Contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie
Manifestation 28 novembre à 14h place de la République à Paris

/!\ Cet appel est couvert par un préavis de grève



Depuis juin, la colère et l'indignation ont fait naître une mobilisation d'ampleur pour protéger les femmes et les enfants de toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Le 13 octobre, cette mobilisation a permis de remporter une première victoire avec l'adoption par l'Assemblée nationale de la proposition de loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Une avancée importante, fruit de la mobilisation féministe, associative et syndicale.
Mais la bataille n'est pas terminée !

Transformer la colère en droits

La coalition féministe et enfantiste, qui regroupe plus de 300 associations et organisations, dont la CGT, agit depuis plusieurs années pour que la colère face aux violences sexistes et sexuelles débouche sur une loi protectrice. **Le vote de la loi intégrale est une avancée**. Le texte de loi comporte de nombreuses mesures en matière de prévention, de protection, d'accompagnement et de réparation des victimes. Mais certaines dispositions ont été affaiblies au cours des débats, notamment l'interdiction des OQTF – Obligation de Quitter le Territoire Français- pour les femmes étrangères victimes de violences, qui n'a pas été retenue. Le texte doit maintenant être examiné par le Sénat.



À loi intégrale, budget intégral !

La mobilisation doit se poursuivre pour obtenir l'adoption définitive du texte et les financements indispensables à sa mise en œuvre. Les moyens doivent être alloués à la prévention, à la protection, à l'accompagnement et à la réparation des victimes. Cela suppose de renforcer les services publics, notamment la justice, la santé, l'inspection et la médecine du travail, et de garantir les financements des associations qui accompagnent les victimes. Le budget 2027- qui est débattu actuellement - doit être à la hauteur des ambitions affichées. Pas de nouveaux droits sans moyens pour les faire respecter!
(Pour en savoir +)

Dans la fonction publique aussi, les VSS doivent cesser

Nous avons obtenu que le projet de loi intégrale prévoit, comme dans le secteur privé, **la nomination d'un·e référent·e de lutte contre le harcèlement moral et les violences sexistes et sexuelles au travail** parmi les représentant.es du personnel issu de la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail, la F3SCT (ex-CHSCT).
C'est une victoire. Dans le contexte d'élections professionnelles, sachez que **votre vote déterminera donc quelle(s) organisation(s) syndicale(s) sera représentative(s) pour nommer un référant-e harcèlement !**

A la CGT Plaine Commune, l'accompagnement des victimes de violences sexistes ou sexuelles est une priorité. Quand vous demandez un rendez-vous à la CGT, **vous pouvez demander à être reçu par une camarade femme et/ou un camarade formé à combattre les violences sexuelles et sexistes au travail**

Plaine Commune
Retour sur le CST du 10 novembre 2026

- **Chèques CESU**
  - Plaine Commune participe aux frais de garde des enfants de moins de 6 ans, sous critères de plafond de ressources. Comme peu d'agents ont déposé une demande, Plaine Commune a décidé :
    - d'augmenter le niveau de la participation de l'employeur de 200€
    - de relever le plafond de ressources pour que plus d'agents puisse bénéficier de cette participation. Vous retrouverez la Répartition des tranches en fonction du revenu fiscal de référence sur intranet.
  - En 2023, Plaine Commune a remplacé le dispositif précédant (présentation des justificatifs de payement de frais de garde donnant lieu au versement de la participation employeur sur la fiche de paye) par les Chèque Emploi-Service (CESU).
    Depuis 2023, la CGT Plaine Commune alerte sur le fait que certaines villes et certaines crèches n'acceptent pas les CESU. Nous avions demandé un système mixte au choix des agent·es :
    - Soit chèque CESU
    - Soit **remboursement sur la fiche de paye sur présentation des factures.**
  - Nous avons aussi demandé que la participation employeur aux frais de garde soit **étendu jusqu'à la fin de l'école primaire.**
  - **Le 27 octobre, le Président de Plaine Commune a reçu une délégation de la CGT. A cette occasion, il a donné l'impression d'accéder à ces revendications. Pourtant ces demandes ont été écartés lors du CST du 10 novembre et de la délibération du conseil de territoire du 17 novembre**

- **ASA Ménopause**
  - Depuis 2025, la CGT Plaine Commune propose l'extension des ASA santé menstruelle aux problématiques liées à la ménopause.
  - Pour la CGT, la formulation actuelle de la délibération et du règlement du temps de travail concernant les ASA pour « les personnes *souffrant d'incapacité ou de pathologies liées à la santé menstruelle,* ***gynécologique*** *ou reproductive* » permet son application aux problématiques liées à la ménopause.
  - **Lors de la rencontre entre la délégation de la CGT le 27 octobre 2026, le Président de Plaine Commune a aussi donné l'impression de réserver un accueil favorable à cette demande. Les représentant·es CGT ont été surpris que les représentant·es employeurs au CST du 10 novembre reportent une décision attendue.**
    La CGT a depuis envoyé un courrier au Président et nous sommes dans l'attente d'une réponse.

CAISSE DE GRÈVE
CGT • PLAINE COMMUNE

Syndicat Général
des Personnels de Plaine Commune
01 55 93 56 13 / 06 26 47 72 79
syndicat.cgt@plainecommune.fr
21 rue Jules Rimet
93218 Saint-Denis

2026 Élections professionnelles
JE VOTE la cgt
essentielle
pour nos droits
pour le service public