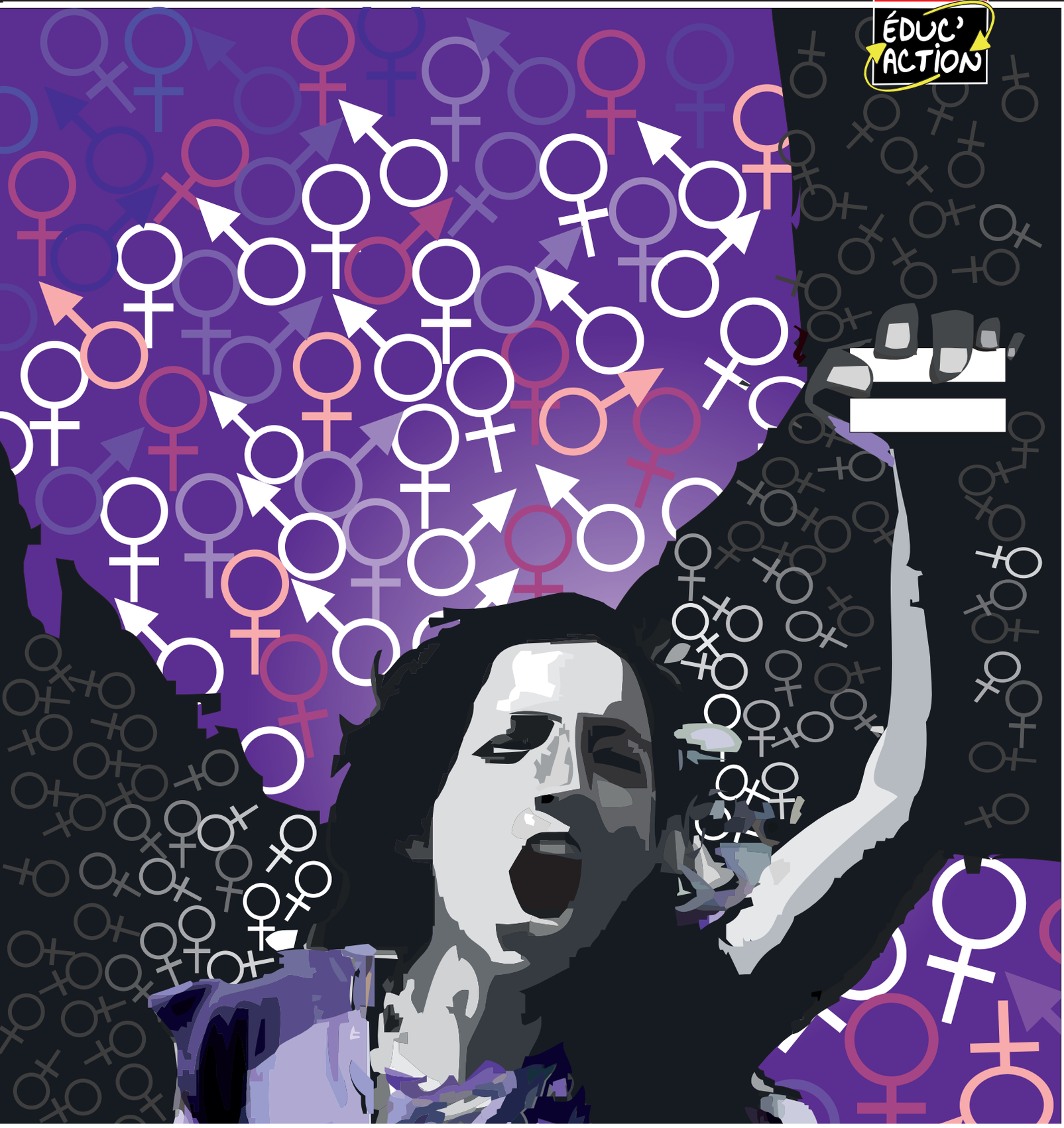
PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION



Féminisme et syndicalisme

Avril 2019
N° 158
Prix 1 €

p. 2 : Actualités : Amplifions la mobilisation.

p. 3 : Édito : La confiance ne se décrète pas.

p. 4 : Déprogrammation des lycées professionnels. La casse de l'AFPA.

p. 5 : Intersyndicale du privé.

p. 6 : L'École de la confiance ?

p. 7 : Le projet de loi «École de la confiance». La dégra -dation en profondeur de notre cadre de travail.

p. 8 : Le sens du métier au péril de la verticalité. Documentaliste : référente égalité.

p. 9 : Les personnels à l'offensive.

p. 10 : Concours en fin de Master 2. Les AESH disent NON à Blanquer.

p.11 à 14 : DOSSIER – Féminisme et syndicalisme.

p. 15 : Le droit de retrait.

p. 16 : Les droits liés à la maternité.

p. 17 : 8 mars : luttes des femmes. Formation féministe CGT.

p. 18 : «Tous des Lyonnes». Une lutte pour la dignité.

p. 19 : Femmes en lutte au-delà des frontières ! Assistant·es maternel·les en lutte.

p. 20 : Rencontre : Nadine Castellani-Labranche et Sandra Gaudillère.

p. 21 : Femmes et retraitées.

p. 22 : Fichage des enfants, frégates pour la Libye.

p. 23 : F comme féminisme .

Je souhaite me syndiquer
*Se rendre sur notre site : **www.cgteduc.fr***
cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal
Je souhaite prendre contact
01 55 82 76 55 / *unsen@ferc.cgt.fr*
CGT Éduc'action - 263, rue de Paris
case 549 - 93515 Montreuil cedex

Directrice de publication : Nadine Castellani Labranche. **Rédactrice en chef :** Pauline Schnegg
Maquette : Christine Jarry-Arend. **Conception de la «Une»** *: Bertrand Verhaeghe*
Périodicité : *bimestrielle.* **CPPA :** *0620 S 07375* - **ISSN** *: 1250-4270.* **Dépôt légal :** *à parution*
Imprimerie RIVET - *BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.* **CGT Éduc'action** - *263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. :* **01.55.82.76.55** - *Télécopie :* **01.49.88.07.43**
Mél : **unsen@ferc.cgt.fr** - Internet : **www.cgteduc.fr**

Amplifions la mobilisation

Alors que le gouvernement croyait, avec le grand débat, éteindre le feu de la colère, les mobilisations sociales sont restées très présentes dans tout le pays. La réponse par la répression policière a été sans précédent et totalement décomplexée.

Dans notre secteur, les réformes du lycée et de la voie professionnelle continuent de concentrer le mécontentement avec des réunions *« inter-lycées »* qui s'organisent dans certaines académies selon différentes modalités dont la grève.

Personne n'est épargné par la volonté de changer en profondeur les services publics. La loi de l'École de la confiance inquiète, en particulier, les collègues du 1er degré. L'article 6 de cette loi prévoit la création d'établissements publics locaux d'enseignement des savoirs fondamentaux qui pourraient regrouper une ou plusieurs écoles et un collège, le tout sous la direction d'un·e principal·e de collège qui deviendrait un·e supérieur·e hiérarchique.

La CGT Éduc'action s'est félicitée des deux journées d'actions, le 30 mars et le 04 avril qui ont participé, sans nul doute, au processus de construction du rapport de force pour s'opposer à toutes les réformes et au projet que Jean-Michel Blanquer veut imposer.

Un peu partout dans les académies, se sont tenues des assemblées générales qui ont réuni des personnels des 1er et 2nd degrés et qui ont permis des mobilisations diverses. Ces assemblées générales qui continuent à se tenir régulièrement vont permettre de s'insérer dans la campagne pour la sauvegarde des services publics, de la Fonction publique d'État, hospitalière et territoriale.

Amplifions la mobilisation pour avoir un maximum de collègues dans ces assemblées générales afin de maintenir la pression et réussir la journée d'action Fonction publique du 09 mai.

Claude Cadot et Isabelle Vuillet

Patrick Désiré, secrétaire général

Peu de temps après sa nomination comme ministre de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer avait affirmé qu'il n'y avait pas de raison de faire une nouvelle loi. À la différence de ses prédécesseur·es, il a indiqué publiquement qu'il n'avait nullement l'intention de graver son passage à la rue de Grenelle d'une loi qui le ferait passer à la postérité.

Un tel acte de contrition aurait pu forcer le respect des plus sceptiques, dont nous étions. Nous avions encore en mémoire les 80 000 postes supprimés durant le quinquennat Sarkozy, quand Jean-Michel Blanquer était DGESCO, donc directement chargé de les mettre en œuvre. Nous avons aussi subi plus récemment les contre-réformes de Parcoursup, du lycée et de la voie professionnelle qui font système et renforcent le tri social des élèves.

Le ministre parle de *''confiance''* à tout bout de champ, c'est d'ailleurs le titre de son troisième livre intitulé ''L'École de la confiance». Pourtant, depuis deux ans, il n'a rien fait pour construire un rapport de confiance avec les personnels et il ne prend même plus la peine d'entretenir une illusion de dialogue social… Désormais, il faut aller le plus vite possible pour imposer une vision de l'École qui n'a fait l'objet d'aucun vote démocratique.

La confiance ne se décrète pas !

L'attaque est frontale, le projet de loi *« Blanquer »* pose de nombreux problèmes et fait la quasi-unanimité contre lui. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer une atteinte à la liberté d'expression des personnels, un transfert d'argent public vers *«l'école privé sous contrat»*, la mise en place de *« l'école du socle »,* qui porte en germe de profondes dégradations des conditions de travail des collègues du premier degré. Ce dernier sujet, d'une importance considérable, n'a fait l'objet d'aucune étude préalable, d'aucune concertation, et a été adopté par une poignée de parlementaires avec l'aval du gouvernement. Le ministre qui se veut le chantre d'une gouvernance par l'évaluation, a simplement oublié d'appliquer ce principe à sa propre action.

Les dangers mentionnés à titre d'exemples ne constituent en rien une liste exhaustive des problèmes posés par cette loi. Les modifications structurelles et les dérives autoritaires dans la gestion des personnels ont provoqué une réaction à laquelle le ministre ne s'attendait sûrement pas. À l'évidence, les personnels ne font plus confiance au ministre.

Le ministre laisse planer des menaces de sanctions pour intimider les collègues qui expriment leur désaccord avec sa politique, toutes les réponses autoritaires qui remettent en cause les libertés d'expression et de manifestations sont inacceptables.

Le gouvernement et le président de la République doivent prendre la mesure de la colère qui s'exprime et retirer ce projet de loi.

La CGT Éduc'action soutient toutes les mobilisations locales qui s'expriment, et travaille à la construction d'un processus unitaire qui permettra aux personnels de faire entendre leurs voix et leurs revendications.

Déprogrammation des lycées professionnels

Sollicité en décembre pour une publication des programmes de la voie professionnelle en mars, le Conseil Supérieur des Programmes (CSP) a donc eu deux mois pour rendre sa copie. Au menu, coupes à la hache, vision utilitariste des enseignements généraux, dimension culturelle et citoyenne effacée, volonté du *« tout »* numérique. Le CSP a répondu parfaitement à la commande du ministre.

La réforme de la voie professionnelle, on ne le répétera jamais assez, enferme un tiers de la jeunesse du pays dans une sous-formation complétement mise au service des besoins des entreprises. La réduction du volume dédié aux enseignements généraux dans les grilles horaires entraîne la suppression des sujets d'étude comme ***les droits des femmes*** ou ***l'histoire sociale de la classe ouvrière*** en histoire en CAP. Pris par l'urgence, le CSP a purement et simplement fait un copier-coller pour les programmes de CAP et de Bac Pro en arts appliqués. En langues vivantes et en arts appliqués, la référence à l'ouverture culturelle et artistique est remplacée par ***« la culture professionnelle ».***

Au service des entreprises

L'aspect numérique, transversal à tous les programmes, est complètement hors-sol, inadapté aux réalités de nombreux établissements où les salles informatiques sont peu nombreuses et les connexions internet souvent défaillantes.
Mais soyons rassuré·es, de l'avis d'une responsable de la DGESCO lors d'une des audiences : ***« les éditeur·trices de manuels scolaires ont écrit aux président·es des conseils régionaux pour demander un plan d'investissement dans le numérique ».***

Maxime Besselièvre

La casse de l'AFPA

Avec un *« plan de sauvegarde »* qui envisage une réduction de 30% des effectifs et la fermeture de 38 centres de formation sur tout le territoire, la disparition de l'AFPA semble programmée !

Ce projet mortifère, à contre-courant de tous les discours officiels sur le besoin de formation des chômeur·euses les plus éloigné·es de l'emploi, et la restauration des services publics dans la France périphérique, est (à l'heure où nous écrivons ces lignes), contrecarré par un bloc majoritaire Sud Fpa et le SN CGT AFPA. Cible de nombreuses attaques depuis 2003, la résistance des salarié·es a évité la disparition de l'organisme public, même si les effectifs ont fondu de moitié.
Cette nouvelle attaque voudrait porter le coup de grâce à une institution qui depuis 72 ans a formé un·e salarié·e sur 8.

Jean-Yves RAP

Alors à qui profite le crime ?
Ne s'agit-il pas, en fait, de sacrifier les qualifications professionnelles sur l'autel des *«compétences»* à la sauce MEDEF ?

Cette attaque, d'une violence inédite visant à détruire l'AFPA, révèle le dogme patronal sous-jacent : **la fin des qualifications**. Et cette idéologie surannée se diffuse bien au-delà de la seule formation continue et explique la contre-réforme Blanquer de la formation professionnelle initiale qui transpose dans l'Éducation nationale, ce révoltant concept *«d'employabilité»* selon la vision patronale.

Yann CHEREC, SG du SN CGT AFPA

Intersyndicale du privé

Début janvier 2019, les stylos rouges ont contacté toutes les organisations du privé sous contrat pour les interpeller et envisager des actions à venir. Le 15 janvier, 7 organisations syndicales (FEP-CFDT, SNEC-CFTC, SPELC, SNEIP-CGT, SNEP-FO, SYNEP-CGC et le SUNDEP) se sont donc réunies dans les locaux de la CGC, pour aborder les revendications sur lesquelles nous pouvions unir nos forces… à notre niveau…

Fallait-il y aller ?
Peut-on s'unir - temporairement - avec des organisations qui, par le passé, pour certaines, n'ont rien fait d'autre qu'accompagner des réformes régressives pour les salarié·es ?

Y être ou ne pas y être ? Telle était la question

Le débat interne fut rude mais finalement, la volonté d'afficher un front unitaire l'a emporté.

La première rencontre a abouti à la rédaction d'un communiqué commun demandant :

- une revalorisation immédiate des salaires ;
- le refus d'une deuxième heure supplémentaire ;
- une amélioration des conditions de travail (baisse du nombre d'élèves par classe, création de postes nécessaires, reconnaissance de la charge de travail des enseignant·es) ;
- l'équité de traitement entre les enseignant·es du 1er et du 2nd degré ;
- la résorption de la précarité de l'emploi et un nouveau plan de titularisation des emplois précaires ;
- l'arrêt des réformes en cours qui entraînent des pertes d'emplois et ne prennent pas en compte l'avis des personnels.

Et en concluant par une demande d'audience au MAA[1] ainsi qu'au MEN.

Un mois plus tard, une délégation était reçue au MAA puis, 2 jours après, au MEN.
Si l'écoute a été réelle au MAA, ce fut radicalement différent au MEN, le seul objectif du directeur de cabinet étant de convaincre les représentant·es des OS du bienfait des réformes ! Pour résumer, surdité et mépris.

À l'issue de ces audiences, toutes les OS s'accordaient pour ne pas en rester là. Une conférence de presse était programmée le 12 mars.

Cette intersyndicale est fragile, ne serait-ce que parce que nos visions des actions à mener divergent. **Grève ou pas grève ?** Ensuite, la loyauté est primordiale. **Mais que penser d'une action commune avec une OS qui réclame de l'argent à la CGT quand la CGT conteste le calcul de la représentativité auprès du ministère du travail pour les personnels OGEC ? Que penser d'une action commune avec une OS qui négocie les accords de l'emploi avec le SGEC[2] sans contester la disparition programmée des syndicats non représentatifs et donc de la pluralité syndicale ?**

Pour conclure, le rôle de la CGT n'est pas à minimiser dans cette situation. Nous avons été un pivot dans ce processus, créant un lien entre les différentes OS, par notre passé de *« petit syndicat non représentatif »* et notre nouveau statut de *« syndicat représentatif ».* La situation évolue. La donne aussi. Profitons-en pour porter haut et fort nos revendications, dans l'intérêt des personnels et des élèves.

Le bureau national du SNEIP-CGT

1 Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
2 Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique

L'École de la confiance ?

Dès la présentation du projet de loi de *«l'École de la confiance»,* **la CGT Éduc'action a dénoncé la volonté du ministre Blanquer d'institutionnaliser une vision réactionnaire de l'École en tentant de mettre au pas les personnels, de limiter leurs libertés (individuelles et pédagogiques), et d'exploser le cadre institutionnel de l'Éducation nationale.**

Après un premier passage à l'Assemblée nationale, il est clair que pour le ministre et de très nombreux·ses député·es, l'École doit être avant tout le lieu de l'obéissance et du formatage au bénéfice de l'ordre républicain et de la défense de la Nation. L'article Premier est à ce titre significatif. Rarement un article visant à réaffirmer des principes d'obéissance (selon les dires du ministre) n'aura suscité autant de débats et d'amendements. Il vise à restreindre les libertés des personnels de l'Éducation nationale et à élargir le devoir de réserve à tou·tes les agent·es (et plus seulement aux personnels d'autorité).

Le ministre n'avance même plus masqué et assume complétement cette politique. En soumettant cette loi, non seulement il renie sa parole de ne pas vouloir laisser sa trace dans l'histoire de l'École, mais surtout, avec ses 25 articles, il finalise la mise en oeuvre d'un programme précis qu'il avait détaillé dans un ouvrage.

Au-delà de ce désir d'imposer une vision et des pratiques, malgré une opposition quasi unanime des personnels et des organisations syndicales, il y a bien l'objectif de soumettre au silence les collègues qui oseraient exprimer leurs désaccords avec les objectifs visés par leur ministre et sa politique.

La question des évaluations nationales à l'école et au collège en atteste. Après les premières évaluations auxquelles la CGT Éduc'action s'est opposée et au cours desquelles le corps d'inspection n'avait pas trop appuyé pour que les personnels s'exécutent, la nouvelle session pour les CE1 est l'occasion pour le ministre et son administration d'appliquer cette pression disciplinaire inscrite dans la loi. La DGRH a décidé de passer la vitesse supérieure et d'adresser aux autorités académiques des consignes pour poursuivre pour faute professionnelle les collègues qui refusent de se plier aux évaluations CP-CE1 et 6ème, mais également ceux et celles qui utilisent le 20/20 au lycée pour éviter le tri.

L'École de la docilité

On le voit bien, cette loi pour une *« École de la confiance »* contient tous les ingrédients pour que les personnels soient réduits au silence et qu'ils et elles renoncent à toutes leurs libertés, pédagogiques et d'expression. Après avoir instauré un Conseil scientifique (sous la responsabilité directe du ministre) en charge du développement des pratiques pédagogiques, en instaurant un conseil d'évaluation de l'École chargé du développement d'une politique nationale de l'évaluation (article 9), en renforçant l'obéissance à l'égard de l'institution (article 1), en instaurant des symboles nauséabonds (article 1 bis), en renforçant le pilotage et le pouvoir des personnels de direction (articles 6 et 16), c'est bien un projet d'ensemble extrêmement dangereux pour l'institution scolaire et ses personnels dont il est question.

Il est de la responsabilité de la CGT Éduc'action de construire rapidement un mouvement de contestation.

Jérôme Sinot

Le projet de loi «École de la confiance» : la dégradation en profondeur de notre cadre de travail

Au-delà de l'article 1 destiné à mettre les personnels au pas, de la réforme en profondeur de la formation initiale des enseignant·es et des aggravations des conditions de travail des AESH, petit tour d'horizon non exhaustif d'autres conséquences de la loi.

Les articles de 2 à 4 abaissent l'âge de la scolarité obligatoire à 3 ans. Même si à ce jour la quasi totalité des enfants sont scolarisé·es à 3 ans, cette idée reprend une revendication de la CGT Éduc'action. Mais cette mesure apparemment progressiste a surtout pour but d'imposer aux communes de prendre en charge le financement des écoles maternelles privées. Une fois de plus, l'État organise la fragilisation du service public d'Éducation en permettant le financement du secteur privé avec des fonds publics. C'est évidemment inacceptable et la CGT Éduc'action rappelle qu'elle demande l'arrêt du financement de l'enseignement privé et l'abrogation de la loi Debré.

Un amendement de l'article 6 prévoit la création *« d'établissements publics locaux des savoirs fondamentaux»* qui permet de regrouper des écoles autour d'un même collège. Il s'agit d'une mise au pas hiérarchique des personnels du 1er degré (et notamment des directeur·trices d'école) soumis à l'autorité de la ou du principal·e de secteur. On peut également être inquièt·e des conséquences sur les services des enseignant·es et les économies budgétaires.

L'article 8 : *« (…) le projet d'école ou d'établissement (…) peut prévoir la réalisation (…), d'expérimentations pédagogiques portant sur tout ou partie de l'école ou de l'établissement d'une durée limitée à cinq ans ».*

« Ces expérimentations peuvent concerner l'organisation pédagogique de la classe, de l'école ou de l'établissement,(…), la répartition des heures d'enseignement sur l'ensemble de l'année scolaire dans le respect des obligations réglementaires de service des enseignants et les procédures d'orientation des élèves ».

Certes, un amendement a été voté précisant « *et après concertation avec les équipes pédagogiques »*, ce qui n'augure en rien d'ailleurs de leur accord, mais l'étude d'impact précise que cela permettrait *«une organisation de l'emploi du temps des élèves échappant partiellement au strict rythme hebdomadaire.»*

Un amendement à l'article 18, proposé par le gouvernement, indique qu'*« une commission permanente exerce, par délégation du conseil d'administration, certaines des compétences de ce dernier dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. ».*

Le CA pouvait déjà déléguer certaines compétences à la commission permanente. Il pourrait désormais être privé de ses prérogatives au profit de la commission permanente. Il s'agit d'une évolution majeure et dangereuse pour la démocratie, déjà toute relative, dans les établissements.
Comme par hasard, le projet d'établissement pourrait faire partie des attributions concernées. Cela ne rend que plus inquiétante la mise en œuvre de l'article 8 sur l'expérimentation.

Arnaud Cora, Christine Pau

Le sens du métier au péril de la verticalité

Ce 6 février, deux cents principaux·ales et proviseur·es des quatre départements de l'académie se sont rassemblé·es sur le parking du rectorat de Rennes. Pas fâché·es, car ils et elles ont choisi d'être là pour manifester une colère latente.

La moitié de la profession a donc fait le déplacement, pour dénoncer une gouvernance centralisatrice et bavarde, qui aura réussi cette seule prouesse inédite : réaliser l'unité syndicale.

Des proviseur·es en colère

Les personnels de direction de la CGT Éduc'action ont joué un rôle important dans cette mobilisation en alertant très tôt la profession et l'autorité sur le manque d'écoute des personnels et de ses représentant·es. Puis, finalement, en claquant des portes afin que ce bruit résonne un peu plus.

Depuis cette mobilisation, le changement de ton est évident, mais la tentation centralisatrice n'est pas pour autant oubliée. La pression syndicale est donc maintenue sous la forme d'un retrait des directions de leur participation à des initiatives brouillonnes et précipitées. Loin d'instaurer l'école de la confiance, le ministère distille en douce des ruptures majeures dans l'équilibre du système. Obsédé par la réduction de l'emploi public, absorbé par une communication grand public, il relègue aux directions d'établissements la besogne d'une réforme des lycées dont l'improvisation menace la rentrée 2019 de l'accident industriel.

Sur un fond de malaise généralisé dans la profession, cette mobilisation de l'encadrement est donc le signe de la volonté de reconquérir le sens même du métier par les personnels de direction.

Documentaliste : référente égalité

Dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les établissements scolaires sont invités à intégrer cette problématique dans leur règlement intérieur et dans le projet d'établissement. Cette problématique comprend la lutte contre les comportements sexistes, les préjugés, le cyber harcèlement, les égalités dans l'orientation, le sport, la culture, … Désormais, les établissements doivent nommer un·e référent·e égalité afin de diffuser l'information et promouvoir des événements.

Professeure documentaliste, à l'initiative de projets en EMI sur le thème de l'égalité, je me suis rapidement portée volontaire. L'égalité et les enjeux éducatifs sont l'un des axes de travail de La Collective. Je suis déjà celle qui transmet l'information à tous les personnels et partage les ressources à destination des enseignant·es ou des élèves. Bien sûr, nous avons sorti tous nos documents pour une exposition à l'occasion du 8 mars.

Nous sommes des partenaires privilégié·es pour travailler sur l'éducation aux médias et à l'information. Cette année, nous participons à un dispositif Classe Culturelle Numérique pour lequel les élèves vont réaliser de courtes vidéos sur le thème de l'empreinte. Quelle plus belle empreinte laisser, que lutter contre les stéréotypes ? Un projet est aussi de rédiger une charte de l'égalité en partenariat avec le CVC. La professeuse documentaliste ne sera peut-être pas de tous les projets, mais la référente égalité sera force de proposition auprès de tou·tes les collègues.

Sandra GAUDILLÈRE

Les personnels à l'offensive

Les personnels administratifs et techniques subissent de plein fouet les suppressions de postes avec 600 suppressions depuis 2 ans. Depuis le début de l'année, dans plusieurs académies, les agent·es ont décidé de relever la tête et de ne pas se laisser faire.

À Nantes, la CGT a été à l'initiative d'une intersyndicale qui a abouti à une déclaration commune CGT/FO/FSU/UNSA/CFDT contre les 14 suppressions de postes, pour l'augmentation des salaires et pour la titularisation des contractuel·les. Plusieurs AG de personnels se sont réunies au rectorat avec plus de 260 signatures d'une pétition sur ces revendications.

600 postes supprimés en 2 ans

À Lyon, la CGT travaille également à élargir la bataille intersyndicale commencée avec FO au rectorat à la fois sur ces thèmes mais également sur la question indemnitaire et le CIA, (Complément Indemnitaire Annuel) que l'administration a largement attribué à ses cadres.

À Rouen, près de 200 agent·es se sont réuni·es au rectorat contre la fusion des deux académies de Rouen et Caen.

Si Blanquer a annoncé la fin des regroupements d'académies (à l'exception de Caen-Rouen), les suppressions de postes ne sont pas pour autant annulées. Le ministre annonce également des projets de mutualisations inter-académiques sur des missions telles que les services informatiques.

Dans nos services et établissements, les mutualisations ou suppressions de service ont abouti à une augmentation de la charge de travail pour les personnels restants et à un recours accru à des collègues non-titulaires, moins payé·es, moins formé·es et jetables en fonction des choix budgétaires de l'académie. Tout ceci a des conséquences sur notre travail quotidien et notre santé et cela est inadmissible.
La CGT dénonce également l'absence de politique

volontariste de RH dans l'académie qui aboutit à laisser de côté de nombreux·ses collègues qui se retrouvent en difficulté dans le travail notamment pour des raisons de santé. Nous revendiquons la possibilité d'adapter et d'alléger les postes, la mise en place d'une vraie médecine du travail, et l'augmentation conséquente du volant de titulaires remplaçant·es dans chaque département.

Les suppressions de postes aboutissent également à une remise en cause des possibilités pour les agent·es de disposer de leurs congés comme bon leur semble avec des périodes de plus en plus grandes de fermeture de services qui sont imposées aux agent·es.

Faisons-nous respecter !

Il en va de notre santé, de l'avenir du service public, et de nos conditions de travail aujourd'hui et pour les années à venir. Soyons solidaires, refusons de multiplier les heures supplémentaires, revendiquons ensemble des postes de titulaires et la titularisation des contractuel·les.

Battons-nous pour une réelle revalorisation des grilles salariales à hauteur de 400 euros bruts par mois, pour une augmentation du point d'indice et l'intégration des primes dans le salaire de base.

Collectif des personnels administratifs

Concours en fin de Master 2

Poursuivant sur sa lancée destructrice, le ministre opère une refondation complète du système de formation initiale et continue des enseignant·es. Avec l'idéologie ultralibérale qui le caractérise, il a commencé par refonder le master MEEF en redéfinissant les conditions de recrutement des futur·es enseignant·es.

À l'image de ce qui se met en place dans le privé, le ministère (*« l'employeur »* comme il aime à se présenter) entend bien imposer les compétences attendues de ses futur·es salarié·es. Et comme si cela ne suffisait pas, il a également décidé de déplacer le concours sans aucune réelle concertation et sans prendre en considération l'avis de la Cour des comptes qui préconisait d'avancer le concours en fin de L3.

Sélection et tri social

C'est ainsi que nous avons appris par voie de presse, avant confirmation dans les instances (ce qui devient une habitude de ce gouvernement), que le concours se ferait dorénavant en fin de M2, retardant d'un an l'entrée dans le métier pour les lauréat·es.

Cette décision unilatérale, outre le fait qu'elle va à rebours de nos revendications, pose la question de la sélection et du tri social, à l'image de ce qui se fait au niveau des élèves. En effet, rallonger d'un an le cursus des étudiant·es avant de devenir fonctionnaire stagiaire va écarter encore un peu plus les étudiant·es des catégories les plus défavorisées.

Et les mesures de pré-recrutement annoncées pour les AED ne sont qu'une fausse solution à ce problème…

La revalorisation dont le métier a grand besoin n'est pas pour demain !

Catherine Prinz

Les AESH disent NON à Blanquer

Alors que le ministère termine sa pseudo concertation sur l'école inclusive, les AESH ont exprimé, le 6 février, dans plus de 30 départements, leur révolte par une mobilisation intersyndicale nationale insufflée par la CGT Éduc'action. À Paris, c'est une audience au ministère qui a clôturé un rassemblement de 200 personnes.

Au menu du ministère pour la rentrée 2019, deux CDD de 3 ans transformables en CDI, le développement et la légalisation des PIALs (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) visant une mutualisation à outrance des AESH et une formation de 60 heures déjà existante dans les textes, mais non efficiente.

Alors que les AESH ont maintes fois présenté leurs revendications (revalorisation salariale, statut, titularisation, reconnaissance, amélioration des conditions de travail), leur refus de la mutualisation excessive, du périscolaire, Jean-Michel Blanquer affiche son mépris en annonçant *"un plan d'action"* en mars qui s'appuie sur le Grand Débat national...

Dans une Éducation nationale se voulant bienveillante, les AESH restent invisibles, exploité·es, sous-payé·es, méprisé·es, menacé·es par l'Institution. Or, que ferait un·e enseignant·e avec des élèves en situation de handicap sans les AESH qui sont au cœur de cette inclusion scolaire ?

Le 6 février, les AESH, lassé·es, révolté·es sont sorti·es de l'ombre par l'action ; elles et ils ne s'arrêteront plus !

Hélène Elouard, AESH,
Collectif national AESH CGT Éduc'Action

Babouse

***« Le combat féministe à la CGT est essentiel. (…) C'est un combat de classes que nous menons quand nous menons le combat pour l'égalité »*. Philippe Martinez, le 7 février 2019 lors de la journée confédérale *« La CGT, c'est nous, c'est elles »*.**

Avec la création de la collective en 2012, la CGT Éduc'action a renoué avec la tradition de la CGT de mener les combats féministes dans le cadre d'un syndicalisme de transformation sociale et de lutte contre toute forme de domination et de discrimination.

S'interroger sur la place des femmes dans la société, dans le monde du travail et dans la CGT, fait partie de nos préoccupations. Construire et porter les revendications féministes est un enjeu historique pour le syndicalisme et notamment pour la CGT. Favoriser le militantisme, la syndicalisation et l'accès des femmes aux responsabilités, intégrer la question de l'égalité dans toutes les formations, renforcer et pérenniser les outils existants sont autant de points qui seront étudiés lors du prochain congrès confédéral. Parce que *« l'émancipation des femmes est un combat de toutes et de tous au quotidien »*. Document d'orientation du congrès confédéral

Coordonné par Nadine Castellani-Labranche et Sandra Gaudillère

Des outils pour gagner l'égalité et lutter contre les violences

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT a toujours lié la bataille pour l'émancipation des femmes au travail et dans la vie, à celle de l'égalité dans la CGT. C'est une question fondamentale en vue d'une société démocratique fondée sur la satisfaction des besoins humains, la paix et la solidarité. Un long chemin a été accompli, permettant de faire avancer l'égalité et la mixité. La Charte pour l'égalité Femmes/Hommes, adoptée par le Conseil Consultatif National en 2007 a été annexée aux statuts à l'occasion du 50ème congrès, en 2013.

Pour lutter contre toutes les inégalités, au travail et dans la vie, de nombreuses lois ont vu le jour. Il faut encore obliger les entreprises ou les administrations à les appliquer et la mobilisation syndicale est nécessaire, que ce soit par de actions revendicatives, par des luttes, mais aussi par la négociation de l'égalité au niveau des branches professionnelles et de l'entreprise. Aussi, pour aider les négociateur·trices à analyser les chiffres, connaître les points d'appui juridiques et les revendications à porter, la CGT a édité le guide ***« Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »*** en 2017.
Les négociateur·trices pourront aussi trouver des accords égalité type sur : egalite-professionnelle.cgt.fr

Cette année, ce guide est complété par son équivalent dans la Fonction publique, secteur dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent considérée comme acquise. Or, il y a encore 19% d'écart de rémunération chez les agent·es titulaires. Malgré les grilles indiciaires ! Parce que ce sont les critères de

gestion et les stéréotypes qui sont discriminants. Le guide va aider à construire un diagnostic, et rappeler les textes sur lesquels s'appuyer que ce soit sur les rémunérations, l'accès aux postes, aux concours, les conditions de travail, la maternité, l'évolution de carrière…

Les questions féministes : une priorité pour la CGT

Et au sein de la CGT ?

Parce qu'elle n'est pas en dehors de la société, la CGT travaille aussi sur la place des militantes. Si la parité est acquise au niveau confédéral, elle travaille encore à une juste représentation des femmes dans les organisations. À cet effet, elle a élaboré son **Rapport de Situation Comparée,** qui va permettre de chausser les lunettes du genre et quantifier les disparités quant à la place des femmes, afin de pouvoir mettre en œuvre une démarche égalité. Nous allons aussi pouvoir nous appuyer sur les résultats de la consultation ***« La CGT, vous la voulez comment ? »*** qui a recueilli les réponses de plus de 7000 femmes, syndiquées ou non. Bien sûr, cela n'en fait pas un échantillon représentatif, mais donne des éléments de réflexion sur les attentes des femmes vis-à-vis de la CGT.

Enfin, les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités ; elles prennent de multiples formes et nos rangs ne sont pas épargnés. Alors pour qu'aucun·e syndiqué·e ne quitte la CGT par manque de soutien et de réaction, elle s'est dotée d'une **cellule de veille** depuis 2016, composée de 8 camarades à parité, indépendant·es, dont le but est de former et d'informer, et aussi d'agir quand elle est saisie par une victime de violences au sein de la CGT.

Savoir reconnaître la violence, savoir recueillir la parole d'une victime, l'accompagner dans sa démarche, tout cela s'apprend et des formations existent et seront bientôt disponibles au niveau local.

Guide *« Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »*
Guide *« Fonction publique : gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »*
Guide *« Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT »*
Guide *« Combattre les violences sexistes et sexuelles »*

Et d'autres outils sont à retrouver sur le site : **egalité-professionnelle.cgt.fr**

Le combat féministe à l'École

La CGT Éduc'action et la FERC-CGT ont organisé une journée de formation à Montreuil le 29 mars 2019, intitulée : « ***Construire l'égalité à l'École pour gagner l'égalité au travail ».***

Près de 50 camarades sont venu·es écouter Éliane Viennot, professeuse émérite de littérature française de la Renaissance et participer à trois ateliers (Pédagogies critiques et partage d'expériences favorisant l'égalité filles/garçons, prévention des violences sexistes à l'École, orientation scolaire et ségrégations sexistes).

Preuve qu'en tant que syndicalistes et professionnel·les de l'Éducation, nous avons à cœur de mener le combat pour l'égalité dès l'École.

Compte-rendu de cette journée dans le prochain PEF n°159...

Les femmes dans la CGT

Lors du débat, organisé le 6 février, à Montreuil par la CGT et son IHS (Institut d'Histoire Sociale), Maryse Dumas [1] est revenue sur la place et le rôle des femmes dans l'histoire de la CGT.

De la mise en place d'une commission féminine **en 1922** par Marie Guillot (institutrice), lors du congrès de la CGTU, à la création du collectif femmes mixité en 1992, l'activité syndicale en direction des femmes s'est exercée sous des formes différentes et avec des conceptions qui ont évolué dans le temps.

En 1923, la CGTU prévoit dans ses statuts une commission de propagande féminine pour faire passer auprès des femmes les décisions de l'organisation.

À la Libération, Marie Couette (postière) est la première femme à être élue secrétaire confédérale lors du XXVIe congrès et contribue à ce que les revendications féministes commencent à être prises en compte avec le début des conférences de femmes. Mais, il faudra attendre les années 60 pour que ces conférences servent réellement à irriguer la réflexion de la CGT avec notamment trois d'entre elles qui feront date.

En 1966, les thèmes abordés portent sur le temps et les moyens pour vivre. Les femmes veulent que la CGT les prennent en compte en tant que salariées et c'est pourquoi suivra, très vite, une conférence sur l'égalité salariale.

Des avancées certaines

En 1977, la conférence s'oriente vers des sujets plus en lien avec la vie privée : partage des tâches, liberté du corps, contraception, IVG, allant jusqu'à aborder la question de la domination patriarcale. Cette conférence sera vécue comme un *« traumatisme dans la CGT de l'époque »* [2].

Dès 1985, la CGT évolue vers une conception plus à l'écoute des revendications des femmes et de leur prise en compte collective.

Depuis, l'activité ***«Femmes»*** se traduit par des réunions ou des rencontres permettant de construire et de mettre en œuvre des outils afin que la CGT s'empare des questions féministes et devienne *« réellement mixte ».*

(1) Membre du bureau confédéral de 1995 à 2009, membre de l'IHS CGT
(2) Maryse Dumas, lors d'un entretien accordé à CGT.TV, le 7 février 2019

Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes à la CGT (RSC)

Quelques chiffres...

Part des femmes en emploi : 48%
Part des femmes chez les syndiqué·es : 38%

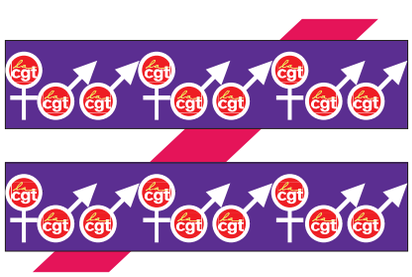
6 femmes parmi les **33 secrétaires généraux·ales** de fédération (dont la FERC) ;
25 femmes parmi les **95 secrétaires généraux·ales** d 'unions départementales ;
La CE confédérale et le bureau sont paritaires mais la part des femmes au CCN est de 24,8%.

Part des femmes parmi les élu·es dans les instances paritaires : 36,5% pour les titulaires, 42,6% pour les suppléant·es.

À la CGT Éduc'action, en 2017 :

Part des femmes en emploi : 70,2%
Part des femmes chez les syndiqué·es : 54%
Part des femmes parmi les responsables (SDEN, UASEN/URSDEN et trésorier·ières) : 34%
Part des femmes chez les élu·es et mandaté·es : 46%

Une CE nationale et un bureau paritaires.



Intersyndicales Femmes

Depuis mars 1997, chaque année entre 300 et 400 militant·es de la CGT, de la FSU et de Solidaires se retrouvent pour deux journées de réflexion, de débats, sur des problématiques féministes.

Qui aurait pensé que ce rendez-vous perdurerait, au-delà des clivages qui existent parfois entre nos organisations syndicales ?

Et pourtant, c'est le cas parce que les initiatrices ont su projeter les enjeux féministes dans le syndicalisme, et c'est sur ces points-là que nos organisations se retrouvent, parce que la domination patriarcale s'exerce sur nos vies entières. Si les participant·es prennent plaisir à ces temps de réflexion déconnectés du quotidien syndical, animés par des universitaires et des chercheuses, c'est ensuite pour approfondir les questions revendicatives. Et parce que les luttes féministes d'aujourd'hui ne sont plus tout à fait les mêmes qu'il y a 20 ans, les jeunes militantes viennent et reviennent, de même que les jeunes chercheuses. Parce que la domination patriarcale n'a pas disparu.

Image extraite du programme

Un moment fort de militantisme

Parce que les femmes souffrent toujours de discrimination ou de violences sexistes.

Alors bien sûr, la loi évolue, la parole se libère, l'exigence d'égalité persiste. Mais l'actualité nous prouve tous les jours qu'il ne faut pas relâcher notre vigilance, que si les lois sont votées, encore faut-il les faire appliquer, que des droits conquis de haute lutte par nos aînées, comme celui de disposer de notre corps, sont remis en question à peine quelques dizaines d'années plus tard. Et que si nous pouvons nous réjouir de certains droits, ce n'est pas le cas de toutes nos sœurs à travers le monde, et qu'il est toujours utile de le rappeler.

Les thématiques proposées chaque année depuis 22 ans traversent tous les aspects de la société. Des thématiques politiques et économiques, comme ***« les femmes et le syndicalisme, et aussi les enjeux de la mondialisation, les politiques familiales et publiques, l'égalité professionnelle, le temps partiel».*** Ou le genre des secteurs professionnels. Les thèmes sociétaux comme ***« le corps des femmes et ses enjeux »***, les lois bioéthiques, le sport, les vêtements, la prostitution ; ou la question des violences, que ce soit au sein des familles ou au travail. En 2011, 8 ans avant l'Académie Française, nous évoquions déjà l'enjeu politique de la féminisation des noms de métiers.

Pour cette 23ème édition : ***« Femmes et sexualité », « Violences sexistes et sexuelles au travail », « Asile Migration Migrantes », « Femmes et représentativité syndicale »***, Brigitte Sharadi, secrétaire au sein de la Confédération syndicale du Congo, (CSC) nous permet de réfléchir sur les bonnes pratiques à mettre en place dans nos deux syndicats. La chercheuse Camille Schmoll, la journaliste Camilla Panhart et Lola Charbonnier de la FASTI montrent à quel point les violences faites aux femmes dans les parcours migratoires sont essentiellement institutionnelles.

Penser ensemble la question des droits des femmes pour la faire progresser, c'est le but de ces intersyndicales femmes !

Le droit de retrait

Face à des situations de travail explosives et une hiérarchie sourde, le mal-être des personnels éclate et peut conduire à utiliser le droit de retrait. Il n'est pourtant pas fait pour ça ! Il répond à un Danger Grave et Imminent (DGI).

Définir le danger grave et imminent

Danger : il doit avoir pour conséquence de risquer *« de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée».*

Grave : les conséquences sont définitives ou importantes et longues à effacer.

Imminent : le danger n'est pas encore réalisé mais susceptible de l'être dans un bref délai.

Face à ce type de situation, j'enclenche la procédure d'alerte.

La procédure d'alerte

J'alerte immédiatement mon ou ma supérieur·e hiérarchique oralement puis par écrit via le RDGI[1]. L'employeur déclenche une enquête, saisit le CHSCT[2] qui doit se réunir au plus vite et arrête les mesures à prendre et les faits inscrits dans le RDGI. Cette situation de DGI peut me conduire à me retirer de mon poste de travail : c'est le droit de retrait.

Exercer son droit de retrait

La loi exige d'avoir *« un motif raisonnable de penser »* que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour ma vie ou ma santé. Ce droit est individuel : il permet de quitter son poste de travail mais pas son lieu de travail, nécessite de mettre en sécurité les personnes dont on a la charge et d'informer, par oral et par écrit, sa ou son supérieur·e hiérarchique direct·e en indiquant les lieu, heure, nature du danger, le motif du retrait et le lieu de repli. Lorsque je juge que le danger est passé, je réintègre mon poste de travail. L'employeur doit alors agir dans les plus brefs délais !

Un droit très encadré

Remarques sur la procédure

- Pour que la hiérarchie ne conteste pas les notions de danger, gravité et imminence, il faut des ÉCRITS avec des FAITS, précis, datés et circonstanciés.
- La jurisprudence est très exigeante concernant le danger grave et imminent : pour autant, avec un rapport de force favorable sur le lieu de travail, il est envisageable d'utiliser cette procédure. Le plus grand risque est de voir le temps de retrait requalifié en temps de grève, avec la retenue sur le traitement correspondante.
- Le DGI peut résulter de la non-prise en compte de signalements antérieurs : signaler chaque problème, par écrit dans le RSST[3], permet la traçabilité des événements qui ont alerté l'employeur.
- Si le DGI persiste, déposez une nouvelle alerte pour *« mise en danger de la vie d'autrui, non-respect des obligations de l'employeur»*, portez plainte et demandez la protection fonctionnelle de la ou du fonctionnaire.

N'hésitons pas à mettre en œuvre ces procédures et rappeler à notre administration sa responsabilité en matière de maintien de la santé physique et mentale de ses personnels.

Pour plus de précisions sur ces procédures, contactez le collectif CDT : **conditionsdetravail@cgteduc.fr**

Christel Clément
Le collectif Conditions de travail

1 Registre des Dangers Graves et Imminents
2 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
3 Registre Santé, Sécurité au Travail
textes de référence :loi 2013-316 du 16 avril 2013 (art. 8) ; décrets 82-453 du 28 mai 1982 (art. 5-5 à 5-7), 2014-324 du 11 mars 2014 ; circulaire du 25 mars 1993

Les droits liés à la maternité

La fonctionnaire ou la non-titulaire enceinte bénéficie de toute une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son travail, dès lors que l'employeur est informé de son état.

Les garanties liées à la grossesse et la maternité

L'employeur ne peut prendre en considération cet état pour prononcer une mesure à l'encontre de l'intéressée. Ell a droit à des autorisations d'absence sans diminution de rémunération pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. La totalité du traitement est versée pendant le congé maternité, les non-titulaires doivent justifier d'au moins six mois de service.

Le droit aux congés payés : à leur retour de congé de maternité, les agentes ont droit à leurs congés payés annuels. Attention ! Les enseignant·es ont droit à 5 semaines de congés annuels. Les vacances scolaires correspondent aux congés des élèves. Une enseignante (titulaire ou non), en vacances scolaires la veille du début de son congé prénatal peut cependant demander le report d'une partie de ce congé prénatal sur le congé postnatal pour 3 semaines au maximum.

Des garanties protectrices

Le congé parental

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un·e enfant, toute salariée peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet·te enfant. Ce congé est de droit, sur simple demande de la fonctionnaire. Les non-titulaires doivent avoir été employées de manière continue depuis au moins un an. Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. La demande de réintégration se fait par courrier 2 mois à l'avance.

Le temps partiel de plein droit

Il est accordé à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'occasion de chaque adoption ou pour donner des soins à un·e enfant. Il est accordé pour une période comprise entre 6 mois et un an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. Pour en bénéficier, une agente non-titulaire doit être employée depuis plus d'un an.

Le congé de présence parentale

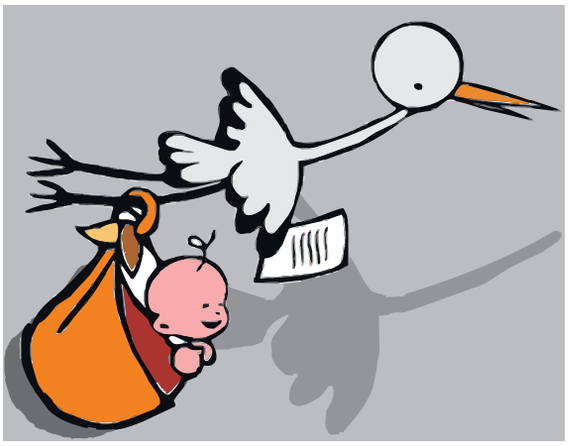
Ce congé non rémunéré est accordé de droit au père ou à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un·e enfant à charge nécessite la présence de l'un de ses parents auprès de lui ou elle. Sa durée maximale est de 310 jours d'absence ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Il peut être pris en une ou plusieurs fois. En cas de rechute ou de récidive, le congé peut être prolongé ou rouvert. L'Allocation Journalière de Présence Parentale(AJPP) versée correspond au nombre de jours d'absence au cours de chaque mois, limité à 22 jours par mois.

Les autorisations d'absence.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est généralement égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agente + 1 jour, soit 6 jours par an pour une agente travaillant 5 jours par semaine. Le nombre de jours est décompté par année civile et, pour les agentes travaillant selon un cycle scolaire, par année scolaire.

Michèle Schiavi

http://www.cgteduc.fr/images/cahiers/maternite_nov_2014.pdf



8 mars : luttes des femmes

Ce sont des centaines d'événements qui ont été organisés en France, à l'initiative du **collectif #8mars15h40** ou d'associations locales.

Les plus marquants ont, bien sûr, été les manifestations, à partir de 15h40, heure à partir de laquelle une femme travaille *« gratuitement »* par rapport à un homme, pour le même travail. Ce sont plus de 15 000 personnes qui ont défilé, dont 6 000 à Paris derrière la banderole *« Le compte n'y est pas »*. On y a vu des gilets de toutes les couleurs, la lutte contre la précarité, les violences et pour l'égalité des droits ayant gommé toutes les différences ; mais surtout des foulards violets, signe de reconnaissance cette année. *«Les jeunes pour le climat»* s'étant mobilisé·es pour le troisième vendredi consécutif et parce qu'ils·elles font un lien étroit entre l'oppression des femmes et la destruction de la nature, les deux trouvant leurs racines dans notre société patriarcale et capitaliste, ils·elles sont aussi venu·es grossir les rangs des manifestations.

Création de collectives !

De nombreux événements avaient, aussi, pour but de redonner de la visibilité aux femmes. Ainsi, à Paris, Lorient ou Angoulême, partant du constat que seules 2% des rues en France portent des noms de femmes, elles ont été rebaptisées, du nom de femmes célèbres bien sûr, mais aussi en hommage aux 30 femmes tuées par leur conjoint depuis le 1er janvier. Jusqu'à la Place de la République, rebaptisée Place des sorcières.

De nombreux débats ont été organisés, donnant la parole aux femmes investies dans le syndicalisme, le monde associatif, celles exerçant des métiers *« dits d'hommes »*, pour dénoncer la difficulté d'accéder à certains postes et d'être reconnues, même en dehors du monde salarié. Notre syndicat n'a pas été en reste.

À Lorient toujours, après une formation à l'initiative du collectif Femmes-Mixité de l'UD 56, les camarades des 4 départements de l'académie de Rennes ont acté la création de la Collective Bretagne. Et à Paris, c'est une dizaine de camarades de la CGT Éduc'Action qui

a créé la Collective 93-94, et a déjà tracé un plan de travail autour des inégalités salariales et des violences sexistes et sexuelles et prévu deux journées de travail, dont l'une sera mixte.

Sandra GAUDILLÈRE

Formation féministe CGT

À Marseille, la Collective du SDEN 13 avait organisé une journée de formation (mixte) avec au programme : égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles au travail, pédagogies et éducations féministes. Près de 50 collègues sont venu·es débattre, témoigner de leurs propres expériences, avec l'envie d'approfondir chacun des thèmes et d'étayer nos revendications.

Quelques camarades ont d'ailleurs demandé à participer aux réunions de la Collective.

À l'issue du stage, les participant·es se sont rendu·es à la manifestation à l'appel d'une vingtaine d'organisations associatives, politiques et syndicales dont l'UD CGT 13.

Nadine CASTELLANI

8 MARS 15H40 L'HEURE DES COMPTES

«Tous des Lyonnes»

Entretien avec Camille Borne de la Ferc sup, secrétaire générale de l'ENS, et militante du collectif. ***«Tous des Lyonnes»*** **au sein de l'UD CGT du Rhône.**

Quand a-t-il été créé et qui y milite?

Le collectif a été créé il y a environ 3 ans. Plusieurs dizaines de militant·es en font partie, des femmes majoritairement mais aussi des hommes très volontaires sur les questions d'égalité professionnelle et de lutte contre les harcèlements sexistes et sexuels. De nombreuses professions sont représentées aussi bien dans les secteurs publics que privés.

Le collectif féministe de l'UD CGT du Rhône

Quel était l'objectif ? Qu'est-ce qui a provoqué la volonté d'avoir un tel collectif au sein de la CGT ?

L'objectif qui nous a réuni·es initialement était la défense des droits des femmes dans son ensemble, déclinée progressivement en égalité professionnelle (salaire, carrière, emplois précaires, temps partiels...) mais aussi lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. La parole s'est libérée depuis l'affaire Wenstein et des situations concrètes sont apparues auxquelles nous devions répondre en sensibilisant et formant les militant·es.

Quelles actions Les Lyonnes mettent-elles en place pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ?

Actions et visibilités sur les journées de mobilisations comme le 8 mars. Le collectif a participé le 24 novembre à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Nous proposons depuis l'an dernier deux journées d'étude sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes qui remportent un vif succès.

Quel bilan peux-tu tirer de votre action ?

Le collectif a su fédérer autour de lui, des camarades actif·ves et sensibilisé·es à ces enjeux considérables. L'ensemble des syndicats et des syndiqué·es doivent s'emparer de ces questions, les femmes représentent la moitié des personnes actives.

C'est aussi un moyen de syndicalisation : nombre de femmes ont rejoint la CGT dans des syndicats qui portaient ces combats !

Isabelle VUILLET

Une lutte pour la dignité

À l'hôtel HPV (Hyatt Paris-Vendôme), le luxe n'est pas pour tous et toutes. Pour preuve, le personnel et tout particulièrement les femmes de ménage ont mené avec la CGT, **une grève de 87 jours fin 2018,** pour dénoncer leurs conditions de travail et de précarité proches de l'esclavage.

Ces salarié·es en demande légitime de *«reconnaissance»* ont revendiqué la fin de la sous-traitance avec leur intégration à l'effectif de l'hôtel, l'augmentation des salaires et la mise en place de représentant·es de proximité.

87 jours de grève

Face à leur colère, elles et ils se sont non seulement heurté·es au mur de la direction du groupe mais aussi physiquement au service de sécurité de l'hôtel et aux forces de l'ordre, les considérant comme des *« criminel·les ».*

Seule la revendication portant sur les représentant·es de proximité a été satisfaite. Mais ce combat leur a aussi permis de retrouver de la dignité. ***«On voulait être visibles»,*** témoignait une militante, le 7 février lors de la journée d'étude confédérale ***«la CGT, c'est nous, c'est elles».***

Nadine CASTELLANI LABRANCHE

Femmes en lutte au-delà des frontières !

Partout dans le monde les femmes se sont mobilisées ce 8 mars. La date est d'ailleurs devenue un jour férié à Berlin. En Belgique et en Grèce, c'est un jour de grève cette année, à l'image d'une Espagne toujours plus mobilisée ! En effet, le nombre de manifestantes a doublé à Madrid ; plus de 200 000 à Barcelone, elles étaient aussi plus de 50 000 à converger vers le centre de Séville contre les politiques antiféministes d'extrême droite, contre les violences sexistes et sexuelles, les inégalités salariales et l'invisibilité des travaux domestiques qu'elles effectuent.

Le *« NiUnaMenos »*, mot d'ordre historique des Argentines, s'est diffusé largement en Europe, notamment en Italie, tandis qu'à Buenos Aires les femmes clamaient cette année *« Nous sommes des filles pas des mères »* en soutien à Lucia, une petite fille de 11 ans violée par le compagnon de sa grand-mère et qui a été interdite d'avortement. En Turquie, courageusement, les femmes de *« Nous ferons cesser les féminicides »* ont marché dans Istanbul et fait face à la répression, aux lacrymogènes, aux chiens et aux balles en plastique que la police a utilisés pour les disperser en fin de soirée.

Mobilisations mondiales

Contre les inégalités de traitement salarial et social, elles ont été nombreuses en Asie aussi à se mobiliser. Coiffées de chapeaux pointus, les féministes ont défilé en Corée du Sud pour dénoncer la chasse aux sorcières dont elles sont victimes. À Jakharta en Indonésie, elles réclamaient la fin des discriminations professionnelles dont sont victimes les femmes enceintes.

Les Algériennes, déjà dans la rue contre Bouteflika, ont revendiqué aussi pour les conditions féminines ce 8 mars, et elles étaient nombreuses en Afrique, au Cameroun, au Soudan, au Kenya, au Burkina Faso, à manifester pour leurs droits réinventant un féminisme qui existait bien avant la colonisation, dans des pays où les femmes occupaient des postes de pouvoir.

Partout dans le monde, les femmes et les hommes se sont mobilisé·es contre les injustices et les dominations que subissent celles qui constituent plus de la moitié de la population du globe !

Pauline SCHNEGG

Source : lemonde.fr

Assistant·es maternel·les en lutte

Ce samedi 9 mars, ce sont 3000 assistant·es maternel·les qui se sont rassemblé·es dans une trentaine de départements pour protester contre le recul de leurs droits au chômage. Après une première mobilisation le 2 février, la CGT, FO et le collectif des Gilets roses ont organisé cette manifestation pour mettre en lumière celles (et ceux) qui font partie des salarié·es les plus précaires, qui sont le symbole de la dévalorisation des métiers à prédominance féminine et dont le salaire est inversement proportionnel à l'importance sociétale de leur activité et grâce à elles·eux, de nombreuses femmes peuvent aller travailler. Rémunéré·es environ 3,50 euros de l'heure en région, elles et ils doivent régulièrement faire valoir l'ARE quand un·e enfant quitte leurs bons soins parce qu'il ou elle va à l'école, ou parce que les parents déménagent. Or, la réforme de l'assurance chômage remet le cumul salaire/assurance chômage en question, les précipitant un peu plus dans la précarité.

Sandra GAUDILLÈRE

Nadine Castellani-Labranche Élue à la CEx

Certifiée de maths au lycée Montgrand à Marseille.

Comment es-tu devenue co-animatrice de la Collective ?

En novembre 2012, avec quelques camarades, nous avons créé la Collective. J'étais alors membre du bureau et convaincue que notre organisation syndicale devait à nouveau s'emparer des questions féministes, notamment celle des inégalités salariales qui me paraissait, au premier abord, la *«plus syndicale».* Avec Marie Buisson (actuelle SG de la FERC), nous avions accepté de co-animer ce collectif *«non mixte»,* d'où son nom. Je partage cette responsabilité avec Sandra.

Quelles sont selon toi les réussites de ce collectif ?

La Collective travaille selon 3 axes : l'égalité femmes-hommes dans la société, dans l'Éducation nationale et dans la CGT Éduc'action. Une des réussites est la résolution *«égalité femmes-hommes»* votée au 9ème congrès en 2017, qui donne des objectifs concrets à notre organisation. Nous pourrons dire au prochain congrès en 2020 que nombre de décisions ont été mises en œuvre : implication dans la lutte pour les droits des femmes (25 novembre, 8 mars etc.), interventions pour gagner l'égalité salariale dans l'Éducation nationale, changement de pratiques au sein du syndicat, mise en place de journées de formation, etc.

Quels sont tes objectifs pour La Collective ?

Qu'elle reste un outil pour la CGT Éduc'action et qu'elle se déploie dans les départements à l'instar du 13. Enfin que la parité au sein de nos instances ne soit plus source de débat mais devienne une *«évidence»!*

Sandra Gaudillère

Élue à la CEx

Professeuse documentaliste dans un collège de Saône et Loire.

Comment es-tu devenue co-animatrice de la Collective ?

Je suis secrétaire départementale du SDEN 71, élue à la Commission Exécutive nationale depuis le congrès de 2017, et aussi une des administratrices du Planning Familial 71. J'ai intégré la Collective assez vite après sa création, grâce à un camarade qui connaissait mon engagement féministe. Les pôles et collectifs sont animés par des membres de la CE nationale, Nadine m'a proposé de la rejoindre.

Quelles sont selon toi les réussites de ce collectif ?

Comme chacun·e sait, la Collective est non-mixte. Je sais que nous sommes critiquées pour cela, alors c'est plutôt agréable quand nos arguments sont entendus. Nous savons aussi que nous allons dans le bon sens quand des Collectives académiques sont créées ! Les camarades qui viennent lors des réunions savent qu'elles peuvent s'exprimer sur leurs difficultés spécifiques. Le but n'est pas de maintenir cet entre soi ; mais à partir des remarques entendues, faire évoluer la place des femmes dans notre syndicat.

Quels sont tes objectifs pour La Collective ?

Dans l'immédiat, parvenir à mettre sur pied les formations que nous avons en tête. Elles seront des outils pour faire évoluer notre syndicat et nos pratiques pédagogiques. Et enfin, ouvrir la Collective à tou·tes. Ce jour-là, j'espère que nous n'aurons plus besoin non plus de marquer le 8 mars.

Entretiens réalisés par Pauline SCHNEGG

Femmes et retraitées

Salariées, adhérentes à la CGT elles ont participé à de nombreuses luttes pour l'école, la retraite, la sécu. À la retraite elles disent : la CGT ? J'y suis, j'y reste ! Pour les revendications spécifiques de retraité·es mais aussi pour la construction d'une société de progrès pour les jeunes.

L'une d'elles témoigne :

« Syndiquée à la CGT depuis les années 1990, non-titulaire de l'Éducation nationale : la CGT a pris la défense des précaires.

À la retraite, je suis restée syndiquée, impliquée dans le combat collectif car je n'ai pas envie que les droits acquis par les luttes disparaissent : les générations suivantes doivent en profiter. D''autres droits sont encore à conquérir comme celui pour l'égalité femmes/hommes (pensions des femmes inférieures de 40%,), des mesures rétrogrades sont à combattre : détricotage du code du travail, réforme des retraites, augmentation de la CSG, réforme de la santé, casse des services publics.

Toujours actives à la CGT

J'ai été mobilisée sur les revendications des enseignant·es en particulier contre les suppressions de postes, mais aussi pour les droits des femmes - étant militante de l'Organisation Femmes Egalité depuis 1980. Ces luttes sont souvent liées.

Ainsi, en 2012, la CGT a mobilisé les aides à domicile de l'ADPA à Grenoble. Certains acquis étant remis en cause, j'ai souvent été avec elles dans la rue, leur travail indispensable n'est pas toujours reconnu, elles s'occupent de nos parents et peut-être de nous à l'avenir.

Avec la CGT, nous avons fait signer des pétitions contre le travail du dimanche dans le commerce, souvent des femmes seules avec enfants, le salaire du dimanche ne compensant pas les frais de garde.

Avec le groupe des 12, la CGT et l'association Femmes Egalité nous demandons la régularisation des sans-papiers.

Bien que retraitée, je participe au collectif CGT Droits des Femmes à l'UD 38 contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Faire un état des lieux, connaître les différentes situations, informer sur les démarches est nécessaire. Comme le dit Sophie Binet : *« pour gagner l'égalité salariale la mobilisation des femmes est plus que nécessaire ».*

Retraitée, il me semble aussi important de soutenir les mouvements des personnels de l'Éducation, enseignant·es mais aussi, ATSEM, AESH. Ayant un petit fils de 4 ans, je me sens impliquée dans leurs luttes, car elles sont un maillon important entre la famille et l'école».

Oui, retraitées nous avons toutes les raisons de rester à la CGT. Le 8 mars, journée importante de lutte pour les femmes, appel à la grève, *« 15h40, l'heure des comptes, l'heure à partir de laquelle les femmes ne sont plus payées »,* actives et retraitées, nous y étions !

Christiane Le Gouguec retraitée SDEN 38

Fichage des enfants, frégates pour la Libye

Le gouvernement crée un fichier national des filles et garçons de nationalité étrangère qui demandent protection… mais ce n'est pas pour les protéger. Il décide aussi d'offrir six embarcations marines rapides à la Libye pour enfermer dans ses camps les migrant·es repêché·es en Méditerranée. Les centres de rétention sont le théâtre de tentatives de suicide et de grèves de la faim : conséquences de la loi Collomb et d'une *« criminalisation des migrations »* dénoncée par le Défenseur des droits.

La xénophobie en marche…

Créé fin janvier par un décret signé Édouard Philippe suite à la loi asile-immigration, le nouveau fichier s'appelle *« Appui à l'Évaluation de la Minorité »*. Il n'améliore en rien les conditions d'accueil et de protection des mineur·es. C'est désormais au commissariat ou à la préfecture, et non à la protection de l'enfance, que ces jeunes devront s'adresser. *« Pire encore, et le gouvernement ne s'en cache pas, dénoncent les associations, ce fichier a vocation à mieux contrôler les jeunes de nationalité étrangère, et à plus vite expulser celles et ceux qui ne seraient pas reconnu·es mineur·es par les départements. Et ce, alors que leur minorité est très souvent reconnue ensuite par le juge des enfants. »* Avec d'autres[1], nous revendiquons le retrait de ce décret infâme de fichage des enfants !

Après avoir refusé d'ouvrir ses ports aux bateaux comme l'Aquarius qui ont sauvé des milliers de vies de la noyade, la France offre six embarcations marines rapides à la Libye. Le gouvernement n'ignore rien des conditions inhumaines imposées aux migrant·es

en Libye et rappelées par une pétition collective[2] : « Insuffisance de nourriture, d'eau, de soins médicaux, mais aussi passages à tabac, tortures, violences sexuelles, esclavage, homicides… En bref, droit de vie et de mort sur des personnes otages de la barbarie ». Pour le ministère des Armées, *« cette action s'inscrit dans le cadre du soutien de la France aux efforts de la marine libyenne pour lutter contre l'immigration clandestine ».*

Une bonne nouvelle tout de même dans ce régime de brutes : le MEN accorde un agrément à SOS-Méditerranée comme association éducative complémentaire[3]. Nous pouvons donc inviter SOS-Méditerranée à intervenir dans nos classes, avec éventuellement des migrant·es qui témoigneraient de leur périple. Une façon d'éduquer à la réalité des migrations et de combattre les préjugés.

Enfin, un petit guide juridique et militant sur le *« droit à l'école pour tous les enfants »* est accessible sur les sites des syndicats et associations qui l'ont réalisé. Il s'agit de combattre les stéréotypes et de répondre à des questions que beaucoup se posent. L'inscription d'un·e élève peut-elle être refusée si les parents n'ont pas de titre de séjour ou de justificatif de domicile ? La police peut-elle entrer dans l'école ? Les élèves sans-papiers peuvent-ils ou elles participer aux stages, aux examens, aux voyages scolaires à l'étranger ? Quel est leur droit à la bourse ?
Réponses, entre autres, sur le site : ferc-cgt.org.

Pablo Krasnopolsky

1 https://www.lacimade.org/agir/petitions-appel/non-au-fichage-des-enfants-etrangers/
2 Barbarie, permis de tuer, pas en notre nom, change.org
3 JORF n°7 du 9 janvier 2019 texte n°15

Légende photos 1 et 2 : Mobilisation à Amiens pour la régularisation des familles et contre la menace de mise en examen de Marcel (militant RESF80) qui les a hébergées et domiciliées.

F

... comme féminisme

Une idée ancienne, un mot récent

« L'idée d'égalité entre les sexes est fort ancienne, mais le mot féminisme, qui la signifie, fut introduit par effraction dans le langage du XIXe siècle ». Utilisé pour la première fois en 1872 par Alexandre Dumas dans un sens péjoratif, c'est Hubertine Auclert qui lui attribuera son sens actuel rapporté à l'égalité et au droit des femmes. Elle fondera en 1876 la société *« le droit des femmes »* qui soutient le droit de vote pour les femmes. Dans sa *Théorie des quatre mouvements* (1808), Charles Fourier énonce une thèse, toujours d'actualité : *« les progrès sociaux et changements de période s'opèrent en raison du progrès des femmes vers la liberté ; et les décadences d'ordre social s'opèrent en raison du décroissement de la liberté des femmes. »*

Le féminisme, des féminismes

S'ouvrant avec la Révolution, l'ère du féminisme verra se succéder trois vagues :

- de la révolution au milieu du XXème siècle : c'est la bataille pour le statut des femmes dans la société et le droit de vote, mais c'est aussi la période des luttes syndicales et ouvrières ;
- l'après-guerre et les années 70 : l'égalité salariale et les discriminations liées au sexe sont au coeur des préoccupations ;
- depuis les années 80 : l'émergence de la notion d'intersectionnalité (oppression de sexe, de race et de classe). Plusieurs combats sur le genre et l'identité sexuelle commencent à être menés.

Depuis la vague féministe des années 1970, on distingue trois courants :
Libéral : il vise l'égalité des sexes sans questionner les autres mécanismes de domination comme la répartition des richesses entre les classes ;
Radical : il voit dans l'oppression des femmes, le fondement de l'organisation des sociétés et des rapports de pouvoir, les luttes se focalisent contre le patriarcat ;
Socialiste : les luttes des femmes se font en lien avec la lutte des classes, l'émancipation des femmes nécessitant le renversement du capitalisme.
Par ailleurs, deux conceptions s'affrontent : le féminisme essentialiste (ou différentialiste) qui vise à l'égalité dans la différence et le féminisme universaliste pour lequel la différence biologique ne justifie pas les différences de comportement et des rôles sociaux, ces différences étant construites socialement.

Des dates...

1791 : Olympe de Gouges, déclaration des droits de la femme et de la citoyenne
1944 : droit de vote et d'éligibilité pour les femmes
1946 : principe d'égalité entre les hommes et les femmes inscrit dans le préambule de la Constitution
1975 : loi Veil autorisant l'IVG
2000 : première loi sur la parité
2006 : loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
2010: loi relative aux violences faites aux femmes
2014 : loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Nadine Castellani-Labranche

« Le combat féministe à la CGT est essentiel. (…) C'est un combat de classes que nous menons quand nous menons le combat pour l'égalité ». **Philippe Martinez, le 7 février 2019 lors de la journée confédérale** *« La CGT, c'est nous, c'est elles ».*