



# XIIIe congrès - Résolution n°4 - Lutter contre les discriminations pour abolir la domination

mardi 17 mars 2020, par [Bariaud](#)

22  
Supplément au Lien n° 302 - mars 2020

**RÉSOLUTION 4**  
**Lutter contre les discriminations pour abolir la domination**

Pour rappel, selon la loi :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de naissance, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de son non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne le fût ou ne l'eût été dans une situation comparable. Constitue une discrimination indirecte une disposition ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'affecter, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'imposer à quelqu'un d'adapter un comportement préalable par l'article 2. »

Dans le Code pénal :

Article 225-1 (Modifié par L.OI n°328-1347 du 16 novembre 2018 - art. 86)  
Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de naissance, de leur état de santé, de leur porte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, de leur lieu de naissance, de leur état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2 (Modifié par L.OI n°3047-86 du 27 janvier 2017 - art. 17)  
La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-3, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :  
1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;  
2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;  
3° A refuser d'embaucher, à sélectionner ou à licencier une personne ;  
4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;  
5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;  
6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 472-8 de code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accessible au public ou sur son site d'un accès facile, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

[Pour rappel, selon la loi](#)

[Préambule](#)

[Lutter contre les discriminations pour une société émancipatrice](#)

[Égalité femmes-hommes](#)

- L'activité de la FERC contre les discriminations faites aux femmes se déploie dans ses champs fédéraux.
- L'activité de la FERC contre les discriminations se déploie dans le champ confédéral.
- L'activité fédérale doit se développer

[Lutte contre les LGBTIphobies](#)

- Collectif CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'Égalité et la non-discrimination des lesbiennes, gays, bi et trans. (LGBT)
- Collectif Éducation contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire

## [Droits des jeunes et des enfants sans papiers](#)

## [Lutte contre les idées de l'extrême droite](#)

## [La lutte pour les droits et libertés syndicales](#)

- Une représentation des salarié·es minorée
- De la loi à l'action répressive

[Retour haut de la page](#)

Pour rappel, selon la loi

*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1. Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
2. Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. »

Dans le Code pénal :

Article 225-1 (Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une

prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2 (Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177)

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1. A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
4. A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
5. A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
6. A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

[Retour haut de la page](#)

## Préambule

Si depuis plusieurs congrès la FERC fait le choix d'utiliser une écriture égalitaire, c'est que la question de combattre la domination masculine et ses conséquences discriminatoires, y compris dans le domaine linguistique, est aussi un combat anticapitaliste.

En effet, la langue, à tout point de vue, n'est pas neutre : elle porte un message hautement politique et pour la CGT, elle ne devrait en aucun cas délivrer un message discriminatoire.

C'est pourquoi la FERC, comme la CGT Educ'action par exemple, décide de féminiser ses écrits, de favoriser l'emploi des termes épïcènes, de pratiquer l'écriture égalitaire.

De façon volontariste, elle choisit ses mots y compris en optant pour des modifications d'expressions communément admises mais discriminatoires.

Ainsi les droits de l'Homme doivent être appelés les droits humains. Si les dénominations restent inchangées ou des phrases non féminisées, elles sont à considérer dans le texte comme des citations.

[Retour haut de la page](#)

## Lutter contre les discriminations pour une société émancipatrice

De tous temps, la domination de certaines classes sur d'autres, de certaines populations, s'appuie sur les discriminations qui créent des échelles de valeurs et catégorisent les individus. La société capitaliste intègre depuis toujours ces discriminations pour organiser la concurrence entre les travailleur·ses et façonner le monde à son image.

Parce qu'elle s'inscrit dans le cadre d'un syndicalisme qui a pour optique de transformer la société en luttant contre toutes les dominations, et à l'instar de la CGT dans ses principes fondateurs, la FERC entend lutter contre l'ensemble des discriminations, quelle qu'en soit la nature, qu'elles soient prohibées et inscrites dans les critères de la loi ou qu'elles soient encore « légales ».

Dans la perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous, la FERC et ses organisations fédérées considèrent que l'Éducation, la Formation, la Recherche et la Culture, doivent baliser les chemins de la connaissance, ouvrir à la compréhension du monde, à la solidarité, participer à l'instauration de la justice sociale, constituer des remparts contre la reproduction des inégalités.

Dans cette optique, la FERC exige, pour les salarié·es de la Fonction publique, le respect de l'obligation de soutien de son administration lorsqu'un personnel est victime de discrimination. Pour ce faire, les différents ministères, notamment ceux de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de Recherche, des Sports, doivent mettre en place des instances, auxquelles participeront les syndicats, afin de lutter efficacement contre les discriminations dans leur ensemble. Les administrations doivent être à la pointe de la lutte contre les discriminations en mettant en place des dispositifs pour défendre les personnes (élèves, étudiant·es, personnels, etc.) qui s'estiment victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

Pour les salarié·es du privé, la FERC exige le respect des dispositions du code du travail favorables aux salarié·es en matière de discriminations et agit pour son renforcement afin que l'interdiction des discriminations soit effective.

Dans tous les cas, l'action en justice doit être facilitée. Tous les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants pour les auteur·trices d'actes discriminatoires : la totalité de la charge de la preuve doit donc leur incomber.

La FERC entend agir pour que le droit conventionnel (national, européen et international) contre les discriminations soit mobilisé.

Elle lutte pour faire reconnaître de nouveaux critères de discriminations qui pour le moment sont encore « légaux » comme les critères de nationalité dans l'accession à la titularisation dans l'ensemble de la Fonction publique.

La FERC CGT s'engage à construire, avec ses organisations fédérées une démarche syndicale et des outils afin de contraindre nos employeurs à respecter ces droits fondamentaux sur tous les lieux de travail.

La FERC CGT réaffirme le refus de toutes les discriminations au sein des organisations qu'elle fédère.

[Retour haut de la page](#)

## **Égalité femmes-hommes**

L'essentiel des discriminations dont sont victimes les femmes proviennent des violences et de l'exploitation (inégale répartition des tâches domestiques) dont elles sont victimes au foyer, mais aussi au travail (salaires inférieurs, temps partiels massivement imposés...) ; la discrimination sexuelle est consubstantielle du combat de classe et doit être combattue en premier lieu sur le terrain.

La CGT s'est dotée en 2007 d'une charte égalité femmes-hommes. La FERC s'inscrit dans ce féminisme de lutte. Elle mène, en lien avec la confédération et les syndicats et unions de syndicats qui la composent, un combat pour l'égalité femmes-hommes dont l'émancipation des femmes par l'abolition du patriarcat, et donc l'émancipation des femmes, dans ses structures, au travail, et pour les usager·es de l'Éducation, la Recherche, et la Culture.

### **L'activité de la FERC contre les discriminations faites aux femmes se déploie dans ses champs fédéraux**

Elle consiste à identifier et déconstruire les stéréotypes pour agir contre toutes les formes de dominations exercées sur les femmes.

Au sein du collectif femmes mixité de la FERC : les syndicats ou unions de syndicats apportent leurs expériences et produisent de la réflexion et de l'activité pour lutter contre les discriminations faites aux femmes.

La FERC sup gagne des batailles juridiques : à Lyon elle a réussi à faire condamner par sa direction le professeur harceleur de doctorantes étrangères victimes de chantage « sexuel » pour obtenir des papiers et des financements de leurs études.

La CGT Educ'action s'appuie sur la Collective, créée en 2012, pour intégrer une dimension féministe dans ses actions et ses expressions militantes. Elle s'est dotée d'une résolution égalité femmes-hommes votée en 2017 pour mener la lutte pour l'égalité dans l'Éducation nationale. Tout d'abord, elle se saisit des dates spécifiques aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre, etc.). Elle s'intéresse à la question de l'égalité salariale dans l'Éducation nationale ainsi qu'à la question des violences faites aux femmes au travail (participation aux groupes de travail ministériels, ...). Elle réfléchit au rôle de l'éducation pour lutter contre les stéréotypes.

Tous ces axes font l'objet de parutions.

La CGT Educ'action a organisé deux journées de formation : « l'égalité salariale » et « construire l'égalité à l'école pour gagner l'égalité au travail » (avec la FERC).

Des modules de formation à destination des syndicats départementaux sont en cours d'élaboration.

Enfin, au sein de l'union, elle a mis en place des règles de fonctionnement. Ces règles de fonctionnement : parité des CE/bureau, temps de parole limité et alternance des prises de parole femmes-hommes, doivent être encouragées dans tous les secteurs que la FERC recouvre et à tous les niveaux de son organisation (union de syndicats...). La FERC doit être exemplaire et motrice dans les domaines de la parité, de l'égalité, et doit encourager les camarades femmes à prendre et à tenir toute leur place légitime au sein de sa fédération.

## **L'activité de la FERC contre les discriminations se déploie dans le champ confédéral**

Elle a ainsi participé à plusieurs actions : rédaction et correction du guide Fonction publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; organisation des intersyndicales femmes ; diffusion de matériel de propagande lors des grandes journées de mobilisation contre les violences faites aux femmes ou pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes ; animation ou participation aux journées de formation dont celles avec l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail).

## **L'activité fédérale doit se développer**

Les réflexions et les expériences menées dans les syndicats et unions de la FERC doivent nourrir celles des instances et des collectifs de la fédération et amener à une amélioration permanente de son fonctionnement interne quant aux rôles et implications des femmes dans l'activité syndicale. Cela nécessite un décodage précis des modes de domination au sein de nos organisations et des actions concrètes pour y remédier.

La FERC doit collecter les revendications spécifiques des femmes au sein des différents syndicats pour proposer des revendications communes qui soient au plus près de ce que vivent les syndiquées et les personnels et ainsi proposer :

- une coordination de l'activité des syndicats et de leur propagande ;
- des stages ou journées d'étude sur les discriminations, les violences faites aux femmes ;
- une aide à la création de nouveaux collectifs dans les syndicats ou unions de syndicats ;
- une création d'une plate-forme de revendications communes aux personnels et usager•es ;

- une communication sur notre activité pour le site [egalite-professionnelle.cgt.fr](http://egalite-professionnelle.cgt.fr) de la confédération.

[Retour haut de la page](#)

## Lutte contre les LGBTIphobies

Outre les discriminations liées au sexe, la FERC a fait de celles liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle une de ses priorités.

Le sexe ou le type sexuel d'une personne désigne les caractéristiques biologiques (génétique, chromosomes, hormones, notamment) et le genre renvoie à une construction sociale. L'identité de genre peut être non alignée sur l'identité sexuelle. Elle est également distincte de l'orientation sexuelle (l'hypothèse selon laquelle l'identité de genre serait innée, fixe et dépendante du sexe biologique ne s'appuie sur aucune preuve scientifique.) L'identité de genre est affectée par des facteurs sociaux, comme l'appartenance culturelle, le statut social, la situation professionnelle, l'éducation ou la famille.

Le terme « identité de genre » est généralement préféré au terme lié d'« identité sexuelle », pour éviter une confusion avec l'orientation sexuelle ou pour centrer le caractère masculin ou féminin sur le seul facteur du ressenti de la personne, et non sur ses caractéristiques biologiques.

C'est pourquoi la FERC par son collectif Discrimination participe activement au collectif confédéral « Collectif Cgt de lutte contre l'homophobie, pour l'Égalité et la non-discrimination des lesbiennes, Gays, Bi et Trans (LGBT) » et dans le « collectif Éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire ».

### **Collectif CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'Égalité et la non-discrimination des lesbiennes, Gays, Bi et Trans. (LGBT)**

La FERC participe depuis plusieurs années à ce collectif, aussi bien dans la rédaction des différents documents de référence de ce collectif tels que le « guide de défense syndicale contre les LGBTphobies » que dans la mise en place et l'animation des formations syndicales sur les discriminations à Courcelle-sur-Yvette.

La FERC participe également chaque année à la marche des fiertés de région parisienne mais aussi à celles de plusieurs Unions Départementales. Le collectif nous sollicite aussi pour aider à la résolution de situations discriminantes dans nos champs fédéraux.

### **Collectif Éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire**

Le collectif est un lieu de réflexion à la fois sur les situations rencontrées par les élèves et étudiant·es que par les personnels des ministères (MENJ, MESRI et MAA). Dans ce cadre le collectif a une plateforme revendicative qui lui sert de base lors des rencontres avec les ministères pour la mise en place des campagnes de lutte contre les LGBTphobies. Il est également sollicité pour le programme de formation des personnels en particulier enseignant·es et de direction pour les sensibiliser aux discriminations liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle. Le collectif est invité au comité d'entente LGBTI du Défenseur Des Droits (DDD).

La FERC CGT s'engage à s'investir pour que la loi de 2001, qui stipule que chaque élève a le droit à au moins 3 séances d'éducation à la sexualité, soit enfin appliquée par le biais des CESC (Conseil d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté) des collèges et des lycées, mais aussi pour que les manuels de SVT proposent de la sexualité une connaissance exhaustive, complète et non genrée. Il s'agit là de sortir d'un obscurantisme discriminant et de cesser de livrer « l'éducation » sexuelle des jeunes aux multinationales du sexe.

Cette lutte contre les stéréotypes de genre passe aussi par une éducation à la vie affective et à la sexualité dès le primaire (par une éducation à la sexualité, au respect des individus dans leur diversité, ainsi que par une lutte résolue contre les différentes discriminations liées à l'orientation sexuelle).

Elle doit permettre notamment, avec des personnels formés, de répondre aux interrogations des enfants au sujet des différentes orientations sexuelles et de déconstruire les représentations genrées, et lutter ainsi contre les violences faites aux femmes et les LGBTphobies.

[Retour haut de la page](#)

## **Droits des jeunes et des enfants sans papiers**

Depuis de nombreuses années et notamment en raison de ses champs de syndicalisation, la FERC est « naturellement » investie dans la défense des enfants et des jeunes sans papiers et de celles et ceux qui se voient refuser le droit à la scolarisation.

En effet la scolarisation de toutes et tous, au-delà même de la scolarité obligatoire, fait partie des droits fondamentaux et est reconnue par les textes internationaux (Convention Européenne des Droits de l'Homme) et la législation française (notamment dans le Code de l'Éducation). La revendication de la CGT étant par ailleurs une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

Cette scolarisation, pour être poursuivie dans des conditions satisfaisantes, doit au moins permettre aux jeunes qui ont commencé un parcours d'éducation, d'orientation et de formation de ne pas être placé-es sous la menace permanente d'une expulsion, qui crée des conditions de précarité matérielle et psychologique insupportables.

Il appartient aux militant-es de la FERC de faire vivre ces droits et de lutter contre les discriminations liées à la nationalité, notamment dans les domaines de l'éducation et de la culture.

Pour permettre à notre fédération de mettre en adéquation ses principes avec ses actions la FERC participe notamment à un certain nombre de collectifs.

Elle est impliquée, depuis sa constitution en 2004, dans le Réseau Éducation Sans Frontière, réseau militant de défense des enfants et des jeunes scolarisé-es et de leurs familles.

Elle participe au collectif JUJI-E-S (Justice pour les Jeunes Isolé-es Etranger-es). Ce collectif associatif et syndical constitué en 2017 réclame l'application du droit commun et des moyens pour celles et ceux qu'on appelait les Mineur-es isolé-es étranger-es, MIE, et qu'on appelle aujourd'hui les Mineur-es non accompagné-es, MNA.

Elle participe à la rédaction, au financement et à la mise en ligne sur son site d'un guide juridique et militant : Le droit à l'école pour tous les enfants rédigé et soutenu par différents syndicats et associations.

Elle participe depuis 2009 au comité de pilotage du CDERE (Collectif pour le Droit des Enfants Roms à l'Éducation).

Par ailleurs la FERC participe aux activités du collectif confédéral Migrant-es, qui lutte à son niveau contre les discriminations affectant les travailleur-es sans-papiers.

Face à ce qui n'est pas, comme on voudrait nous le faire croire, une crise migratoire, mais bien une crise de la solidarité et de l'accueil, la FERC CGT continuera à défendre ses valeurs partout où elle est présente.

Elle sera comme toujours aux côtés des associations de défense des droits des mineur-es isolé-es et des sans-papiers.

Nous faisons aussi le constat que la question des Jeunes Isolé•es Etranger•es et du traitement qui leur est réservé est particulièrement dramatique. Nos organisations respectives interviennent régulièrement et à tous les niveaux, auprès des autorités concernées.

Il est de notre responsabilité d'informer et d'agir pour qu'enfin les lignes bougent, en faisant vivre nos valeurs de fraternité et d'humanisme.

[Retour haut de la page](#)

## **Lutte contre les idées de l'extrême droite**

L'extrême droite et ses idées ne constituent pas un mouvement politique comme les autres. C'est une menace pour la démocratie et le monde du travail. Sa vision du monde est fondée sur l'inégalité et les discriminations, en fonction des origines, des religions, des cultures et des sexes. L'extrême droite divise et met en opposition le monde du travail : elle fait ainsi le jeu du patronat. Elle porte un projet de régression sociale, et notamment d'austérité avec une casse du Service public et une diminution drastique du nombre de fonctionnaires.

L'idéologie fasciste que porte l'extrême droite repose sur un discours nationaliste mettant en avant « la solidarité nationale interclassiste » en lieu et place de la lutte des classes. Ce discours s'articule avec des positions racistes, islamophobes, antisémites, misogynes et LGBTphobes qui ont pour effet de renforcer l'oppression violente des minorités. La FERC CGT rappelle en particulier le droit des femmes portant le foulard à accompagner leurs enfants lors de sorties scolaires.

Par ailleurs, nous rappelons que la loi de 1905 n'est pas une loi d'exclusion de toute religion mais la possibilité d'exercer librement son culte sans en subir de conséquences.

Dans les collectivités dirigées par l'extrême droite, ses représentant•es s'attaquent systématiquement à l'Éducation, à la Culture, aux associations et aux droits des femmes, ils et elles cassent le lien social et les solidarités.

Exemple : « Métastases rouges des quartiers », « racailles », « petits cons »... voilà comme sont qualifiés les enseignant•es par les mairies d'extrême droite lorsqu'ils et elles sont en désaccord avec les idées portées. Le « collectif Racine », excroissance du Rassemblement national (RN), développe ainsi un discours idéologique discriminant en considérant que le « renoncement à l'autorité est imputable aux idéologies égalitaristes et libertaires ».

Les valeurs d'égalité et d'émancipation sont attaquées pour défendre la sélection, le tri social et la discrimination. L'extrême droite défend une école autoritaire, avec une vision rétrograde et réactionnaire des enseignements, une utilisation idéologique des enseignements et le refus du vivre-ensemble. Aujourd'hui, simplement dénoncer l'extrême droite ne suffit plus pour la combattre. La mondialisation capitaliste et les politiques libérales et austéritaires menées en Europe et dans le monde offrent un boulevard au repli nationaliste et à la « préférence nationale ». Cette notion d'essence éminemment raciste vise à diviser les salarié•es, privé•es d'emploi et retraité•es et à détourner la colère de celles et ceux qui devraient au contraire se rassembler pour lutter ensemble contre les vrai•es privilégié•es qui accaparent les richesses produites.

Ce qui est en cause, c'est la complicité des gouvernements avec le marché et les politiques économiques austéritaires. La fuite en avant dans la dérive sécuritaire et ultralibérale est une impasse qui légitime le discours de l'extrême droite. Dans ce contexte, beaucoup de celles et ceux qui se présentent aux élections comme des « remparts » sont en réalité responsables de la montée des voix en faveur de l'extrême droite.

Le syndicalisme est aussi interpellé par le développement de l'extrême droite et de ses idées.

La FERC CGT ne laissera passer aucune intervention ou initiative développant les idées de l'extrême droite et associant des adhérent•es. Comme elle l'a déjà fait, elle exclura tout•e adhérent•e portant publiquement les idées de l'extrême droite.



Notre combat contre les idées de l'extrême droite se développera via le collectif confédéral de lutte contre les idées de l'extrême droite mais également dans des initiatives unitaires, comme celles autour de VISA (Vigilance Intersyndicale Antifasciste) à laquelle la FERC est adhérente.

Nous multiplierons les initiatives et formations sur le terrain, auprès des salarié·es, des privé·es d'emploi et des retraité·es, pour démontrer l'imposture sociale que représente l'extrême droite. Notre combat contre cette dernière et le fascisme sera un combat d'idées et sur le terrain pour défendre nos droits et libertés et mettre de nouvelles conquêtes sociales à l'ordre du jour.

[Retour haut de la page](#)

## **La lutte pour les droits et libertés syndicales**

Avec l'arrivée au pouvoir de Macron et de son gouvernement, la répression contre le mouvement social et les droits des salarié·es s'est fortement accrue, comme l'ont mis en exergue les semaines de mobilisation des Gilets Jaunes.

### **Une représentation des salarié·es minorée**

C'est dès son accession au pouvoir que Macron a donné le cap de sa politique. Par la Loi travail XXL et ses ordonnances, il a porté une attaque sans précédent contre les Institutions Représentatives des Personnels. Les représentant·es des salarié·es sont un levier pour les salarié·es contre les attaques du patronat. La création du Comité Social Économique, avec la fusion des IRP et la suppression des Comités d'Entreprise et des CHSCT, et la réduction de leurs prérogatives, entraîne une baisse considérable des délégué·es des personnels et syndicaux·ales (de moins 27,3 % à moins 50 %). Cette suppression a pour finalité d'institutionnaliser la fonction de représentant·e du personnel, ancienne revendication du MEDEF, et de détruire le lien de proximité avec les salarié·es.

Avec les ordonnances Macron, la négociation collective est déséquilibrée au profit du patronat : primauté à l'accord d'entreprise, libre choix du périmètre de négociation, contournement des syndicats, diminution sévère des moyens des IRP. Des droits fondamentaux sont bafoués (force du contrat individuel, droit au recours, droit à la réparation) ou détournés (principe constitutionnel de participation). Les accords collectifs ne pourront être remis en cause devant le ou la juge que très difficilement même s'ils sont illégaux.

Le gouvernement s'attaque aussi à la Fonction publique. La loi de transformation met en place une instance unique en lieu et place des comités techniques et CHSCT, et supprime certaines compétences des commissions paritaires : la gestion des mobilités et des promotions se fera hors de tout contrôle collectif des élu·es syndicaux·ales en CAP.

La loi pour « une école de la confiance » ne fait que renforcer les moyens de l'employeur public pour museler les personnels via son article 1. De la même manière, la loi « anticasseurs » vise à réprimer le mouvement social et à entraver le droit à manifester en créant de nouveaux délits et en aggravant les peines.

Les instances comme la médecine du travail et l'inspection du travail sont entravées voire attaquées en justice dès lors qu'elles mettent à mal le capital. La FERC dénonce le fait à chaque fois dès lors qu'il y a collusion entre la justice et le patronat pour ne pas défendre la santé et les conditions de travail des salarié·es.

Pour la FERC, au-delà d'une nouvelle conception du système de représentation du personnel, il est impératif d'assurer la défense des intérêts de la collectivité de travail et de faire contrepoids aux pouvoirs de l'employeur·se.

## De la loi à l'action répressive

Si le gouvernement légifère sur la destruction de libertés syndicales, il joint les actes aux écrits et tente d'étouffer la colère et les revendications des salarié·es, retraité·es et de la jeunesse par une hausse significative de la violence, qu'il affirme légitime puisque d'État.

Cela se traduit par :

- le droit qu'ont pris certain·es président·es d'université pour faire entrer la police dans les locaux pour évacuer les étudiant·es qui occupaient les facs, voire de certains doyen·nes qui ont fait appel à des nervis d'extrême-droite.
- L'augmentation des gardes à vue de militant·es syndicaux·ales, d'étudiant·es et de lycéen·nes et des comparutions immédiates donnant lieu à des peines lourdes pour des faits de syndicalisme et de militantisme.
- La création d'un « délit de solidarité » pour les militant·es qui s'insurgent contre les conditions d'accueil faites aux migrant·es.
- Une volonté manifeste de fermeture des bourses du travail et d'expulsion des locaux de la CGT.
- L'augmentation de la discrimination syndicale via des convocations, pour des mises en garde écrites par employeurs et employeuses pour « rappeler à l'ordre » les personnels qui voudraient lutter contre les réformes par des actions collectives au sein de leur établissement, des procédures disciplinaires parfois lourdes pour réprimer les représentant·es syndicaux·ales, par le blocage des carrières, par des licenciements abusifs, par des actions devant le tribunal administratif.

Pour la FERC, il n'y a pas de progrès et de conquêtes sociales sans libertés syndicales.

Elle exige le soutien, la protection de la hiérarchie pour les militant·es victimes de discrimination syndicale. Elle exige le respect des droits syndicaux.

La FERC condamne la répression violente qui s'abat sur les manifestant·es et qui tient lieu de politique pour le gouvernement. Avec sa Confédération et d'autres associations, elle continuera à revendiquer l'interdiction de certaines armes, comme le LBD, dans le « maintien de l'ordre » ainsi que la dissolution de la BAC (Brigade anti-criminalité) et des compagnies d'intervention.

La FERC refuse la criminalisation de l'action syndicale par le gouvernement et par certaines directions d'établissements ou d'administrations qui n'opposent aucune résistance à la pression politique et/ou hiérarchique.

La FERC dénonce les jugements iniques qui touchent nos camarades et exige la relaxe des militant·es et plus largement l'arrêt de toutes les actions entreprises contre les syndicalistes qui défendent leur outil de travail, leur emploi et les droits des salarié·es.

[Retour haut de la page](#)