » ou « cyberflashing » (photo d'organe masculin) sans consentement est puni par la loi française depuis 2021 et dans toute l'Europe depuis 2024 comme toute forme de cyberprédation, cyberviolence ou cyberharcèlement. L'arsenal juridique français est déjà bien structuré (même si on peut encore aller plus loin), bien utilisé et s'enrichit très régulièrement : atteinte à l'intimité de la vie privée, droit à l'image, revenge porn.



Il devient **agression sexuelle** dès lors qu'il prend la forme de contact physique, tel que des agrippements, des pincements, des claques, le fait de se frotter contre une autre personne de manière sexuelle ou tout simplement de toucher l'autre sur le sexe, les cuisses, la poitrine, la bouche ou toute zone à connotation sexuelle. Selon la Miprof (mission interministérielle pour la protection des femmes), quelque 277 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viols, tentatives de viols ou agressions sexuelles en 2023, soit 1 femme toutes les 2 minutes.



Le viol est une pénétration vaginale, anale ou orale de nature sexuelle et non consensuelle avec une partie d'un corps ou un objet sur le corps d'une autre personne. Les viols peuvent être commis dans le cadre du mariage et de relations sentimentales, par des inconnus ou même pendant des conflits armés.



Le viol de guerre : des groupes constitués, militaires ou civils, se livrent massivement au viol de personnes clairement désignées par un trait distinctif, qu'il soit national, ethnique, clanique, idéologique ou religieux. Loin d'être des « actes isolés », les viols et autres formes de violences sexuelles (prostitutions forcées, grossesses forcées, stérilisations forcées, etc) sont utilisés comme une véritable arme de guerre : de manière massive, systématique et pour infliger un préjudice physique et psychologique aux personnes ciblées, en particulier au sein de populations civiles. Ces violences peuvent servir à instiller de la peur, à humilier, punir, prendre le contrôle, forcer à obtenir des informations, etc.

Les statégies de l'agresseur

Il n'existe pas de profil type : tous les âges et toutes les catégories sociaux-professionnelles sont concernés.

Contrairement à ce que l'on entend souvent, l'agresseur n'est pas un malade ou un pervers. Dans la très grande majorité des situations, il est conscient des actes qu'il commet.

Il est totalement responsable de ses actes et de ses propos.

Il met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination sur la victime, à assurer son impunité et à continuer les violences :

- Il instaure un climat de confiance avec la victime.
- Il isole la victime.
- Il « monte » l'entourage contre la victime.
- Il dévalorise la victime.
- Il est manipulateur (il se présente toujours sous son meilleur jour auprès de l'entourage).
- Il culpabilise la victime.
- Il inverse les rôles (c'est lui la victime de la victime).
- Il alterne l'accalmie et les périodes de pressions, menaces, chantages, violences psychologiques, …

Le seul responsable est l'agresseur

Aucun comportement, aucune parole, aucune tenue ne justifie les violences sexuelles et sexistes.



STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



Que dit le droit ?



***La Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail**, fruit d'une négociation internationale à laquelle la CGT a activement contribué (par la voix de Sophie Binet, alors représentante titulaire de l'ensemble des travailleuses·eurs de France à l'OIT), est adoptée le 21 juin 2019. Elle définit explicitement, et pour la première fois, les violences et le harcèlement au travail comme étant « l'ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». La recommandation n° 206 vise à compléter les dispositions de la Convention et à orienter les politiques des États.*

C'est le 12 avril 2023 que la France la ratifie enfin (la Loi autorisant sa ratification est du 8 novembre 2021), mais sans la transposer dans le droit français. Sur la base de la convention et des politiques volontaristes mises en place en Espagne ou en Irlande, la CGT se mobilise pour la création de nouveaux droits sociaux pour les salarié·es victimes de violences domestiques :

- *L'obligation de former les responsables de personnel et les « ressources humaines » et de sensibiliser chaque année les salarié·es ;*
- *Des sanctions pour les entreprises qui ne négocient pas de plan de prévention avec les syndicats ;*
- *Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : 10 jours d'absences rémunérés pour faire leurs démarches, droit à mobilité géographique et fonctionnelle, interdiction de licenciement ;*
- ***Des moyens pour accompagner les victimes en renforçant les prérogatives des référent·es du personnel et en permettant aux conseillers du salarié d'intervenir dans les entreprises dans lesquelles il n'y a pas de représentant·es du personnel.***

Après la mort de Lyhanna, au début de juin 2026, et les nombreux manquements qui ont été soulevés à la lumière de ce drame, l'idée d'une « loi intégrale » pour protéger les femmes et les enfants a vu le jour.

PROTÉGER, PRÉVENIR ET OBTENIR JUSTICE : telle est la feuille de route portée depuis octobre 2023 par la **Coalition féministe et enfantiste pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles** (plus de 130 organisations féministes, de défense des droits des enfants, des syndicats dont la **CGT** et des ONG), qui publie 140 mesures et demande un financement pérenne d'au moins 344 M€ par an. Cette loi-cadre a été adoptée en 1ère lecture à l'assemblée nationale le mardi 13 octobre 2026 mais le combat continue au Sénat jusqu'à l'adoption définitive et complète de ce texte.

Obligations de l'employeur

PRÉVENIR – METTRE FIN AUX VIOLENCES – PROTÉGER LA VICTIME – SANCTIONNER LA PERSONNE MISE EN CAUSE



Le baromètre des violences sexistes et sexuelles au travail 2026 révèle que :

42 % des femmes et 28 % des hommes déclarent avoir subi au moins une agression sexiste ou sexuelle en milieu professionnel au cours des deux dernières années. (1)

5 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail. (2)

9 % des femmes ont subi un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel. (3)

80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes. (4)

Dans l'administration, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination, mais la gestion des cas de VSS est encore trop souvent du fait de la formation et de la sensibilité à ces questions de la ou du référent·e désigné·e. Les actions se limitent trop souvent à de la communication. Peu de concret est mis en place, les signalements de VSS seraient à la marge.

La loi rend obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.

Pour la CGT, sans moyens et sans création de nouveaux droits, les intentions resteront dans de-séduisants protocoles sans possibilité de mise en place concrète.

(1) ministère de l'intérieur et défenseur des droits

(2) enquête INSEE 2007

(3) rapport IFOP 2019

(4) enquête du CSEP 2013

Focus sur... La Fondation des femmes

Issue d'un collectif de militantes féministes, la Fondation des Femmes est aujourd'hui une fondation reconnue d'utilité publique, de référence en France pour la défense des droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes. Sa mission est de soutenir, sur tout le territoire, les projets associatifs qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes et pour la fin des violences, en apportant un appui financier, matériel et juridique aux structures féministes de terrain.

En dix ans, la Fondation des Femmes a reversé plusieurs millions d'euros à des centaines de projets associatifs et a contribué au développement de dispositifs structurants comme Elles Déménagent ou Abri d'Urgence, qui renforcent le pouvoir d'agir des associations accompagnant les femmes victimes de violences.

La Fondation des Femmes publie régulièrement des rapports et des notes :













Ce ne sont pas les femmes qui sont fragiles, ce sont leurs droits !

Qu'en est-il à la DGFiP ?



En 2025/2026, 3 groupes de travail ont eu lieu pour élaborer le plan 2025-2027.

La CGT a participé activement à ces discussions demandant à ce que la question des violences intra familiales (VIF) soit traitée dans ce plan.

Quelques questions étaient essentielles pour nous, sur lesquelles nous avons obtenu des résultats positifs :

- Que la DGFIP soit ressource pour les agentes victimes de VIF.
- Que les victimes (ou leurs représentants) soient informé·es tout au long du traitement de leur signalement.
- Que soit supprimé tout propos donnant à penser que les femmes seraient gentilles par nature ou auraient des compétences innées comme s'occuper des personnes âgées.
- Qu'une note cadre soit établie sur la tolérance zéro pour une appropriation de ces questions par la hiérarchie.

Ainsi, dans une note du 7 mai 2026, la Directrice Générale de la DGFIP annonce une politique de tolérance zéro en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) avec une série de mesures et une chronologie des actions à réaliser par la hiérarchie :

- Prise de contact avec la victime dans les 5 jours suivant le signalement dans l'application SignalFip.
- Enquête administrative et transmission du rapport conclusif dans un délai maximum de 5 mois suivant le signalement.
- Réponse administrative adaptée apportée dans un délai maximum de 12 mois après le signalement.

Elle y rappelle également que dès lors qu'une condamnation pénale est prononcée par un juge en première instance, la procédure disciplinaire doit être engagée dès l'intervention du jugement, sans attendre que la décision soit devenue définitive en cas d'appel.

Nous devons rester vigilant·es sur les mesures de déplacement des agresseur, sur l'obtention de la protection fonctionnelle et de manière plus générale sur l'écoute et la protection des victimes.

Il reste à travailler pour la titularisation des agentes berkani (89 % sont des femmes selon les RSU 2025), pour que les formations sur les VSS se tiennent en présentiel, pour que les dons de jours de congés soient doublés par l'administration.

La démarche syndicale

À la CGT, avec les associations féministes, nous avons estimé et revendiquons un budget de 344 M€ par an pour lutter contre les VSS.

En Espagne, la hausse significative du budget alloué a permis une baisse de 25 % des féminicides.

À la DGFIP comme ailleurs, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit être constante, sans concession, notamment envers les agresseurs, et avec des moyens suffisants.

Pour les victimes, être personnel de la DGFIP doit permettre de bénéficier pleinement d'une protection fonctionnelle de haut niveau, apporter une possibilité de sortir des systèmes d'emprises et de violences intrafamiliales.

Le lieu de travail doit être un levier d'émancipation, la DGFiP doit être un lieu de refuge.

37 % des victimes déclarent en avoir parlé à au moins un·e de leurs collègues.

Tu n'es pas seul·e, la CGT est là pour t'écouter et t'accompagner :

- transmets une copie de ton SignalFip à ta section syndicale

Ta section syndicale pourra t'aider :

- À te mettre en relation avec les personnes ressources (médecin du travail, infirmière, assistant·e sociale, assistant·e de prévention).
- À obtenir ta protection vis-à-vis de ton agresseur ou ton agresseuse.
- À suivre l'avancée de ton signalement au niveau local comme au niveau national.
- À recueillir des témoignages (cerfa n°11527*03).
- À faire une demande de protection fonctionnelle auprès de l'administration.
- À obtenir le rapport d'enquête administrative effectué par l'administration.
- À t'accompagner dans des démarches juridiques si besoin.



La CGT Finances Publiques revendique



POUR LES VICTIMES :

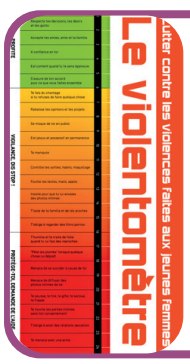
- Obtention systématique de la protection fonctionnelle à titre conservatoire.
- Application du principe de sincérité pour les victimes.
- Création d'autorisations d'absence, de congés spécifiques, de modalités de travail flexibles pour les victimes de violences intra familiales.
- Droit à la mobilité géographique.
- Accès à la retraite anticipée.
- Positionnement en arrêt maladie des victimes sans aucune décote financière.

POUR LES AUTEURS DE VIOLENCE :

- Le déplacement ou mise à l'écart à titre conservatoire.
- Un véritable barème de sanctions disciplinaires à la hauteur des faits commis.

POUR UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ À LA DGFIP :

- Formation obligatoire et en présentiel des encadrant·es, des agent·es, qui seront ainsi en mesure de reconnaître les violences, de s'y opposer, de les dénoncer.
- Formation obligatoire et spécifique des acteurs et actrices de prévention et de santé au travail.
- Élaboration de fiches réflexes à destination des services RH et des encadrant·es.
- Renforcement des Formations Spécialisées et ***application de l'accord sur l'Égalité signé le 30 novembre 2018 dans la fonction publique :*** un représentant du personnel, membre de cette instance, sera désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent·e » sur les questions de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles.
- Droit à un environnement de travail non sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles.
- Prise en compte de ces violences dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail.



À LA CGT, NOUS AGISSONS AUSSI EN INTERNE.

Nous nous sommes dotés d'un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles (dans la CGT) annexé à nos statuts depuis le 54ème congrès de juin 2026. Il doit permettre aux organisations de la CGT confrontées à des VSS d'agir dans un cadre collectivement validé qui respecte nos textes et nos valeurs. L'objectif est la protection des victimes, de prendre des décisions politiques et de mettre en œuvre une culture de protection et d'Égalité dans la CGT. Pour y parvenir, une cellule de veille contre les VSS internes est mise en place depuis 2016.

Surtout, ne restez pas seul·e

Contactez votre section syndicale CGT.
Toutes les actions menées seront faites avec votre accord.
Il est important de saisir l'employeur pour vous protéger et faire cesser les violences.







3919

Numéro gratuit, anonyme et accessible 7j/7 de 9 h à 22 h

(9 h à 18 h les week-ends et jours fériés)

JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN

- **DÉTECTER des** changements de comportement, d'apparence physique.
- **IDENTIFIER** les personnes à risque.
- **COMMENT AIDER** (« je te crois »).
- **COMMENT ALLER PLUS LOIN** (alerter, prévenir, ...)

01 45 84 24 24

Accueil téléphonique de l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)

Pour contacter la cellule de veille qui traite les violences dans la CGT :

celluleviolences@cgt.fr

08 019 019 11

Numéro national dédié à la prévention par l'écoute et l'orientation des auteurs et auteures de violences conjugales