



## 8 mars 2026, une journée de lutte !

Une fois de plus, à l'occasion du 8 mars, la CGT Ville de Lyon dédie ce numéro de la Tribune des Municipaux aux luttes féministes.

Les luttes féministes traversent l'histoire du monde ouvrier et continuent, aujourd'hui encore à combattre les inégalités de genre. Dans la fonction publique, les femmes sont nombreuses à faire fonctionner les services et exercent des métiers essentiels mais insuffisamment reconnus, mal rémunérés et précarisés.

Cette année, le 8 mars tombera un dimanche. Notre organisation syndicale a déposé un préavis de grève afin de permettre aux nombreuses travailleuses exerçant ce jour-là de lutter par la grève et la manifestation. En effet, les femmes font fonctionner les services publics essentiels au quotidien, notamment le dimanche, par exemple dans les EHPAD, les résidences pour personnes âgées, les musées ou les salles de spectacle.

À Lyon, la lutte féministe et syndicale s'organise ! Le collectif « Tous des Lyonnaises » de l'UD CGT du Rhône milite pour l'égalité femmes-hommes au travail et dans la vie, contre les violences sexistes et sexuelles, et pour l'égalité professionnelle. Il proposera le jeudi 5 mars une journée d'action avec notamment la diffusion de documentaires et des débats. Chaque syndicat du département est appelé à se saisir de cette journée d'étude et à développer des initiatives dans les entreprises et les administrations.

Le 8 mars, nous nous joindrons aux associations féministes lors d'une grande manifestation prévue à 15h, place Jean Macé.

## L'humeur de Rust.

# MAUVAISE ANNÉE 2026!!



## SOMMAIRE

Page 2 :	<b>L'édito</b>
Pages 3 à 6 :	<b>Echo des services</b>
Pages 7 à 10 :	<b>Dossier</b>
Page 11 :	<b>Actualité nationale</b>
Page 12 :	<b>Actualité internationale</b>
Page 13 :	<b>Portrait</b>
Page 14 :	<b>Culture</b>
Page 15 :	<b>IHS</b>

## Du côté WEB

SITE WEB: <http://www.cgtvilledelyon.fr>  
Inscrivez vous à la newsletter.

 FACEBOOK : CGT VILLE DE LYON

 TWITTER : @CGT\_VILLE\_LYON

 Instagram : cgtvilledelyon

 Email: [SYNDICATCGT.messagerie@mairie-lyon.fr](mailto:SYNDICATCGT.messagerie@mairie-lyon.fr)

## Mentions légales

Publication: La Tribune des Municipaux CGT Ville de Lyon.  
Imprimé par nos soins.

Directeur de publication: Aurélien Scandolara  
C.P.P.A.P 0519S06896

## Adresse postale:

CGT-Ville de Lyon, Salle 26, Bourse du travail  
69422 LYON CEDEX 03  
Tél: 04 72 10 39 46



**Le 6 février** rassemblement 12h  
place de la Comédie



### Les agents des écoles sont épuisés, l'heure est à la mobilisation !

Dans les écoles lyonnaises, le service public de l'éducation repose chaque jour sur l'engagement de centaines d'agents municipaux. Responsables et aides de restauration, ASEP, ATSEM, gardiens, agents pluricom pétents : ces femmes et ces hommes assurent l'accueil des enfants, leur sécurité, l'hygiène, leur alimentation et le bon fonctionnement des établissements scolaires. Pourtant, leur rôle reste trop souvent invisibilisé, minimisé, voire même ignoré.

On parle volontiers de l'école à travers les enseignants, les programmes ou les réformes pédagogiques. Mais sans les agents municipaux, l'école ne fonctionne tout simplement pas. Pas de repas servis, pas de locaux propres, pas d'accueil des enfants, pas de continuité éducative. L'école est une chaîne collective, et les agents du service éducation en sont des maillons indispensables.

Depuis des années, ces métiers subissent une dégradation constante des conditions de travail. Le manque chronique de personnel, les absences non remplacées et l'insuffisance d'AESH entraînent une surcharge de travail.

Les équipes travaillent en sous-effectif, compensent les manques, absorbent les urgences, souvent au détriment de leur santé. Fatigue physique intense, usure professionnelle, stress, souffrance au travail et risques psychosociaux deviennent la norme dans de nombreuses écoles.

La pénibilité de ces métiers est pourtant évidente. Les agents effectuent quotidiennement des gestes répétitifs, portent des charges lourdes, travaillent debout sur de longues périodes, évoluent dans des environnements bruyants, manipulent des produits chimiques et subissent des rythmes de travail soutenus. À cela s'ajoutent une pression hiérarchique, des responsabilités importantes vis-à-vis des enfants et un manque de reconnaissance profond. Malgré cette réalité, la pénibilité reste insuffisamment reconnue et rarement compensée.

Pourtant, les agents du service éducation n'ont jamais failli. Lors de la crise sanitaire, alors que l'incertitude était totale, ils ont continué à assurer l'accueil et la prise en charge des enfants, faisant preuve d'un sens aigu du service public. Aujourd'hui encore, la Ville peut compter sur des personnels investis, professionnels et attachés au bien-être des enfants.

Mais l'engagement ne peut plus servir d'alibi à l'inaction ni à l'absence de reconnaissance.

Les salaires restent insuffisants, les primes ne compensent pas l'usure, et les perspectives professionnelles sont limitées. Trop souvent, les difficultés remontées du terrain sont traitées tardivement, laissant les agents seuls face à des situations dégradées. La reconnaissance symbolique ne suffit plus quand les corps sont usés, les fins de mois difficiles et la santé mise à mal.

Faire grève dans ces conditions n'est jamais un choix facile. Les métiers du service éducation sont majoritairement féminisés, précarisés et sous-payés. Perdre une heure, une demi-journée ou une journée de salaire représente un véritable sacrifice. Si les agents se mobilisent malgré tout, c'est parce que la situation est devenue intenable. Beaucoup ne travaillent plus pour vivre correctement, mais pour survivre. Aujourd'hui, les agents revendiquent la reconnaissance de la pénibilité, une revalorisation salariale, des effectifs suffisants, des possibilités de formation et de reclassement, et le respect de leurs missions. Elles revendiquent simplement des conditions de travail à la hauteur de leur engagement et de leur rôle essentiel dans l'école publique.

# Mais qu'est-ce donc que la

# FPM?

**Formidable Pagaille Managériale**  
**Faire Plus avec Moins**  
**Fatigue Permanente Municipale**  
**Flexibilité Par Manque**  
**Fonction Publique Malménée**  
**Fonction Patrimoniale Municipale**

## FPM ? Dissipons de flou.

La Fonction Patrimoniale Municipale s'impose aujourd'hui comme l'un des chantiers les plus importants de la fin de mandat municipal. Présentée comme une modernisation nécessaire de la gestion du patrimoine de la Ville, elle engage en réalité une réorganisation profonde qui concerne plusieurs centaines d'agents issus de directions aux missions et aux cultures professionnelles différentes. Derrière l'affichage d'objectifs consensuels, de nombreuses zones d'ombre demeurent et suscitent de fortes inquiétudes parmi le personnel et les organisations syndicales.

La création de la Fonction Patrimoniale Municipale repose sur le regroupement de missions relevant de la construction, de la gestion technique des bâtiments, de l'immobilier, de la biodiversité et nature en ville, de l'éclairage urbain et de l'aménagement urbain.

Cette restructuration d'ampleur, comparable à celle d'une délégation, est appelée à se déployer progressivement jusqu'à la fin de l'année 2027. Pourtant, malgré cette temporalité longue, les conditions de lancement du projet apparaissent marquées par la précipitation et le manque de lisibilité.

Les documents et présentations transmis mettent en avant des ambitions partagées par toutes et tous. Il s'agit notamment d'améliorer le traitement des demandes, de fiabiliser les données patrimoniales, de mieux coordonner les services et de garantir une égalité d'accès à la fonction patrimoniale. Ces objectifs sont légitimes et nécessaires pour un service public de qualité. Toutefois, ils ne sauraient masquer l'absence de réponses concrètes sur l'organisation future, les périmètres exacts des missions, les chaînes hiérarchiques, les conditions de travail et les impacts sur les métiers existants.



# **Fonction Patrimoniale Municipale :** *Dissipons le flou*

À ce stade, les contours de la Fonction Patrimoniale Municipale restent flous.

Comment les agents pourront-ils se projeter dans une organisation dont les modalités précises ne sont pas définies ?

Comment les instances représentatives du personnel peuvent-elles rendre un avis éclairé lorsque les éléments structurants du projet ne sont pas stabilisés ?

Le passage en Comité Social Territorial d'un dossier d'une telle ampleur, sans vision consolidée, pose un réel problème démocratique et social.

L'information délivrée aux personnels apparaît également largement insuffisante. La tenue d'un webinaire unique ne peut tenir lieu de véritable dialogue social, en particulier pour des agents de terrain travaillant sur des sites multiples, parfois en extérieur et avec des horaires décalés. Loin de favoriser l'appropriation du projet, ce format accentue le sentiment de distance et d'inquiétude.

Au delà de l'organisation, la méthode interroge.

La création d'un poste de direction dédié à la Fonction Patrimoniale Municipale, engagée dans l'urgence, fragilise les équipes chargées de sa mise en place et renforce le sentiment d'un projet conduit à marche forcée en fin de mandat.

Les organisations syndicales ont collectivement alerté sur cette manière de faire qui laisse peu de place à la négociation et à la co-construction. La CGT, la CFDT, l'Unsa et SUD ont finalement décidé de boycotter le CST du 26 janvier durant lequel il était prévu de demander aux organisations syndicales de se prononcer sur cette réorganisation format XXL.

La Fonction Patrimoniale Municipale ne peut réussir qu'à une condition essentielle : placer les agents au cœur du projet. Cela suppose du temps, de la transparence, un dialogue social réel et des garanties claires sur les missions, les effectifs, les conditions de travail et les parcours professionnels. Dissiper le flou, c'est une nécessité pour construire un service public patrimonial efficace, reconnu et respectueux de celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

## **Pas de facho au boulot !**

Le guide "Pas de facho au boulot", édité par notre fédération des services publics décrypte la manière dont les idées d'extrême droite s'installent et se banalisent dans les services publics, et montre en quoi elles sont incompatibles avec nos missions, nos valeurs et l'intérêt général.

À partir d'exemples concrets, de repères juridiques et d'outils pratiques, ce document donne des clés pour ne rien laisser passer et agir collectivement, avec efficacité, pour défendre un service public solidaire, égalitaire et émancipateur.

**Pour consulter le guide "Pas de facho au boulot, scanne le QR code**





### Requiem pour une meilleure rémunération pour le service lumière.

À partir du 11 février, les agents du service lumière de l'Opéra de Lyon seront en grève. Par cette mobilisation, ils entendent alerter la direction sur une situation devenue préoccupante : la rémunération actuelle ne correspond plus ni à la réalité de leur travail ni au niveau de technicité désormais exigé par leurs missions.

Le service lumière occupe une place essentielle dans le fonctionnement quotidien de l'Opéra. Les agents assurent l'élaboration, l'exécution et la mise en œuvre technique des projets artistiques, contribuant directement à la qualité et à la réussite des spectacles présentés au public. Pourtant, leur rôle reste largement méconnu, alors même que les exigences artistiques et techniques n'ont cessé de s'intensifier

au fil des années. Les métiers du service lumière ont en effet profondément évolué. Les avancées rapides des technologies scéniques ont transformé la nature du travail, imposant l'acquisition de nouvelles compétences. Les agents doivent aujourd'hui maîtriser le dépannage et la gestion des réseaux informatiques, encoder et utiliser des logiciels spécialisés toujours plus sophistiqués, tout en se formant en permanence afin de maintenir une veille technologique. Cette évolution s'accompagne d'une forte polyvalence pour faire face à la complexité des productions artistiques portées par l'Opéra de Lyon.

Malgré ces responsabilités et ce haut niveau d'expertise, la rémunération des agents est restée figée et ne reflète plus la réalité de leur engagement professionnel.

Ce décalage entre les compétences requises et la reconnaissance salariale est aujourd'hui au cœur du malaise exprimé par les personnels. Ils estiment légitimement que la technicité et la complexité de leur travail ne sont pas valorisées à leur juste mesure. Les agents revendiquent une augmentation de salaire de 800 euros brut par personne, sous la forme d'un complément salarial versé par l'association de l'Opéra.

À travers cette mobilisation, le service lumière soutenu par la CGT, cherche la reconnaissance. Il s'agit avant tout de faire reconnaître la valeur du travail technique et de rappeler que derrière chaque projet artistique se trouvent des femmes et des hommes dont le savoir-faire mérite d'être justement rémunéré.

# 8 mars : Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.



## Le 8 mars, une journée de lutte au cœur des revendications de la CGT !

Le 8 mars n'est pas une date symbolique vidée de son sens. C'est une journée internationale de lutte, de mobilisation et de grève féministe, inscrite dans l'histoire du mouvement ouvrier. Pour la CGT Ville de Lyon, cette journée est l'occasion de mettre en lumière une réalité que vivent quotidiennement les agentes municipales : l'égalité entre les femmes et les hommes reste largement inachevée, y compris dans la fonction publique territoriale.

Les agentes municipales sont au cœur du service public. Elles font fonctionner les écoles, les crèches, les équipements sportifs et culturels, les services sociaux, l'accueil des usagers... Elles sont indispensables à la vie de la cité.

Pourtant, leur travail reste insuffisamment reconnu, rémunéré et valorisé.

Le 8 mars est l'occasion de dire clairement que ces inégalités ne relèvent ni du hasard ni de situations individuelles isolées. Elles sont le produit de choix politiques, d'organisations du travail et de systèmes de rémunération qui continuent de pénaliser massivement les femmes.

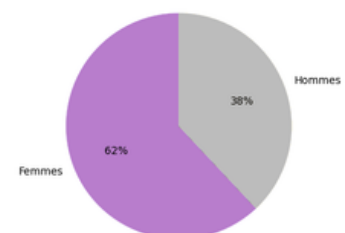
## Les agentes municipales, majorité invisible du service public lyonnais.

Les femmes représentent la majorité des agents de la Ville de Lyon, comme dans l'ensemble de la fonction publique territoriale. Cette réalité structurelle s'observe particulièrement dans les filières administrative et médico-sociale. Ces métiers sont essentiels au bon fonctionnement de la collectivité, mais ils restent parmi les moins reconnus et les moins bien rémunérés.

Cette concentration des femmes dans certains secteurs n'est pas innée. Elle s'inscrit dans une division genrée du travail héritée de décennies de politiques publiques qui ont considéré ces missions comme des prolongements du travail

domestique plutôt que comme de véritables métiers qualifiés. À Lyon, cette logique se traduit par un traitement indiciaire peu favorable, des primes inégalement réparties et des perspectives de carrière limitées.

Répartition femmes / hommes dans la fonction publique territoriale



Le graphique ci dessus permet de visualiser clairement la part des femmes dans les effectifs de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

## Des inégalités salariales persistantes.

L'égalité salariale reste un objectif non atteint dans la fonction publique territoriale.



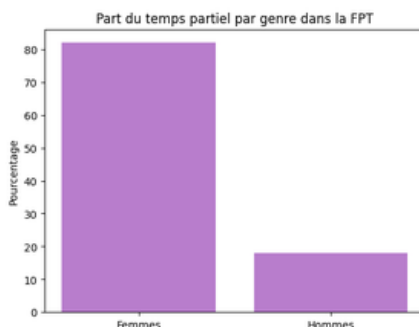
À la Ville de Lyon, les agentes perçoivent en moyenne des rémunérations inférieures à celles des hommes (environ 10%). Cette situation ne s'explique évidemment pas par des différences de compétences, mais par des mécanismes discriminatoires profondément ancrés dans le système productif.

Les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes de catégorie C, les moins bien rémunérés, et accèdent plus difficilement aux cadres d'emploi supérieurs. Les primes, souvent individualisées, accentuent ces écarts, car elles reposent sur des critères opaques et sur des fonctions plus fréquemment confiées à des hommes. Les écarts de rémunération s'installent ainsi progressivement et s'accumulent tout au long de la carrière.

Ces inégalités salariales ont des conséquences directes sur le niveau de vie des travailleuses, mais aussi sur leurs droits sociaux, en particulier sur leurs droits à la retraite. L'égalité salariale n'est donc pas seulement une question de justice immédiate, c'est un enjeu de long terme.

## Le temps partiel subi, un facteur de précarisation.

Le recours au temps partiel concerne massivement les femmes dans le public comme dans le privé. À la Ville de Lyon, les travailleuses des secteurs de la petite enfance, et de l'éducation y ont particulièrement recours. Ce temps partiel est rarement un choix. Il résulte d'organisations de service, d'horaires fractionnés et de l'organisation genrée des ménages.

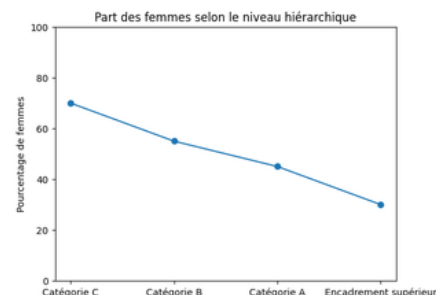


*Ce graphique permet de montrer que le temps partiel demeure une problématique genrée, qui concerne avant tout les femmes.*

Le temps partiel subi a des effets durables sur les parcours professionnels. Il réduit naturellement les salaires, limite l'accès à la formation... Cette situation est d'autant plus injuste que le temps partiel est souvent présenté comme une solution individuelle, alors qu'il est en réalité imposé par l'organisation du travail.

## Des carrières freinées par un plafond de verre.

Malgré leur majorité numérique, les femmes restent sous-représentées dans les postes d'encadrement et de direction. Plus on monte dans la hiérarchie, moins elles sont présentes. Cette réalité illustre l'existence d'un plafond de verre persistant dans toutes les structures sociales de notre société.





*Cette progression inversée permet de rendre visible une discrimination qui reste souvent invisibilisée dans les discours officiels.*

Les interruptions de carrière liées à la maternité, les contraintes familiales et des critères de promotion inadaptés expliquent en partie cette situation. Mais elle résulte aussi d'une culture managériale patriarcale qui continue de valoriser des parcours linéaires, souvent au détriment des femmes.

**La réforme des retraites : injuste et inefficace.**

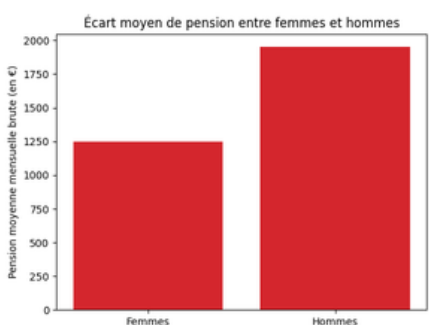
La question des retraites constitue l'un des angles morts des politiques d'égalité femme-homme. Les femmes subissent déjà tout au long de leur carrière des inégalités salariales et des parcours professionnels contraints. La réforme des retraites de Mme Borne vient aggraver ces inégalités de manière durable.

Comme cela a été évoqué, les femmes ont des carrières plus souvent interrompues, fragmentées et à temps partiel. Elles valident moins de trimestres que les hommes et atteignent plus difficilement une carrière complète. Le report de l'âge légal de départ à la retraite et l'augmentation du nombre d'années impose aux femmes de travailler plus longtemps pour percevoir une pension déjà plus faible.

Pour beaucoup de travailleuses, cela signifie prolonger des carrières marquées par la pénibilité physique et psychologique.

Les métiers exercés majoritairement par des femmes dans les collectivités sont souvent usants. L'allongement de la durée de travail ignore cette réalité et impose un effort supplémentaire à celles qui ont déjà payé le prix fort des inégalités professionnelles.

Les conséquences de ces inégalités sont visibles au moment du départ à la retraite. Les pensions des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes.



Pour de nombreuses anciennes agentes de la fonction publique, la retraite ne rime pas avec sécurité financière, mais bien avec précarité accrue : l'inflation progresse significativement tandis que les pensions stagnent.

Pourtant, le système de retraite est sensé comporter des dispositifs pensés pour compenser partiellement les inégalités de genre. Ces mécanismes restent toutefois insuffisants et fragilisés par les réformes antisociales successives, et n'ont de toute manière jamais permis de corriger les déséquilibres accumulés tout au long de la vie professionnelle.

Une réforme juste et progressiste de notre système de retraites ne peut en aucun cas faire abstraction de la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel. Elle doit au contraire s'attaquer aux racines des dites inégalités.

**Les travailleuses trop souvent exposées aux Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST).**

Les violences sexistes et sexuelles au travail constituent un véritable fléau, inhérent à notre société patriarcale et violente. Remarques sexistes, comportements déplacés, discriminations, harcèlement moral ou sexuel s'inscrivent dans des rapports de domination qui touchent les femmes et les minorités de sexuelles. Ces violences ont des conséquences graves et durables sur la santé physique et psychologique des travailleuses, sur leur parcours professionnel et sur leur maintien dans l'emploi.

# uni·es contre les violences sexistes et sexuelles

Trop souvent banalisées ou invisibilisées, les VSST restent sous-déclarées par crainte de représailles, par manque d'information ou par l'insuffisance des dispositifs de prévention et de traitement. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ne peut reposer sur des réponses individuelles. Elle exige une politique claire de prévention, de formation, et des procédures de signalement accessibles et sécurisées.

## Les revendications portées par la CGT Ville de Lyon.

Pour la CGT, il est urgent d'obtenir l'égalité, au travail comme dans la vie. Cela restera impossible sans la revalorisation de l'ensemble des métiers à prédominance féminine. Ainsi, le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale doit enfin devenir une réalité. La fin des systèmes opaques d'individualisation des primes évoqués ultérieurement est également indispensable pour lutter contre les discriminations salariales. Les déroulements de carrière doivent être transparents, équitables et accessibles à toutes et tous.

La CGT revendique naturellement la fin des temps partiels subis par une réorganisation des services et des recrutements massifs à la hauteur des besoins.

Le congé menstruel mis en place à la Ville de Lyon constitue une avancée majeure qu'il conviendra de pérenniser et consolider.

En ce qui concerne les retraites, l'abrogation de la réforme Borne est une nécessité absolue. Par la suite, il faudra revenir à une retraite à 60 ans à taux plein, qui intègre pleinement les périodes de parentalité et les carrières contraintes.

La CGT lutte contre les violences sexistes et sexuelles, où qu'elles aient lieu dans la société. Afin de mener à bien cet objectif, nous demandons maintenant depuis plusieurs années la mise en place d'une formation obligatoire à destination de tous les agents à commencer par les encadrants, ayant pour but de sensibiliser aux enjeux du sexisme au travail.

## Le 8 mars, un combat qui se poursuit au quotidien !

Le 8 mars n'est pas un simple rendez-vous annuel. C'est un moment pour rappeler que sans les femmes rien ne fonctionne. Les services publics locaux reposent sur leur travail, leur engagement et leur professionnalisme. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une revendication secondaire. Elle est au cœur du projet de société porté par la CGT.

8  
mars  
15h

Jean  
Macé



### Meeting national pour les libertés syndicales.

Alors que la répression syndicale atteint un niveau inédit, la CGT a lancé sa campagne pour les libertés syndicales par un meeting revendicatif et festif à Montreuil le 4 février 2026.

L'usage d'une expression populaire peut désormais valoir une mise en examen. La secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, en a fait les frais en fin d'année dernière. Pourtant, par la phrase « *Les rats quittent le navire* », elle ne décrivait qu'une réalité : les menaces de délocalisations par les grands patrons, prêts à tout pour augmenter leurs profits.

Ce n'est évidemment qu'un prétexte, et cette procédure bâillon est une pierre de plus dans la vaste stratégie d'intimidation contre ceux qui défendent l'intérêt des travailleurs dans les entreprises et les administrations. Cinq dirigeants confédéraux sont ou ont été visés par une procédure judiciaire depuis 2023, des centaines de militants ont été inquiétés, voire harcelés dans le cadre de leur activité syndicale.

De plus, l'extrême-droitisation de la société, et en particulier du grand patronat, amplifie grandement le phénomène de répression.

Dans un contexte de crise sociale profonde, de politiques d'austérité assumées et de remise en cause des services publics, la répression syndicale apparaît comme un marqueur politique. Partout où les inégalités deviennent indéfendables, la tentation autoritaire progresse. Le pouvoir et le patronat choisissent de casser les syndicats plutôt que de changer de modèle et partager les richesses.

Les grands patrons cherchent à faire comprendre aux militants que contester expose, qu'organiser ses collègues devient un risque. La loi existe mais elle est contournée, vidée de sa substance par des sanctions faibles et des délais interminables qui encouragent la discrimination syndicale.

L'offensive dépasse largement le seul champ des syndicats. Les associations de défense des droits humains voient leurs financements remis en cause lorsqu'elles documentent les violences policières ou dénoncent le racisme d'Etat. Les journalistes sont poursuivis non pour avoir menti mais pour avoir enquêté.

Les magistrats sont publiquement mis en cause lorsqu'ils protègent les libertés publiques ou rappellent le droit. Il s'agit bien là d'une attaque coordonnée contre l'ensemble des contre-pouvoirs, contre l'Etat de droit.

Dans ce contexte, la plainte visant la direction de la CGT n'est pas un épiphénomène. Derrière une façade juridique et légale, c'est bien une volonté de mise au pas du mouvement social qui se dessine.

Le meeting de Montreuil a cependant montré une autre réalité. Face à l'intimidation, le nombre ; face au mépris, la lutte et l'organisation. La forte mobilisation et la diversité des soutiens rappellent que la CGT n'est pas isolée. La Confédération Internationale des Syndicats, le Syndicat de la Magistrature, le Syndicat des Avocats de France, la Ligue des Droits de l'Homme, ainsi que de nombreuses personnalités issues de la société civile étaient présents pour partager nos constats et soutenir l'initiative de la CGT.



### Rojava, une révolution écrite au féminin.

Lorsque les femmes se constituent en un groupe politique pour combattre l'oppression, ça sent le roussi pour l'opresseur.

À l'heure où s'écrivent ces lignes, les troupes d'Ahmed Al-Charaa ont enfoncé les lignes des Forces Démocratiques Syriennes (FDS) dans le Rojava (Nord et Est Syrien), s'accompagnant d'innombrables violences envers les populations civiles kurdes, avec la bénédiction de l'Occident. Kobané est assiégée, l'eau et l'électricité y ont été coupées par les autorités de Damas. La CGT Ville de Lyon adresse toute sa solidarité aux peuples qui luttent pour leur autonomie et développent un projet politique tourné vers la démocratie, l'égalité et la paix. Plus particulièrement, nous souhaitons rendre hommage aux femmes combattantes qui font vivre l'idée de confédéralisme démocratique dans la région.

Elles représentent environ 40% du contingent des Unités de protection du peuple

---

(YPG, branche armée du Patri des Travailleurs Kurdes, PKK), et ont même leur section, les Unités de protection de la femme (YPJ), exclusivement féminine. Entre 2014 et 2017, elles combattent à la fois le régime de Bachar el-Assad et l'État Islamique (Daesh) et obtiennent de grandes victoires, jusqu'à la chute de Raqqa, capitale syrienne de Daech. Ainsi, elles ont participé à débarrasser le monde, au moins pour un temps, de la menace que l'organisation terroriste représente.

Elles ont ainsi ouvert la brèche pour la constitution de l'Administration Autonome du Nord et de l'Est de la Syrie en alliant socialisme démocratique, égalité des genres et écologie. Ouverture de centres culturels, d'écoles, les membres du Parti de l'Union Démocratique (PYD) redoublent d'actions en faveur de l'émancipation, du multiculturalisme et du respect des minorités. Au Kurdistan syrien, les luttes féministes s'organisent dans le mouvement Kongra Star, coordonné par Georgette Barsoum,

dont on vous conseille le site internet riche en ressources.

Si l'Occident n'hésite pas à retourner sa veste lorsque ses intérêts sont menacés, les soulèvements populaires et à fortiori féministes restent déterminés à faire advenir une société sans classe, sans oppression et en paix. Les féminismes du monde entier, pas seulement ceux que l'on trouve en occident, doivent toujours être une source d'inspiration pour notre pensée et notre action quotidienne.

Si le patriarcat est organisé de façon mondiale, la riposte féministe se doit d'être mondiale.



## Quand l'art devient lutte : l'héritage de Frida Kahlo.

On a souvent réduit Frida Kahlo à une image, avec des fleurs dans les cheveux, une esthétique immédiatement reconnaissable. En somme une icône pop vidée de sa radicalité. Mais Frida Kahlo était une femme en lutte et une artiste qui s'est forgée dans la douleur.

Née dans un Mexique traversé par l'esprit révolutionnaire, Frida Kahlo grandit dans un monde où la violence sociale, les inégalités et les espoirs d'émancipation structurent la vie politique. Très tôt, elle connaît la maladie, la poliomyélite d'abord, puis un accident brutal causant le fracas de sa colonne vertébrale. Clouée dans des corsets, immobilisée pendant des mois, elle transforme l'enfermement en espace de création artistique. Là où la société valorise la performance, la productivité, la normalité des corps, Frida impose une esthétique alors dérangeante : la fragilité, la souffrance, la vulnérabilité ne sont pas exposés comme des faiblesses morales mais des réalités humaines et politiques.

Kahlo peint son corps blessé, son visage grave, ses cicatrices physiques ou symboliques. Elle refuse ce regard social qui voudrait reléguer les corps dans l'invisible.

Dans un monde artistique largement dominé par des normes européennes, masculines et bourgeoises, Frida Kahlo construit un langage propre. Elle revendique ses racines mexicaines, ses influences populaires, ses références « indigènes ». Communiste convaincue et proche des mouvements révolutionnaires, elle considère que l'art ne peut pas être neutre dans un monde structuré par la domination. Son adhésion politique n'est ni mondaine ni superficielle. Elle s'inscrit dans un projet de société où l'émancipation et la justice sociale sont indissociables des trajectoires individuelles. Ainsi, la condition des femmes, la maternité, la souffrance, la sexualité, la maladie – tout ce que la société relègue au domaine privé – devient matière artistique et terrain de contestation politique.

À l'heure où son image est massivement récupérée, marchandisée, parfois transformée en motif esthétique inoffensif, il semble indispensable de se souvenir que Frida Kahlo fut une figure militante, anticapitaliste et féministe de son temps. Une militante qui s'est saisie de l'art pour faire vivre la lutte des classes.

## Assemblée générale des syndiqués de la CGT ville de Lyon.

Comme chaque début d'année l'assemblée générale des syndiqués de la CGT ville de Lyon s'est tenue le vendredi 23 janvier à la bourse du travail. Cette journée fut riche de débat et de partage. Après une matinée passant à échanger sur l'actualité et les élections du COS à venir, l'après midi fut dédié aux luttes féministes et à la préparation du 08 mars. Merci aux camarades des UL, de l'UD et de l'IHS pour leur participation à cette journée et bien sûr un grand merci à tous les syndiqués de la CGT ville de Lyon. Prochain assemblée générale de rentrée au mois de septembre.



# Elections du COS 2026



En septembre 2026, on vote *la CGT*

**culture** **vacances** **social**

## Elections au COS, participez à la consultation !

Dans le cadre des élections au COS, la CGT de la Ville de Lyon a souhaité donner la parole aux agents et les invite à participer à une grande consultation en ligne : « ton COS tu le veux comment ? ».

En septembre 2026, les agents de la Ville de Lyon seront appelés à élire leurs représentants au Comité des Œuvres Sociales (COS). Ce rendez-vous démocratique est essentiel, car le COS n'est pas une structure accessoire. Il est un outil de solidarité concrète, au cœur de la vie quotidienne des personnels, et le résultat direct des luttes syndicales.

Créé en 1970, le COS s'est d'abord limité à des actions symboliques. C'est à la suite d'une grève de dix jours menée à l'appel de la CGT que ses moyens ont été renforcés et que de véritables prestations sociales ont vu le jour. Depuis, le COS intervient dans des domaines essentiels tels que l'action sociale, la culture, les loisirs, les vacances et le sport, avec un objectif constant : permettre à chaque agent, quels que soient son statut et ses revenus, d'accéder à des droits sociaux réels.

Aujourd'hui, le contexte a profondément changé. Inflation, perte de pouvoir d'achat, précarisation d'une partie des agents, difficultés liées au logement, à la santé ou à la vie familiale rendent l'action du COS plus indispensable que jamais. Les demandes d'aides financières augmentent fortement et la Commission des Affaires Sociales est de plus en plus sollicitée. Dans le même temps, l'accès à la culture, aux loisirs ou aux vacances devient un luxe pour beaucoup. Face à cette réalité, une question s'impose : **quel COS voulons-nous pour demain ?**

Pour la CGT, le COS doit être renforcé. Cela passe par une augmentation et une sécurisation des subventions employeur, par des moyens humains et matériels suffisants et par une action sociale qui ne se limite pas à la gestion de l'urgence. Le COS doit permettre aux agents de retrouver une stabilité durable, de préserver leur santé, leur dignité et leur vie personnelle. Il doit également développer des prestations accessibles à toutes et tous, notamment en matière de culture et de sport, afin de lutter contre les inégalités et de favoriser le lien social entre agents actifs comme retraités.

Mais un COS fort ne peut exister sans l'implication des agents eux-mêmes. C'est pourquoi la CGT lance une consultation en ligne intitulée « Ton COS, tu le veux comment ? ». Cette démarche vise à donner la parole aux premiers concernés, afin de recueillir leurs attentes, leurs besoins et leurs priorités. Chaque avis compte pour construire des revendications au plus près de la réalité du terrain.

Les élections du COS 2026 se préparent dès maintenant. Participer à cette consultation, c'est déjà peser sur les choix à venir et affirmer que les œuvres sociales doivent rester un outil de solidarité, de justice et d'émancipation.

**Je participe à la consultation !**





## Des combats pour disposer de son corps et voter.

Depuis la Révolution française de 1789, les droits des femmes sont, en fonction des luttes, des rapports de forces et des majorités politiques, l'objet de lois positives. Mais certaines périodes sont marquées par des régressions. On trouvera ci-après les principaux moments législatifs de cette évolution concernant le droit de vote des femmes et l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG), la contraception et la grossesse...

Droit de vote des femmes.

A l'issue de la Révolution française les femmes n'ont pas le droit de vote. Elles sont considérées comme des « citoyens » passifs au même titre que les esclaves affranchis, les hommes libres métis et noirs, les pauvres et les domestiques.

De 1919 à 1936, la chambre des députés se prononce six fois en faveur du vote des femmes. Le Sénat n'inscrira jamais ce texte à son ordre du jour.

Le 23 juin 1942, le général de Gaulle déclare « Une fois l'ennemi chassé du territoire, tous les hommes et toutes les femmes de chez nous éliront l'Assemblée nationale ».

Le 24 mars 1944, l'Assemblée consultative provisoire réunie à Alger

se prononce en faveur du droit de vote pour les femmes. Le 21 avril 1944, Charles de Gaulle signe l'ordonnance donnant le droit de vote et l'éligibilité aux femmes françaises.

IVG, contraception, maternité.

En 1810, le code pénal punit de réclusion les personnes qui pratiquent, aident ou subissent un avortement. Les médecins et pharmaciens impliqués sont condamnés aux travaux forcés.

En 1909, la loi instaure un congé maternité de 8 semaines non rémunéré. En 1913, la loi accorde une indemnité. En 1928, la loi institue la gratuité des soins médicaux.

En 1920, la loi alourdit les peines du code pénal de 1810 en cas d'avortement. L'avortement devient un crime, il est passible de la cour d'assises. Il redevient un délit en 1923. Cette loi sera abrogée en 1975.

Le recours à des méthodes contraceptives ainsi que la production, la vente, l'affichage, l'information, la publicité sont interdites et passibles d'amendes. Cette loi sera abrogée en 1967.

En 1942, l'avortement qui était un délit devient un crime contre la sûreté de l'Etat. Il est puni de la peine de mort. Plus de 15 000 condamnations sont

prononcées jusqu'à la Libération.

En 1943, Marie-Louise Giraud est guillotinée pour avoir aidé des femmes à avorter.

En 1945, la loi instaure le congé maternité obligatoire et rémunéré de 8 semaines.

En 1955, l'avortement thérapeutique est autorisé.

En 1966, la loi interdit de licencier une femme enceinte et pendant les 12 semaines suivant l'accouchement.

En 1967, la contraception et sa diffusion sont autorisées par la loi Neuwirth. Les décrets d'application sont publiés en 1969 et 1972.

En 1974, l'Assemblée nationale vote la loi Veil sur l'Interruption Volontaire de Grossesse par 277 voix contre 192.

En 1980, le congé maternité est porté à 16 semaines minimum avec versement du salaire

En 1982, l'interruption volontaire de grossesse est remboursée par la Sécurité sociale.

En 2011, la loi autorise la Procréation Médicalement Assistée (PMA) pour les couples hétérosexuels stériles.

En 1921, la loi élargit la PMA aux couples de femmes et aux femmes.

8 mars



# 8 MARS JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

la cgt

*Inégalités salariales, violences sexistes et sexuelles, backlash face aux récentes avancées pour les droits des femmes et des minorités, montée des discours réactionnaires et masculinistes : autant de raisons pour lesquelles la CGT appelle à la grève féministe le 8 mars 2026, à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.*

**8 mars** Manifestation 15h  
Place Jean Macé



Je m'inscris à l'information syndicale

