

TRAIT D'UNION

JOURNAL DES PERSONNELS CGT DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Mars 2024 / www.cgt-ep.org



8 MARS 2024
GRÈVE FÉMINISTE

#UN
JOUR
SANS
NOUS

AU TRAVAIL,
DANS LA VIE,
GAGNONS
L'ÉGALITÉ



actualité

Choc des savoirs
p. 7

dossier

Le 8 mars 2024
Grève féministe
p. 8

entretien

avec une collègue
« vie scolaire »
p. 14



sommaire

mars 2024

4 BRÈVES

- Exorcisme sur fonds publics ?
- On devrait négocier avec des tracteurs !
- Le Ministère de l'Éducation nationale, le Ministère du mépris ?

5 ACTUALITÉS

- Un stage proposé par la FERC
- Stanislas, crise dans l'enseignement privé parisien
- Choc des savoirs

9 DOSSIER

LE 8 MARS 2024

/ GRÈVE FÉMINISTE / GAGNER L'ÉGALITÉ

13 RENCONTRE

- Portrait de Stéphanie Latruffe, professeure des écoles
- Entretien avec une collègue « vie scolaire » : Maryline

16 REVENDICATIONS

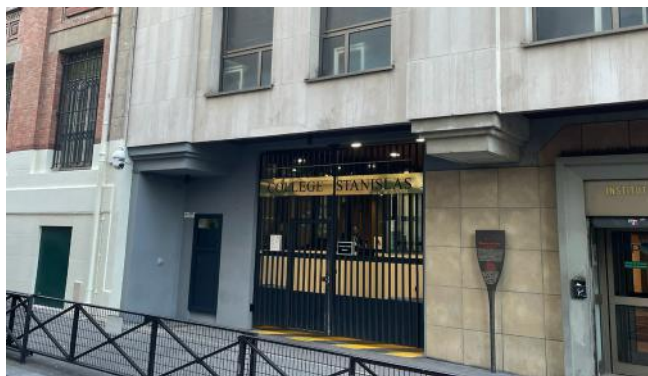
- Temps de formation. Les professeur-es-documentalistes veulent faire respecter le droit !
- Agri. Protection Sociale Complémentaire au MASA

18 COIN LECTURE

- E. Sadin, *La vie spectrale*
- U. Eco, *Reconnaître le fascisme*
- G. Halimi, *Une farouche liberté*
- Mélinée et Missak Manouchian. Quatre bandes dessinées historiques

19 KIT CSE

- Attributions CSE : Article L2312-8
- Consultations et informations ponctuelles
- Budget ASC (Activités Sociales et Culturelles)



LE TRAIT D'UNION - MARS 2024
 CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ
 263 rue de Paris / Case 544
 93515 Montreuil Cedex
 Courriel : contact@cgt-ep.org

FÉDÉRATION CGT DE L'ÉDUCATION,
 DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

Comité de rédaction : Gwenola Briand, Lisa Cébria, Laurent Fassot, Philippe Legrand, François Prat, Christian Robin, Alexandre Robuchon, Christophe Schoenauer
 Conception graphique : Gwenola Briand et Stéphane Pihet
 Maquette / Mise en page : Stéphane Pihet
 Crédits photos : © cgt-ep, IHS-CGT (couverture), La CGT, Freepik.
 Périodicité : trimestrielle.
 Imprimerie RIVET - BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.

éditorial



Barbara DANINO
Co-Secrétaire générale
Académie Aix-Marseille

Le démantèlement de l'Éducation nationale s'accélère au rythme de la valse des ministres : Pap Ndiaye, 1 an et 2 mois, Gabriel Attal, 5 mois et demi, AOC (Amélie Oudéa-Castéra) exfiltrée au bout de 4 semaines et remplacée par Nicole Belloubet. Le mépris envers notre champ professionnel s'accroît, la casse du code de l'éducation continue, avec notre nouvelle ministre, qui veut faire évoluer notre système éducatif en s'appuyant sur les « avancées » de ses prédécesseurs. Quand tous les syndicats, les spécialistes de l'éducation sont (vent debout) contre ce fameux « choc des savoirs » qui, au lieu de permettre à tous les élèves d'accéder à une culture commune et émancipatrice, ne fera qu'accentuer les inégalités sociales avec le tri engendré des groupes de niveau. Cette stigmatisation des plus faibles risque même d'accroître le harcèlement scolaire, soi-disant la priorité numéro 1 du MEN. Où va-t-on trouver les 2 000 postes en plus en français et surtout en maths ? Cette réforme ne fera qu'intensifier la dégradation de nos conditions de travail et de notre liberté pédagogique par la détérioration des emplois du temps, la suppression d'enseignements non « fondamentaux », l'imposition d'évaluations nationales standardisées. On nous parle d'attractivité du métier, alors que le MEN refuse toute augmentation de salaire, que le mal-être enseignant n'a jamais été aussi présent, que les rectorats croulent sous les demandes de ruptures conventionnelles et que les démissions, toutes classes d'âge confondues s'envolent. Les sorties médiatiques d'AOC ont réactivé la guerre public/privé. **NON !** Stan n'est pas représentatif de l'enseignement privé mais plutôt le symbole de dérives traditionnalistes, passéistes et homophobes, dénoncées par la CGT-EP. Notre revendication de la fonctionnarisation des personnels de droit privé, d'un grand service public et laïc prend alors tout son sens.

Enfin, nous alertons sur la « lepénisation » des esprits et dénonçons la multiplication des attaques gouvernementales contre le code du travail, les libertés publiques et syndicales, qui vont même jusqu'à défier la constitution avec la remise en question du droit de grève, du droit du sol.

brèves

EXORCISME SUR FONDS PUBLICS ?

Le lycée Jean-Paul 2 de Rouen innove ! Durant une matinée entière, les cours pour les classes du lycée général ont été remplacés par l'intervention d'un « prêtre exorciste » ! L'exorcisme est un rite religieux qui consiste à « chasser un démon ou un esprit mauvais d'une personne. Les prêtres exorcistes sont généralement appelés à intervenir lorsque des personnes présentent des signes de possession démoniaque ».

Cette définition nous semble bien loin des exigences du référentiel. Le rectorat, interpellé, n'a pas encore réagi. Il est peut-être déjà envoûté !



ON DEVRAIT NÉGOCIER AVEC DES TRACTEURS !

Fin février, le gouvernement annonce qu'il va falloir se serrer (encore) la ceinture. Le Ministère de l'Éducation nationale n'est pas épargné : **il lui faut rendre 692 millions d'euros**.

Le Café pédagogique avait annoncé plus de 1700 pertes d'emplois pour le privé à l'horizon 2025. Pour le moment, le MEN annonce le chiffre de 397 à la rentrée prochaine ce qui est déjà énorme.

Ce n'est pas comme si c'était l'abondance. Ce n'est pas comme si il n'y avait pas de souffrances. Ce n'est pas comme si les enseignant-es de notre pays étaient des nanti-es (parmi les plus mal payé-es d'Europe- source OCDE).

Et que dire de la suppression de milliers de postes d'AED et d'AESH, alors que le ministère se vante de vouloir lutter contre le harcèlement et de promouvoir l'École inclusive.

Comme d'habitude avec ce Président et ses gouvernements successifs, il y a les paroles et il y a les actes. Il convient de répondre collectivement à cette nouvelle attaque.

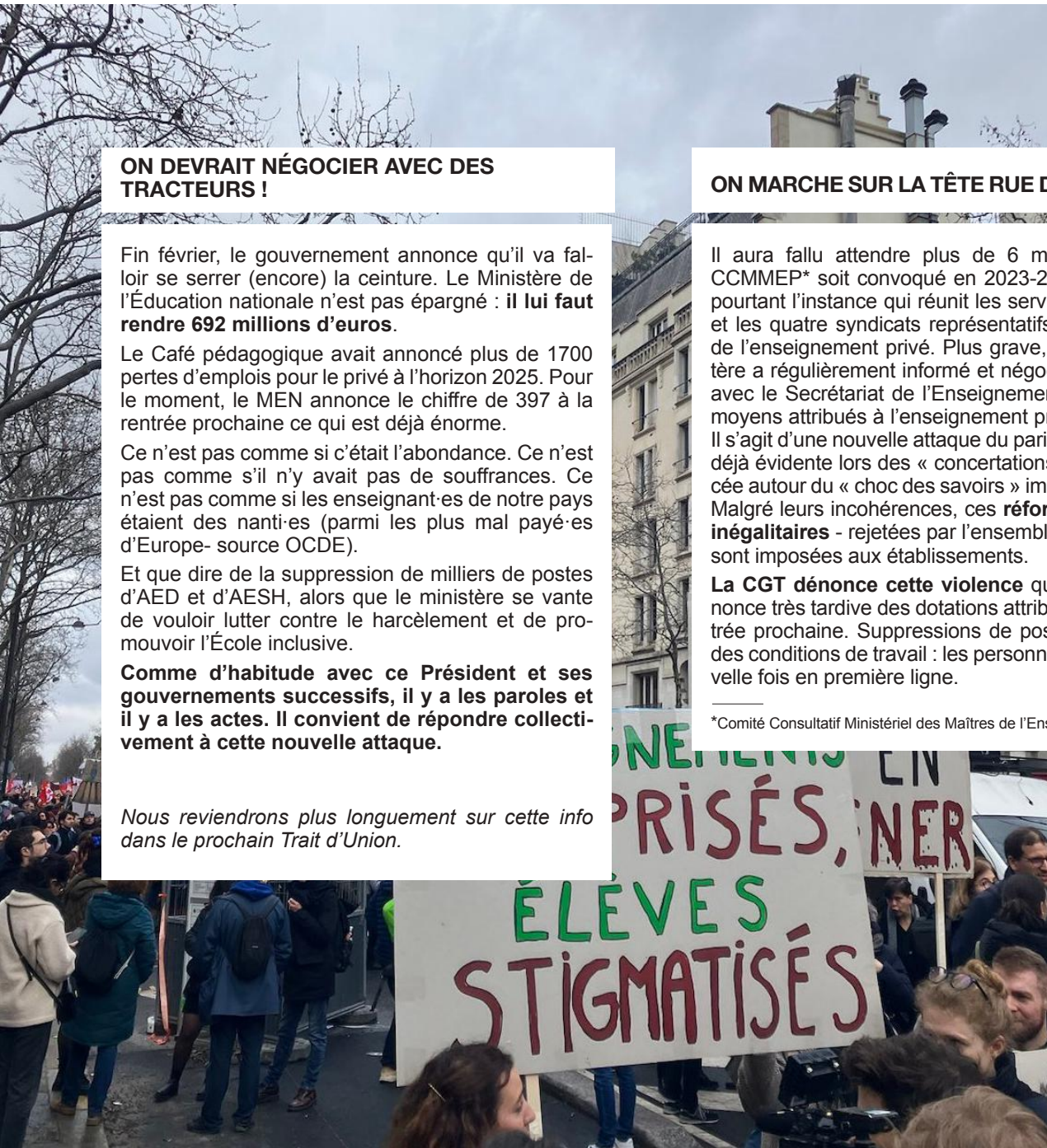
Nous reviendrons plus longuement sur cette info dans le prochain Trait d'Union.

ON MARCHE SUR LA TÊTE RUE DE GRENELLE...

Il aura fallu attendre plus de 6 mois pour que le CCMMEP* soit convoqué en 2023-24. Ce comité est pourtant l'instance qui réunit les services du ministère et les quatre syndicats représentatifs des personnels de l'enseignement privé. Plus grave, ce même ministère a régulièrement informé et négocié parallèlement avec le Secrétariat de l'Enseignement Catholique les moyens attribués à l'enseignement privé sous contrat. Il s'agit d'une nouvelle attaque du paritarisme. Elle était déjà évidente lors des « concertations » à marche forcée autour du « choc des savoirs » imposé par G. Attal. Malgré leurs incohérences, ces **réformes brutales et inégalitaires** - rejetées par l'ensemble des syndicats - sont imposées aux établissements.

La CGT dénonce cette violence qui s'ajoute à l'annonce très tardive des dotations attribuées pour la rentrée prochaine. Suppressions de postes, dégradation des conditions de travail : les personnels sont une nouvelle fois en première ligne.

*Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé



actualités

UN STAGE PROPOSÉ PAR LA FERC : RENFORCER LA CGT, LA SYNDICALISATION ET LE DÉPLOIEMENT.

Une semaine au centre de formation de la CGT Benoît Frachon (Courcelle)

Souleyman, Bruna, David, Guillaume, Pauline, Chrystel, Christine, Anne, Pascal et Nathalie se sont retrouvés en compagnie des formateurs Daniel, Matthias et Quentin pour travailler ce thème et développer leurs compétences dans ce domaine.

Pour beaucoup d'entre elles et eux, c'était la première fois au centre de formation de la CGT de Gif-sur-Yvette.

Les stagiaires ont particulièrement apprécié le centre : à 45 minutes au Sud de Paris, sur 7 ha de nature où il fait bon s'aérer, s'organise le « *village formation* » : des bâtiments de logements au bâtiment « *pédagogique* » en passant par le bâtiment de la restauration, le bâtiment convivial et la salle de cinéma, sans oublier une bibliothèque impressionnante et riche animée par Rudy !

La FERC SUP, le SNPEFP, la CGT-EP, le SNAPEC, la CGT EDUC'ACTION, RECREA, BASIC FIT se sont retrouvés autour de la problématique de la syndicalisation et du déploiement.

Quels enjeux ? Quelles stratégies ? Quelle politique militante ? Les stagiaires ont analysé des textes de référence, pratiqué des jeux de rôle, réfléchi et échangé sur les freins à la syndicalisation, à leurs leviers, rédigé des plans de syndicalisation pour leur domaine. Une feuille de route du collectif et une première réflexion ont été engagées.

Parmi les nombreux avantages de suivre une formation en immersion et en internat, on trouve les temps d'échanges informels sur la structuration de notre grand syndicat, le handicap, le féminisme, le sport, la poésie, le patriarcat... ce sont autant de temps militants qui enrichissent chacun-e !

Les militant-es CGT se forment, s'instruisent, fabriquent du collectif.

Camarade, si on te propose une formation au centre de formation de la CGT, n'hésite pas une seconde !

Nathalie Manghini,
Académie de Nice



STANISLAS

CRISE DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ PARISIEN. PREMIÈRE SOLUTION : LE RESPECT DE LA LOI

Les dérives de Stanislas se sont étalées dans la presse. Une enquête de l'Inspection générale, un rapport sorti de la naphtaline, les provocations d'une multi-ministre ignorante des réalités scolaires ont mis sur la place publique les manquements graves (dénoncés depuis des lustres par la CGT-EP) de l'établissement à ses obligations liées au contrat d'association avec l'État. Ces obligations sont la contrepartie du financement de l'État.

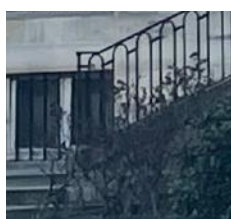
La racine des problèmes rencontrés est la catéchèse. Son caractère obligatoire, forcé de toutes les manières, a gangrené le service d'éducation auprès des élèves. Dans le privé, l'enseignement n'est pas catholique. Il n'y a pas de mathématiques, géographie, SVT ou de grammaire catholiques. C'est l'établissement qui est catholique. Pas les cours, pas plus que les profs ou les élèves (liberté de conscience).

La loi Debré de 1959, qui régit l'enseignement privé, l'affirme : les établissements sont ouverts à tous, quel que soit l'origine, la couleur, le sexe, la nationalité, la religion des élèves. En faisant des établissements aux cours prétendument catholiques, avec des professeur-es censément catholiques pour des élèves dits catholiques, on fait de l'entre-soi en violation des règles de droit et des principes de la République. Tout ce qui concerne la catéchèse ou le « caractère propre », doit se faire hors temps scolaire (*) et uniquement pour les volontaires, professeur-es, élèves ou personnels. Il en va de même pour la participation aux cérémonies religieuses. Quant aux discours tenus lors des « conférences » ils doivent être conformes aux contenus scolaires et aux principes de liberté, égalité, fraternité, laïcité, bases de la Constitution française. Cela traduit un fonctionnement endogame et surtout délictueux par rapport à la loi de 1959 (Debré, De Gaulle, nullement des gauchistes « anti-cathos » !). Les petits arrangements avec la légalité ont été trop longtemps ignorés par l'État.

Vous pouvez compter sur la CGT-EP pour être à vos côtés dans ce combat sur les valeurs. Enfin, l'enseignement sous contrat est divers : les dérives, de tous ordres, le manquement au droit, le détournement de fonds publics, ne sont certes pas généralisés, mais assurément pratiqués dans les 3 réseaux de l'enseignement privé sous contrat à Paris : catholique, juif et laïc.

Christian Robin,
Philippe Onfroy,
Académie de Paris

(*) À nos chefs d'établissements très catholiques, à Monsieur le directeur diocésain, à Monsieur l'ex-directeur diocésain de Paris et actuel directeur de Stanislas : la loi de la République (qui vous finance) passe devant la loi de l'Église.



CHOC DES SAVOIRS : UNE RÉFORME PASSÉISTE AU SERVICE DU TRI !

*Pour la CGT-EP, combattre les inégalités à l'école,
passe par une réduction du nombre d'élèves par classe !*

La réforme « *Choc des savoirs* » est issue de la mission « *Exigence des savoirs* » menée en 6 semaines à l'automne 2023, sans véritable concertation avec les organisations syndicales.

Un scénario écrit d'avance ?

L'élément le plus marquant est sans conteste la mise en place des groupes de « niveaux » en mathématiques et en français. Il ne s'agit ni plus ni moins que de trier les élèves en 6^e et 5^e (puis en 4^e et 3^e), au détriment des plus fragiles et socialement défavorisé-es.

Ces groupes, évolutifs au cours de l'année, seront déterminés sur la base des résultats de diverses évaluations standardisées et formatées.

La pression de certaines familles sera évidente pour que leur enfant soit dans le groupe des « bons », leur incom-

préhension aussi forte lorsqu'il y aura « rétrogradation ». Quant à la stigmatisation des élèves ciblé-es « en difficultés », elle sera réelle, avec toutes les conséquences que cela induira sur l'estime de soi et la motivation. Par ailleurs, comme ces heures seront en barrettes, joli casse-tête en perspective pour les emplois du temps.

Sachant qu'aucun moyen supplémentaire n'est prévu, comment financer les heures en plus ? Sur les dédoublements ? Les options ? De réelles craintes existent, à court ou moyen terme, pour les enseignements artistiques...

Progression commune, labellisation des manuels, DNB obligatoire pour entrer au lycée, SNU, expérimentation de l'uniforme, ... on leurre les familles en

leur vendant une école fantasmée du passé qui n'a jamais existé, issue de l'idéologie de l'extrême droite, qui va instaurer un tri social et dégrader les conditions de travail, restreignant notre liberté pédagogique et remettant en cause notre expertise !

Malgré une opposition unanime en Conseil Supérieur de l'Éducation le 8/2, le ministère passe en force !

Ce choc des savoirs détourne une fois de plus l'opinion de l'essentiel : le manque d'attractivité du métier, l'insuffisance des salaires, ... sans répondre à l'ambition d'une école émancipatrice.

À quand le choc de nos dirigeants pour arrêter de se moquer de nous ?

Groupe de travail Collège

CHOC des SAVOIRS

C'est **NON !**

Je signe la pétition



Loi de financement de la Sécurité sociale 2024



La loi n°2023-1250 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 27 décembre 2023. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Le renforcement des contrôles sur les arrêts de travail

L'accompagnement des médecins présentant un taux important de prescription d'arrêts de travail sera dorénavant applicable aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation dont le taux de prescription apparaît anormalement élevé en comparaison aux pratiques observées sur le territoire.

Les arrêts de travail délivrés en téléconsultation

En téléconsultation, il ne sera plus possible, sauf pour certaines exceptions, de bénéficier d'une prescription ou d'un renouvellement d'arrêt de travail supérieur à 3 jours.

Les prescriptions délivrées par les plateformes en ligne

Il est prévu un encadrement des pratiques de certaines plateformes en ligne qui permettent aujourd'hui de prescrire aux patients des produits, prestations et actes, pris en charge par l'Assurance maladie, après de simples réponses données à un questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, sms). La mesure impose une obligation de communication orale en visioconférence ou téléphonique, entre le prescripteur et le patient, pour permettre le remboursement de la prescription.

Les transports sanitaires programmés

L'objectif est d'inciter les patients à recourir aux transports partagés, lors de transports programmés en véhicules sanitaires légers et en taxis conventionnés, à condition que le transport partagé soit jugé compatible avec l'état de santé du patient.

Les rendez-vous de prévention

Ces rendez-vous, issus de la LFSS 2023, concernent désormais 4 tranches d'âge : 18-25 ans, 45-50 ans, 60-65 ans et 70-75 ans. Un arrêté fixera la liste des professionnels de santé qui pourront réaliser ces bilans.

L'élargissement du rôle du pharmacien

Les pharmaciens en officine seront autorisés à dispenser sans ordonnance certains médicaments à prescription médicale obligatoire, dont les antibiotiques, après réalisation d'un test rapide d'orientation diagnostique pour les cystites simples et les angines.

La précarité menstruelle

Dès septembre 2024, les protections périodiques réutilisables, délivrées en pharmacie, seront remboursées par le régime obligatoire pour toutes les personnes assurées âgées de moins de 26 ans ayant leurs menstruations.

La gratuité des préservatifs

La prise en charge, à 100 % par l'Assurance maladie, de l'achat des préservatifs internes et externes en pharmacie pour les assurés de moins de 26 ans, déjà effective depuis janvier 2023, est inscrite dans la loi.

La complémentaire santé solidaire (CSS)

L'accès à la CSS avec participation financière sera facilité pour les allocataires de minima sociaux. Son attribution sera simplifiée par une présomption de droits.

100 % santé sur les fauteuils roulants

La loi prévoit d'étendre la prise en charge renforcée pour des catégories de fauteuils roulants inscrits à la liste des produits et prestations, dans le courant 2024.

L'activité physique adaptée

À titre expérimental et pour une durée de 2 ans, l'État peut autoriser le financement de la mise en place, par certaines agences régionales de santé, d'un parcours soumis à prescription médicale visant à accompagner les personnes traitées pour un cancer et en affection de longue durée. Le contenu de ce parcours, sera composé d'un ou plusieurs bilans de condition physique ainsi que de séances d'activité physique adaptée.



Pour + d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Téléchargez le guide de la LFSS 2024 >



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT



Pour une santé accessible à tous

© Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532.661.832, n° LE 19690060811441952, DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - © Gettyimages - 01/24



De la « fête de la femme »
à la « journée internationale de
lutte pour les droits des femmes »

Ancrée dans les luttes ouvrières à son origine, le 8 mars a pris au XXe une couleur moins militante jusqu'à être même transformé en « Fête de la Femme » avec son cortège de fleurs et d'épilatrices. Le capitalisme aime essentialiser d'autant plus lorsque ça lui rapporte...

Mais le mouvement social et donc syndical de ces dernières années a réinstallé cette journée dans son rôle fondateur.

Dans la lignée de la vague #MeToo, violences sexistes et sexuelles, inégalités salariales et invisibilisation du travail des femmes deviennent des thèmes incontournables de nos luttes syndicales.



Se syndiquer, c'est s'émanciper

Une proportion de plus en plus importante de femmes rejoint la CGT. **Notre syndicat - dorénavant dirigé par une femme - occupe un rôle central dans les batailles féministes à mener.** Nous devons nous « réarmer » – non pour la démographie nationale – mais pour défendre nos droits fondamentaux (égalité professionnelle, IVG, ...) et en acquérir de nouveaux (reconnaissance du congé menstruel, augmentation du congé parental sans baisse de revenu...).

D'ores et déjà, la CGT-EP porte des dossiers face aux instances et aux administrations (congé maternité des profs précaires, défense des AESH). Elle développe la formation syndicale via les Collectifs Femmes-Mixité ou anti-discrimination, les Collectives académiques. Elle fait (re)découvrir l'histoire des militantes trop souvent oubliées (Journées du Mariage, journée d'étude de l'IHS)...

Que 2024 soit un tournant pour cette journée internationale de lutte pour les droits des femmes et sa grève féministe !

*Pascale Picol,
Académie de Rennes*



FEMMAGE MARTHA DESRUMAUX une femme inspirante !

Pour clôturer la journée de préparation de la Grève féministe du 8 mars, la CGT a organisé une soirée en honneur à Martha Desrumaux.

La présentation du documentaire de François Perlier **Le souffle de Martha** s'est poursuivie par une table ronde sur **une des plus grandes militantes syndicale et résistante du XX^{ème} siècle.**

Née en 1897, dans une commune du nord de la France, elle commence à travailler à 10 ans dans une usine textile, se syndique à la CGT à 13 ans et organise

avec succès sa première grève pour des augmentations de salaires, en 1917.

Elle mène de pair engagement syndical et politique. Adhésion au parti communiste en 1921 et implication sans limite dans les combats antimilitaristes, anticolonialistes, antifascistes des années 30... Première femme élue au comité central du PCF, elle crée le journal l'Ouvrière, luttant pour la **défense des droits des femmes au travail.**

En 1936, porteuse des bulletins de salaires de centaines d'ouvrières du Nord, elle est la seule femme présente au sein de la délégation ouvrière chargée de négocier les accords de Matignon.

**LE 8 MARS,
SI ON S'ARRÊTE
TOUT S'ARRÊTE !**



Militante remarquée, Martha est emprisonnée plusieurs fois. Résistante à l'occupant nazi, elle est arrêtée par la gestapo et déportée à Ravensbrück. Libérée en avril 1945, à son retour elle est élue au conseil municipal de Lille, et nommée, par la CGT, à l'assemblée constitutive provisoire.

Jusqu'à sa mort en 1982, elle poursuit son combat pour la justice sociale et l'émancipation des femmes. L'action inlassable de Martha pour informer et organiser les ouvrières doit nous inspirer encore aujourd'hui. Poursuivons cette lutte pour l'égalité des droits !

*Gwenola Briand,
académie de Nantes*

Pourquoi un femmage ?

Un femmage parce que les mots sont aussi des outils de lutte féministe pour rendre visibles les femmes oubliées de notre histoire.

<https://www.ihs.cgt.fr/martha-desrumaux-ouvriere-syndicaliste-feministe-une-oubliee-de-lhistoire/>

<https://www.cinearchives.org/Catalogue-d-exploitation-494-16-0-0.html>

<https://www.cinearchives.org/films-vie-est-a-nous-la-447-16-0-1.html?>

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-pourquoi-du-comment-histoire/connaissez-vous-martha-desrumaux-1562778>

8 MARS 2024
GRÈVE FÉMINISTE



Lutter pour l'égalité salariale femmes/hommes

Malgré la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité femmes-hommes, nos organisations constatent l'absence d'avancées concrètes que ce soit en matière de rémunération, d'articulation des temps de vie ou de violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail. De fait, les conditions de vie et de travail des femmes restent trop souvent l'impensé des politiques publiques et des stratégies RH des employeurs.

L'indépendance économique des femmes est le facteur premier de leur émancipation, avoir un travail rémunéré leur permet d'exister en tant qu'individu autonome et libre de se déterminer.

Pour Simone de Beauvoir, l'obtention des droits civiques pour les femmes reste « abstraite » si les femmes ne sont pas économiquement indépendantes.

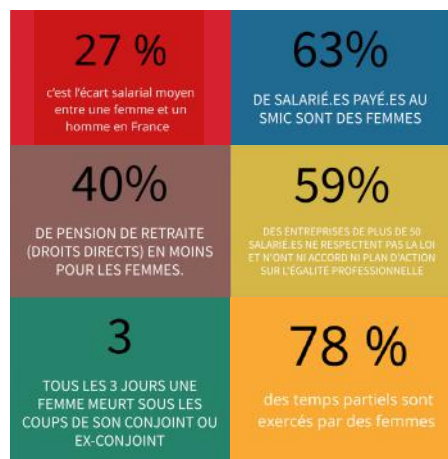
Même celles qui ont un travail rémunéré, sont, malgré tout plus de 75% à s'occuper des tâches domestiques et à prendre soin des enfants. Aussi, qu'elles soient employées ou femmes au foyer, leur travail invisibilisé et non rémunéré profite toujours au bon déroulement des carrières des hommes, qui progresseront plus rapidement qu'une salariée avec enfants.

¼ des femmes sont à temps partiel « subi » ou souvent pour s'occuper des enfants, des malades et des personnes âgées, ce qui débouche sur une absence de promotions.

		Hommes	Femmes
1 ^{er} degré	Hors Classe	16,5 %	11,5 %
	Classe Exceptionnelle	7,8 %	3 %
2 nd degré	Hors Classe	28 %	25 %
	Classe Exceptionnelle	7,5 %	5,2 %

Promotions par sexes dans l'Éducation nationale

> <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>



Rachel Silvera présente son enquête le 8 fév.2024 à Montreuil

Rachel Silvera, économiste, chercheuse, maîtresse de conférences (à l'Université Paris-Nanterre), est spécialiste des questions de genre et d'emploi. Elle est l'auteure de nombreux articles et ouvrages féministes.

« À TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE, SALAIRE ÉGAL »

L'étude de terrain de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) que coordonne Rachel Silvera sur **l'index égalité professionnelle**, est remarquable car elle dépasse l'approche traditionnelle « d'un salaire égal pour un travail égal » pour raisonner à poste de valeur comparable, en tenant compte de l'équivalence des emplois et de l'équité salariale. La véritable origine de ces inégalités : le travail des femmes est sous-évalué, elles sont davantage cantonnées à une gamme restreinte d'emplois et de responsabilités. Pour vraiment réduire ces écarts, il faut comparer des emplois à prédominances féminine et masculine afin de dépasser la ségrégation professionnelle, qui dévalorise certains emplois.

Cette étude remet en cause le fonctionnement de la hiérarchie des emplois, leur classification et le rapport entre contenu du travail, qualification et rémunération.



https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/04/AO_CGT_Projet1De2021.pdf

Revendiquer « à travail de valeur égale, salaire égal » c'est asseoir le salaire sur la qualification et les diplômes et donc sécuriser la rémunération de toutes et tous.

Ainsi, l'index égalité est conçu comme un outil nécessaire pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises qui vont pouvoir mesurer où elles se situent en matière d'égalité, mettre en évidence leurs points de progression et mettre en œuvre les mesures correctives.

Les élu-es représentant-es CGT ont toute leur place à prendre dans cette lutte pour l'égalité !.. en commençant par la négociation et application de l'accord égalité femmes-hommes au sein de l'établissement. Les NAO sont un moment crucial pour demander la moyenne des salaires par catégorie et par sexe, ainsi que de la mesure de dispersion des rémunérations par catégorie.

Ne pas hésiter à demander les éléments de rémunération d'un panel restreint de salarié-es (âge, niveau d'étude et date d'embauche proche) ayant un travail de valeur égale et comparer l'évolution des rémunérations entre femmes et hommes depuis la date d'embauche...

Barbara Danino,
Académie de Marseille

nos collègues enceintes subissent des discriminations

TÉMOIGNAGES

Virginie engagée en septembre 2017 comme Déléguée Auxiliaire dans un lycée de Saint-Denis (93200), n'occupe plus de poste dans l'enseignement depuis septembre 2020.

Je devais accoucher en octobre 2019 mais ma fille est arrivée début juillet 2019.

A la rentrée, le chef d'établissement n'a pas voulu me faire signer mon contrat et m'a demandée par téléphone, la veille de la rentrée (alors que j'étais à l'hôpital auprès de ma fille qui était en réanimation) de **renoncer à mon congé maternité pour garder mon poste**. Je devais lui donner une réponse dans la soirée pour qu'il puisse appeler mon ou ma remplaçant(e).

J'ai été choquée et j'ai décidé d'appeler Madame Minc, déléguée syndicale CGT à l'école.

Au cours d'un entretien ultérieur à ma demande, je l'informe que je souhaite exercer mes droits en prenant un congé de présence parentale (ma fille étant toujours en réanimation sous oxygène à l'hôpital).

Il m'a répondu que ce n'était pas possible, qu'il avait « une entreprise à gérer ».

J'ai ensuite tout de même fait la demande au rectorat qui l'a refusée. Madame Minc est alors à nouveau intervenue à ce sujet.

Virginie
(enseignante d'espagnol)

>> Après appel au rectorat qui a réitéré son refus d'installer la collègue car absente au 1er septembre, l'argument de la discrimination a permis d'obtenir gain de cause : Le rectorat a finalement autorisé l'installation d'un suppléant jusqu'à la reprise de la collègue !

“

Je m'interroge sur la réponse donnée par le rectorat au chef d'établissement lui indiquant de ne pas reprendre Mme X (enseignante contractuelle - DA) à la rentrée mais d'engager à la place un autre enseignant sur l'année.

En effet, **ma collègue sera en congé maternité à la rentrée** et ne pourra reprendre son poste qu'après les vacances de la Toussaint.

Si le directeur est satisfait de cette enseignante et souhaite la reconduire, pourquoi ne pas envisager de la remplacer et conserver le poste après son retour de congés ?

Le rectorat préfère nous répondre (à l'oral) que si l'enseignante se manifeste à la fin de son congé, le rectorat se chargera de lui trouver un poste. Où ? A quelle distance de son domicile ? Sur quel volume horaire ? Sur quelle durée dans l'année ? Quid du désir de l'enseignante de retrouver l'équipe enseignante, ses projets ?

Le rectorat ne donne aucune garantie.

Par ailleurs, il arrive bien souvent que ce genre de situation entraîne une rupture de contrat qui excède les quatre mois, dans les six années consécutives nécessaires pour l'obtention d'un CDI.

*Trop de décisions arbitraires !
Il faut faire pression sur les rectorats,
sur les chefs d'établissement,
qui se renvoient la balle,
et qui choisissent les solutions de facilité !..*

Le père de l'enfant, lui, s'il est enseignant, n'aura aucune de ces difficultés. Si aucun grief ou dysfonctionnement n'a été signalé à son encontre et si aucun titulaire ne se présente, il retrouverait son poste à la rentrée.

L'enseignante est donc dans ce cas discriminée à cause de sa grossesse mais pas le père, or ils sont tous les deux parents de cet enfant.

J'ai été confrontée à cette situation maintes et maintes fois et j'ai obtenu plusieurs victoires, néanmoins qu'en est-il de toutes les femmes invisibles, ne faisant pas appel au syndicat ?

En juin dernier, j'ai décidé de mener un combat d'une part sur le plan politique pour dénoncer les discriminations faites aux femmes et d'autre part sur le plan législatif pour que la décision ne dépende ni des chefs d'établissement ni de Bercy.

Nous, avons, avec d'autres camarades du syndicat, interpellé plusieurs députés qui ont rédigé une question au gouvernement. Nous dénonçons ce cas de discrimination auprès de la défenseure des droits. Le dossier est en cours.

N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire part de vos témoignages pour que nous puissions vous accompagner et porter ce combat au sein d'un collectif, le plus large possible.

ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTES !

choisir la cause des femmes
le meilleur de l'europe
pour les femmes

préface de gisèle halimi

X Suède II	X Allemagne I
X Suède III	X Chypre I
X Slovaquie I	X Belgique I
X Espagne IIIIIII	X Croatie I
X France IIII	X Malte I
X Lituanie I	X Danemark II
X Finlande I	X Portugal I

des femmes
Antoinette Fouque



Gisèle Halimi

L'EUROPE DES FEMMES

le meilleur de l'europe pour les femmes

OUVRAGE COLLECTIF, COORDONNÉ PAR
VIOLAINE LUCAS, PRÉSIDENTE DE CHOISIR LA
CAUSE DES FEMMES
ÉD. DES FEMMES-ANTOINETTE FOUQUE -
PARIS - OCT. 2023

Imaginer l'Europe n'est pas nouveau, mais la question qui se pose ici :
« Quelle Europe pour les femmes ? »
Cette question s'est invitée dans les pensées des mouvements féministes et notamment le courant de Gisèle Halimi dès les années 70.

En 1971, elle fonde « Choisir la cause des femmes » et avec d'autres, elles ont gagné les procès de Bobigny et d'Aix qui ont fait avancer les droits des femmes en faveur de la légalisation de l'avortement et de la criminalisation du viol, dépénalisé l'homosexualité et été à l'origine de la loi sur la parité. Gisèle Halimi a mené des combats sociaux, anti-coloniaux et anti-impérialistes historiques.

Elle réfléchira sur les droits et la place des femmes dans une Europe en construction. Dans ces années bouillonnantes, choisir la lutte exclusivement féministe pouvait sembler pertinent mais la finesse fut de ne pas s'ancrer dans une lutte frontale avec les courants réactionnaires

et libéraux.

Tout ce qui profite aux femmes, profite à tous.

Ce tour d'Europe des droits permet d'identifier et de comparer les législations des 27 pays.

Cette enquête se décline en thèmes comme l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle, les violences conjugales ou encore l'indépendance économique, socle de toutes les libertés..

Sur tous ces sujets, les rencontres avec des député-es, les assistant-es parlementaires, des militantes associatives, des expertes, etc... ont permis de nourrir les réalités, du vécu aux dispositions juridiques établies.

Ainsi naviguer dans l'ouvrage ouvre sur des situations bien différentes dans cet espace européen. **Et c'est là que se situe la qualité du propos, tirer ce qui existe de meilleur, proposer les droits, établir « la Clause de l'Européenne la plus favorisée » : composer un bouquet des lois les plus favorables aux femmes dans l'Union européenne.**

Dans une Europe où les courants les plus rétrogrades pour les femmes reviennent en force, faire valoir les

références d'un bouquet législatif qui tire vers le meilleur de ce qui existe c'est participer à la lutte.

Mobilisons-nous pour construire un droit européen plus juste pour les femmes, plus égalitaire, plus unitaire !!!

Richard Mazuer,
Académie de Limoges

**10 questions
pour mesurer
les inégalités
femmes-hommes**

Grève féministe du 8 mars 2024
#UnJourSansNous, la CGT vous propose de répondre à un quizz pour mesurer l'ampleur des inégalités femmes-hommes dans la vie comme au travail.

Testez vos connaissances !





portrait

DE STÉPHANIE LATRUFFE, PROFESSEURE DES ÉCOLES

Pour commencer, peux-tu te présenter, depuis quand es-tu professeure et dans quelle académie ?

- Stéphanie LATRUFFE, je suis P.E. depuis 2006, j'enseigne actuellement dans l'académie de Nice à l'Institut Jeanne de France à Nice.

Es-tu syndiquée et si oui comment es-tu arrivée à te syndiquer ?

- Oui à la CGT-EP, me syndiquer me paraît important pour connaître et défendre mes droits mais aussi pour que le syndicat existe et puisse accompagner des collègues.

Pourquoi à la CGT ? Parce que c'est une histoire de famille depuis plusieurs générations.

Mais la CGT-EP n'est présente sur mon territoire que depuis peu et dès que j'ai pu rencontrer ses représentant·es je me suis syndiquée.

Tu enseignes à quel niveau ?

- J'ai une classe de G.S. depuis 6 ans. J'ai 33 élèves et je suis montée jusqu'à 36 dans 43 m² avec plusieurs enfants à besoins éducatifs particuliers.

Peux-tu nous présenter comment se pratique le caractère propre dans ton école ?

- Comme dans beaucoup d'écoles primaires, le caractère propre est réparti en « quarts d'heure » quotidiens sous forme de « bénévolat » pour l'enseignement de la religion.

Donc vous faites des heures en plus des 24 h face aux élèves + 108 h annualisées réglementaires ?

- 4 fois 15 min donc 1 h.

Cette heure vous est-elle rémunérée par l'OGEC ?

- Non, en maternelle elle est laissée à la discrétion de l'enseignant·e. En primaire, elle est assurée par des catéchistes ou les enseignant·es volontaires, de manière bénévole. En plus de cet enseignement (la 25^{ème} heure), il y a la visite des prêtres 1 fois par période scolaire. Ils viennent parler de théologie avec les enfants.

Du volontariat, mais dans les faits les célébrations sont imposées à toute l'école. Subissez-vous des pressions par rapport à cela ?

- Pas directement, mais on se sent obligé·e d'aller aux célébrations, d'accepter la visite des prêtres et on ne propose pas autre chose aux élèves non catholiques. C'est une obligation pour tous les élèves !

Ces rencontres, célébrations... s'effectuent elles en plus des heures prévues à l'emploi du temps ?

- Non, c'est sur le temps scolaire. Cela rentre donc en conflit avec le code de l'éducation qui stipule à l'article L442-1 que l'établissement doit donner cet enseignement dans le respect total de la liberté de conscience.

Stéphanie n'est malheureusement pas un cas isolé. On constate qu'en premier degré, les collègues n'ont bien souvent pas le choix !

Nous la CGT-EP devons militer à leurs côtés afin qu'ils/elles puissent faire entendre leurs droits et rappelons que les établissements sous contrat d'association avec l'État doivent garantir un enseignement laïque et la liberté de conscience.

Nathalie Manghini,
Académie de Nice



entretien avec

UNE COLLÈGUE « VIE SCOLAIRE » : MARYLINE

Maryline **WIGNIOLLE** est une collègue OGEC de 44 ans, mariée depuis 22 ans et maman de jumeaux de 14 ans, Eliot et Elyse.

Elle travaille actuellement à l'Institution Saint-Jean de Douai, créée en 1853, composée d'une école maternelle, d'une école primaire, d'un collège, d'un lycée d'enseignement général préparant aux baccalauréats et d'un secteur post-bac, regroupant environ 2 000 élèves.

Maryline vient d'une famille modeste du Nord de la France, de parents ouvriers.

Son papa « *a toujours galéré mais il a été un père exemplaire car il s'est battu jusqu'au bout avec ma maman pour que nous ne manquions de rien mon frère et moi* ».

Après le bac, elle a arrêté ses études pour entrer dans le monde du travail. Elle a commencé à travailler dans la grande distribution pendant 8 ans.

Dans le commerce, un métier difficile, elle a pu constater une dégradation des droits au fil des années et des cadences infernales.

Puis elle fit une expérience de commerciale mais un licenciement économique l'amena, par hasard, sur un poste de « personnel d'éducation ».

LA PAROLE À MARYLINE

« Faire partie d'un syndicat et se sentir soutenu·e, cela renforce nos points de vue et visions du monde du travail et nous permet l'apprentissage de nos droits souvent peu connus en tant qu'employé·e ou ouvrier·ère. J'ai été épaulée avec bienveillance. Je me suis donc syndiquée illico !

Le remplacement pour ce congé maternité déboucha sur une embauche à 28H, un an après son entrée.

Elle a donc commencé doucement l'apprentissage de ce métier qui a évolué dans tous les sens. Des formations sont venues renforcer sa mission afin d'accompagner au mieux les jeunes de son établissement. Après deux ans de présence une mission d'organisatrice des forums lui a été confiée. Toutefois, cela ne lui a pas permis d'améliorer son salaire.

Elle a ensuite postulé en interne pour un poste de surveillante d'étude au niveau CE2. Sa candidature retenue lui a permis d'obtenir un contrat sur 35H pour travailler sur une semaine de 40H afin de bénéficier des vacances scolaires. Un planning qui est basé sur un lissage à l'année.

Une nouvelle mission où elle a découvert des enfants différents et hyper curieux à cet âge-là.

Par la suite, la fonction de personnel d'éducation s'est recentrée sur les élèves du niveau lycée où elle est désormais le plus souvent en poste avec en plus les surveillances prépas en étude du soir.

Il y a deux ans son chef d'Établissement lui a proposé un projet visant à créer en lien avec une spécialiste le nouveau site internet et à soutenir des associations.

Quelles sont tes aspirations ?

- On a tout.es des aspirations même si ce n'est pas toujours simple. Le monde du travail peut être compliqué. Ton environnement professionnel évolue, en fonction des collègues que tu fréquentes et surtout de ta hiérarchie. Pouvoir vivre mieux, en ayant des salaires à la hauteur c'est quelque chose d'extrêmement important pour moi. Une plus grande égalité sociale permettrait, me semble-t-il, de mieux vivre ensemble. Et serait en adéquation avec la « bienveillance » affichée dans l'enseignement catholique, bienveillance trop souvent absente.

Pourquoi te syndiquer ? Et à la CGT ?

- J'avais déjà franchi ce cap de me syndiquer à la CGT lors de mon expérience dans la grande distribution. Des collègues cégétistes avec qui j'avais pu échanger m'avaient convaincue de la vision de ce syndicat et de leurs revendications. J'ai donc franchi ce pas à l'époque.

Faire partie d'un syndicat et se sentir soutenu·e, cela renforce nos points de vue et visions du monde du travail et nous permet l'apprentissage de nos droits souvent peu connus en tant qu'employé·e ou ouvrier·ère.

Je n'étais plus syndiquée lorsque j'ai commencé comme personnel de vie scolaire. Mais j'ai rencontré un problème avec ma supérieure et mon

directeur de l'époque. J'ai contacté le syndicat qui m'a soutenue.

J'ai été épaulée avec bienveillance. Je me suis donc syndiquée illico !

Après avoir été aidée, j'ai ressenti le besoin de m'investir. Je suis devenue Représentante de Section Syndicale (RSS) dans mon établissement. J'ai essayé d'être au plus près du personnel, de me former au mieux pour répondre à leurs demandes diverses et variées.

En 2023, j'ai monté une liste CGT pour les élections du CSE. La CGT, c'était inédit. Des élu·es CGT ont fait leur apparition dans le nouveau CSE. C'était une première pour moi et mes Camarades. Il a fallu imposer le respect de la loi car l'ancien fonctionnement était, disons, un peu « olé-olé ».

Aujourd'hui, je suis membre de la Commission Exécutive Nationale (CEN), organe politique principal de notre syndicat

C'est une chance proposée par le bureau régional de Lille. J'ai rencontré des personnes formidables notamment d'autres collègues de droit privé. J'ai intégré le groupe OGEC national au sein de la CEN et croyez-moi il y a beaucoup de choses à faire, à construire pour les OGEC afin d'améliorer nos conditions de travail et notre rémunération.

Temps de formation

LES PROFESSEUR·ES-DOCUMENTALISTES VEULENT FAIRE RESPECTER LE DROIT !



Les professeur-es-documentalistes de l'académie de Normandie ont été convoqué-es à une formation à distance intitulée « ANIMATION ACADÉMIQUE DE LA DOCUMENTATION » un mercredi en décembre de 14h00 à 16h00. Cette réunion était présentée comme obligatoire.

La CGT Enseignement Privé, aux côtés des documentalistes, exprime sa désapprobation quant au choix du mercredi et de l'horaire de la formation.

La plupart d'entre elles et eux ne travaillent pas le mercredi après-midi, et une formation à ces heures, dépassant leurs obligations réglementaires de service, est perçue comme une surcharge de travail.

Pour beaucoup, des responsabilités supplémentaires leur ont été attribuées (référent-e numérique, Adage...) augmentant de façon conséquente leur charge et donc leurs horaires de travail.

Certain·es dispensent des heures d'enseignement, pour lesquelles chaque heure devrait être décomptée comme 2 heures de service. Malgré des demandes répétées en ce sens, ce décompte n'est toujours pas appliqué.

Par ailleurs, le fait que les professeur-es-documentalistes ne bénéficient pas de la prime informatique soulève la question des moyens matériels dont elles et ils disposent pour participer à la formation depuis leur domicile. La formation en dehors des heures de travail est donc ressentie comme un manque de considération et de mépris de leur profession.

Des réunions de bassin entre professeur-es-documentalistes avaient historiquement lieu en présentiel sur le temps de travail. Ces rencontres entre collègues étaient des occasions de partage d'expériences, pour des collègues travaillant souvent seul-es en collège

ou en lycée. Mais face à ces nouvelles conditions de formation, difficilement conciliables avec les vies professionnelles et personnelles de l'ensemble des enseignant·es, il va maintenant être difficile de trouver des créneaux pour organiser ces riches réunions locales.

Rappelons que la formation pendant les heures de travail est un droit, et qu'une formation en dehors de ces heures ne doit pas être imposée. Par conséquent, la CGT Enseignement Privé soutient les professeur-es-documentalistes et insiste sur le respect du droit à la formation des personnels pendant les heures de travail, et porte régulièrement cette revendication auprès des autorités académiques ou ministérielles.

**Stéphanie Morteau,
Corine Longuet,**
*Professeures documentalistes
Académie de Normandie*

L'article 2 du décret n°2014-940 du 20 août 2014 précise que chaque heure d'enseignement est décomptée pour la valeur de deux heures, y compris pour les professeur-es-documentalistes, évidemment. Ce qui n'est pas toujours le cas...

Tract agri



Protection Sociale Complémentaire au MASA^(*)



Après X réunions depuis mai 2023, des milliers d'euros de frais déplacements et des centaines d'heures de travail, le protocole d'accord est prêt pour la signature.

Malgré tout le travail fourni par l'intersyndicale et vos représentants CGT, la CGT Enseignement Privé et la CGT Agri ne signeront pas cet accord. Car cet accord n'est pour nous :

Ni Équitable, Ni Solidaire :

En effet, malgré nos propositions pour que les agents ayant de plus faibles salaires soient soutenus par l'ensemble des agents pour les aider à financer cette mutuelle, aucune avancée dans ce sens n'a été validée par le MASA ;

- Les options qui seront proposées sont en adéquation avec les besoins des agents et de leurs familles, conséquence des nombreux débats et échanges que vos représentants CGT ont mené avec l'administration cependant, ces options seront payantes et aucune solidarité entre les agents n'a pu être négocié ;
- Nous voulions respecter l'idée d'Ambroise Croizat en 1946 « *cotiser selon ses moyens et en recevoir selon ses besoins.* ». Or même pour des options à la charge de l'agent, aucune solidarité n'a pu être validée ;
- Le dialogue social existe peu au MASA, nous en avons eu confirmation dans la mesure où nous avons dû quitter la salle dès la première séance afin que certaines de nos propositions soient entendues et étudiées par le chef du Service des Ressources Humaines, Xavier Maire, et son équipe ;
- La plupart de nos propositions ont été rejetées. Seules ont pu être négociées et validées des garanties intégrées dans les options, options payantes, payées par l'agent ;
- Le MASA n'a pas toujours respecté ses engagements en fournissant très tardivement les documents de travail (souvent supérieurs à 30 pages) la veille des réunions, tout en inversant les rôles en demandant régulièrement à l'intersyndicale de faire la synthèse des différentes propositions discutées.

En conséquence, vos représentants CGT déclinent l'invitation de M. FESNEAU à la signature de cet accord de protection sociale complémentaire des agents du MASA notoirement insuffisant initialement prévue le 26/01/2023.

CGT Enseignement Privé
263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
courriel : agricole@cgt-ep.org

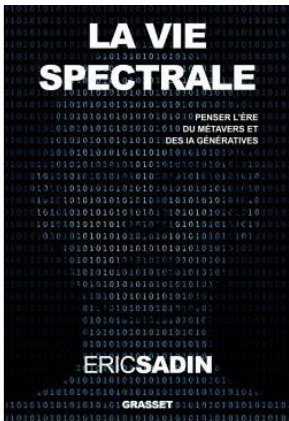
www.cgt-ep.org

CGT des personnels du MASA et de ses etbs
3 rue Barbet de Jouy - 75107 Paris
Courriel: cgt.agri@agriculture.gouv.fr

<https://m.facebook.com/cgtagri>

(*) Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

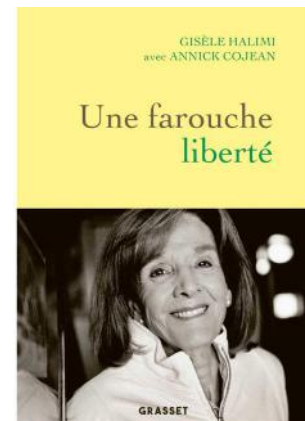
coin lecture



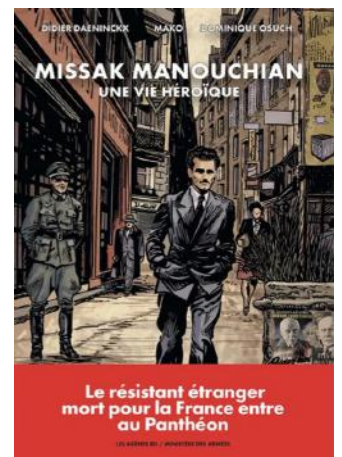
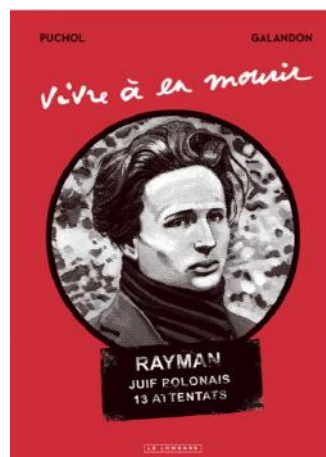
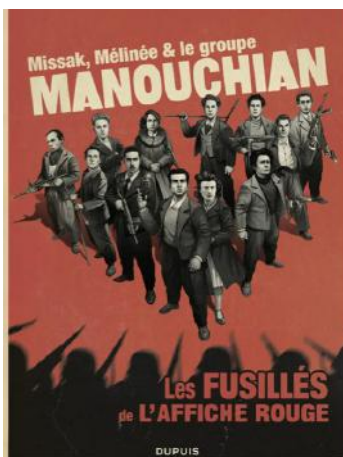
E. SADIN, *La vie spectrale : Penser l'ère du métavers et des IA génératives* (Grasset) Philosophe majeur, Eric Sadin répond dans ce nouvel essai critique aux interrogations qui ne cessent d'apparaître au fur et mesure que l'intelligence artificielle se développe. Depuis 2009, Eric Sadin n'a eu de cesse d'interroger ces technologies qui effraient autant qu'elles fascinent. Brillant d'intelligence, qui pour le coup, n'a rien d'artificielle, l'auteur interroge la nature de ces IA capables aujourd'hui de rédiger un texte, de performer une idée, mais demain ? Faut-il comme le titre l'affirme, craindre que nos propres existences deviennent « spectrales » et insaisissables ? A lire sans modération !



U. ECO, *Reconnaître le fascisme* (Grasset, 1997) est un livre issu d'un discours d'Umberto Eco de 1995. Il a été réédité afin d'éclairer les citoyens face aux montées des populismes dans le monde. Évoquant son enfance sous le fascisme italien, Eco le distingue du nazisme. Il veut éviter la répétition de ces années terribles. Pour cela il propose une définition du fascisme jugeant que celles qui sont proposées permettent de « *jouer au fascisme de mille façons* ». Eco conclut que même en retirant certains aspects, le fascisme reste reconnaissable en raison de sa nature multiforme. Il propose une liste de caractéristiques de l'*Ur-fascisme*, le « *fascisme primitif et éternel* ».



G. HALIMI, *une farouche liberté* (Grasset) À 93 ans, Gisèle Halimi fait le bilan de sa vie militante. Avocate engagée, elle a mené des combats essentiels pour les droits des femmes, les combattants indépendantistes algériens, la lutte contre le viol, le droit à la contraception, la parité politique, les droits des femmes en Europe. « *Farouche liberté* » offre un message d'espoir en énumérant ses victoires, tout en rappelant la nécessité d'une égalité totale, juridique et quotidienne. Célébrant ses succès, Gisèle Halimi exhorte à persévérer dans la quête d'une justice intégrale pour les droits des femmes.



MÉLINÉE ET MISSAK MANOUCHIAN. Avec l'entrée au Panthéon de Mélinée et Missak Manouchian au Panthéon, le 21 février, ce sont aussi les 22 autres membres du groupe Manouchian qui accèdent à la plus haute reconnaissance de la France. Engagé comme ces Francs-Tireurs et Partisans de

la Main d'Oeuvre Immigrée (FTP-MOI), dans la Résistance dès 1940, Missak est le chef militaire de la région parisienne. Mélinée, sa femme, est commissaire militaire des FTP-MOI. La bande dessinée historique compte quatre albums directement liés à l'histoire du résistant et à son groupe. Tour d'horizon...



kit



ATTRIBUTIONS CSE : ARTICLE L2312-8

Le Comité Social et Économique a pour mission d'assurer une expression collective des salarié-es permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Les Comités Sociaux et Économiques mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés assument également les attributions anciennement prévues pour les DP.

Le Comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES

Le **CSE** est informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur (C. trav., art. **L. 2312-8**) :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail et la formation professionnelle) ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de travail, de sécurité et de santé ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes atteintes de maladies chroniques et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Le **CSE** est aussi consulté sur (C. trav., art. L. 2312-37) :

- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés (C. trav., art. L. 2312-38) ;
- La restructuration et compression des effectifs, (C. trav., art. L. 2312-39)
- Le licenciement collectif pour motif économique (C. trav., art. L. 2312-40) ;
- Les opérations de concentration (C. trav., art. L. 2312-41) ;
- Les offres publiques d'acquisition (C. trav., art. L. 2312-42 à L. 2312-52) ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (C. trav., art. L. 2312-53 et L. 2312-54).

BUDGET ASC (ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES) : VÉRIFIEZ LE MONTANT !

On lit souvent que, quand il existe, le budget des ASC ne peut pas baisser d'une année sur l'autre.

En fait, c'est un peu plus compliqué, et beaucoup plus intéressant que ça, explications :

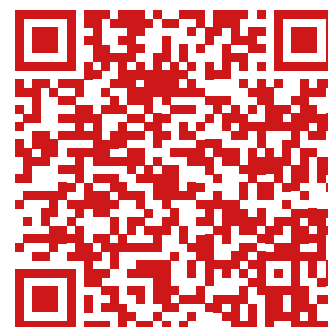
QU'EST-CE QUE LES ASC ?

Les ASC servent à améliorer le bien-être au travail, favoriser l'accès à la culture, ou acheter des cadeaux ou bons d'achat à l'occasion d'évènements précis dans l'année et définis par l'URSSAF.

Dans les établissements de plus de 50 salarié-es (enseignant-es et personnels de droit privé confondu) le budget des ASC est fixé par l'employeur, contrairement au budget de fonctionnement, qui, lui représente 0,2 % de la masse salariale brute (0,22 % à partir de 2000 salarié-es)

PETITE HISTOIRE

de cacul mathématique, à lire ici :



Il faut tout prévoir, même ce qui n'arrive « qu'aux autres »

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée. Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

www.ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite