

**DOSSIER : Féminisation de la fonction publique territoriale :
des décennies de combats**

MÉMOIRES D'AVENIR

PUBLICATION DE L'INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE
DE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS — DÉCEMBRE 2025 — N° 18 - 2 EUROS



**Directrice de la publication :**

Caroline Lacour

Rédacteur en chef : Pierre Legoy

Maquette : Aymeric Guillemain

Photo de couverture :

Manifestation des communaux de Grenoble pour l'augmentation des salaires des sténodactylos en 1978 | DR

Conseil d'administration de l'IHS CGT de la Fédération CGT des Services publics

POUCHOL Alain, Président d'honneur

LACOUR Caroline, Présidente

LEGOY Pierre, Secrétaire

BRICOUT Nadine, Trésorière

BOUVERET Lise

CAUSSEUILLE Michel

COANET Philippe

DANIEL Stéphanie

DE ROSSO Angèle

DEBEIR Vincent

DELAYE Jean-Michel

DUSSART Gilbert

LAIR Jef

LAVIGNE Michel

LOUVET Didier

SOLAIRE Christine

TALBOT Baptiste

Conseil scientifique :

Emmanuel BELLANGER, historien directeur de recherche au CNRS, Centre d'histoire sociale des mondes contemporains, Paris I

Sophie BÉROUD, professeur de sciences politiques à l'Université Lumière Lyon II

Dominique DURAND, journaliste historien

Florian GALLIEN, archiviste

Jacques GIRAUT, historien, professeur émérite de l'Université Paris XIII

Colette GRANDCLAUDON, administrateur territorial, mission Histoire du CNFPT

Julian MISCHI, directeur de recherches INRA Guillaume ROUBAUD-QUASHIE, rédacteur en chef de la revue de « Cause commune »

Stéphane SIROT, historien, enseignant à l'Université de Cergy-Pontoise et de Nantes Emeric TELLIER, doctorant du Centre d'histoire sociale du XX^e siècle, Paris I**Contact :**

Florian GALLIEN : 01 55 82 88 22

ihsfdsp@cgt.fr

Impression, routage :

RIVET PRESSE-ÉDITION

24, rue Claude-Henri-Gorceix

87022 LIMOGES CEDEX

Tél. 05 55 04 49 50

sommaire

Édito 3

La vie de l'IHS

- Le nouveau conseil d'administration de l'IHS FDSP 4

- Adieu salle Jayat, bonjour salle

« Lucien Jayat-Marcel Paul » 5

- Bon de commande du coffret Histoire de la Fédération CGT des services publics 7

Le coin des archives

- Déménager ses archives 8

Dossier

- Féminisation de la fonction publique territoriale : des décennies de combats 11

- Un syndicalisme au défi de la division sexuée du travail territorial 12

- La lutte nationale des assistantes sociales (1991-1993) 15

- Le long chemin des ATSEM vers la reconnaissance 17

Bulletin d'adhésion à l'IHS 20



édito

Caroline LACOUR

PrésERVER notre histoire

Le 15 juillet dernier, l'ancien Premier ministre François Bayrou annonçait son intention de supprimer deux jours fériés pour les travailleur·euses : le lundi de Pâques et le 8 mai. Au-delà de la manœuvre intellectuelle consistant à laisser croire que la seule manière de sortir le pays de la « malédiction » de la dette passe par de nouvelles économies imposées à la population — et alors même que les grandes fortunes et les grands groupes ne cessent de s'enrichir —, le choix de sacrifier le 8 mai parmi les onze jours fériés que compte notre calendrier interroge une nouvelle fois le rapport qu'entretient la macronie à l'histoire.

Certes, la remise en cause du 8 mai par François Bayrou, au motif que « le mois de mai est devenu un véritable gruyère, où l'on saute de ponts en viaducs de congés », ne constitue pas un précédent historique. Devenue journée fériée en 1953, celle-ci est rapidement remise en question : en 1959, le général de Gaulle décide de supprimer son caractère férié tout en maintenant les commémorations dans un souci de réconciliation avec l'Allemagne. Puis Valéry

Giscard d'Estaing franchit un pas supplémentaire en supprimant purement et simplement les commémorations pour le même motif. Mais, face à la pression des anciens combattants, François Mitterrand rétablit en 1981 commémorations et jour férié, et l'intègre au Code du travail. Enfin, en 2003, le gouvernement Raffarin envisage à son tour de supprimer ce jour férié pour financer l'aide aux personnes âgées avant d'y renoncer.

Alors que l'extrême droite se rapproche dangereusement du pouvoir, le fait même que la macronie ait pu envisager la suppression du 8 mai — jour de la victoire sur le nazisme — ne révèle-t-il pas un rapport, une fois encore, cynique à notre histoire ? Aider les militantes et les militants à déjouer son effacement, son instrumentalisation, voire sa privatisation, tel est aussi le rôle de notre Institut d'histoire sociale. Souhaitons que ce nouveau numéro de *Mémoires d'avenir* y contribue pleinement.

Le nouveau conseil d'administration de l'IHS FDSP

L'assemblée générale 2025 de l'IHS de la FDSP, à laquelle ont participé 47 adhérent·es en présence de Gilbert Garrel, président de l'IHS de la CGT, a procédé à un important renouvellement du conseil d'administration avec sept nouveaux membres dont trois femmes et trois actifs. Les nouveaux membres sont : Jean-Michel Delaye, Caroline Lacour, Stéphanie Daniel, Jef Lair, Michel Caussemille, Christine Solaire et Gilbert Dussart. Ils et elles viennent compléter le CA aux côtés de Nadine Bricout, Pierre Legoy, Philippe Coanet, Alain Pouchol, Angèle De Rosso, Vincent Debeir, Baptiste Talbot, Lise Bouveret, Didier Louvet, Michel Lavigne.

Cinq membres sortants n'avaient pas renouvelé leur candidature : Jean-François Béal, Danielle Berlaimont, Jean-Bruno Boueri, Florence Delzons et Laurent Tremintin. Qu'elles et ils soient remerciés de leur apport à notre IHS, en particulier

Jean-Bruno et Danielle qui en étaient membres depuis 10 ans !

Une nouvelle présidente

À la suite de l'assemblée générale, le nouveau CA s'est réuni le 11 septembre pour élire son bureau (présidente, secrétaire et trésorière).

Philippe Coanet, qui a assuré la présidence depuis la constitution de l'IHS FDSP en 2015, et donc depuis dix ans, avait fait savoir qu'il souhaitait passer la main. C'est Caroline Lacour qui, sur proposition de la fédération, a été élue présidente à l'unanimité. Caroline est toute jeune retraitée (depuis juillet) de la mairie d'Angoulême dont elle était secrétaire générale du syndicat CGT. Toujours membre de la commission exécutive fédérale, Caroline connaît parfaitement l'IHS dont elle suivait les travaux pour la fédération depuis 2016.

Pierre Legoy et Nadine Bricout ont été re-



Caroline et Philippe, le 11 septembre 2025, dans la nouvelle salle Lucien Jayat-Marcel Paul.

conduits, également à l'unanimité du CA, dans leurs responsabilités respectives de secrétaire et trésorière de l'IHS.

Par ailleurs, le CA a constitué un groupe de travail piloté par Didier Louvet en vue de travailler à un module de formation grand public sur l'histoire de la fédération.

Adieu salle Jayat, bonjour salle « Lucien Jayat-Marcel Paul »

C'est sur la proposition de l'IHS des Services publics qui fête ses dix ans que la fédération a décidé de rebaptiser la salle de réunion fédérale « Lucien Jayat » en salle « Lucien Jayat-Marcel Paul ». Une cérémonie pour marquer cet évènement a été organisée en présence de la CEF le 11 septembre 2025. Natacha Pommet, secrétaire générale de la fédération, Philippe Coanet pour l'IHS de la Fédération CGT des Services publics et François Duteil, président de l'IHS de la Fédération CGT Mines-Énergie, y ont pris successivement la parole.

Natacha Pommet, au nom de la direction fédérale, remercie les deux IHS de la FNME et de la FDSP pour avoir mis en lumière le lien essentiel entre deux figures importantes de nos fédérations, Lucien Jayat et Marcel Paul.

« Il est habituel, quand nous évoquons les années 30, de parler du congrès de réunification de 1936. Il est plus rare d'évoquer ce qui a prévalu à ce congrès : les 14 ans de coexistence entre la CGT et la CGTU. Les inimitiés, les trahisons, les coups de force, les bagarres ont émaillé ces quatorze années, les tensions étaient alors

paroxystiques !

Si nous en sommes arrivés à 1936 et à cette réunification, c'est parce que des militants tels que Lucien Jayat et Marcel Paul ont mis toute leur volonté, convaincus que, face au Capital et à la montée du fascisme, seule l'unité des travailleurs était efficace. Et l'histoire leur a donné raison ! Nous avons l'habitude de convenir que le passé peut éclairer le présent, aussi je salue encore une fois cette initiative qui, je le pense, pourra éclairer le débat que nous aurons cet après-midi en CNF. »

(NDLR : débat maison commune CGT-FSU.)

Philippe Coanet évoque la motion historique du congrès de Nice en 1935

« Lucien Jayat (1891–1976) et Marcel Paul (1900–1982) sont deux figures marquantes de l'histoire de la CGT, et en particulier de la Fédération des services publics.

Après la scission de la CGT en 1921, Lucien Jayat, alors secrétaire du syndicat des services publics de la ville de Paris, joue un rôle de premier plan au sein de la Fédération confédérée des services publics. Lors de son congrès tenu à Nice en 1935,

la fédération adopte, sous son impulsion et celle de Louis Nédelec, secrétaire du syndicat du Havre, une motion historique en faveur de l'unité syndicale, appelant explicitement à la réunification organique avec les militants de la CGTU. Ce texte fort marque un tournant : pour la première fois depuis la scission de 1921, une fédération confédérée affirme officiellement sa volonté d'unir les forces syndicales, dans un contexte de menaces fascistes en Europe, de montée des luttes, et du Front populaire.

Marcel Paul, alors secrétaire de la Fédération CGTU des services publics, hospitaliers, éclairage et forces motrices, décide de s'inviter au congrès de Nice. À l'accueil, il demande à s'exprimer devant le congrès. Le refus qu'on lui oppose d'abord provoque un débat dans le congrès et il peut finalement monter à la tribune pour exprimer son soutien total à la motion Jayat qui sera adoptée à l'unanimité.

Publiée à la Une de L'Humanité, cette motion prépare directement le terrain à la réunification de la CGT au congrès de Toulouse (2 au 5 mars 1936).

En 1937, Jayat devient secrétaire général de la Fédération réunifiée des services

publics. Marcel Paul, quant à lui, devient secrétaire général de la Fédération réunifiée de l'éclairage. À son retour de déportation, il devient à la Libération ministre de la Production industrielle, et porte la nationalisation de l'électricité et du gaz. En engageant notre fédération dans l'unité dès 1935, Lucien Jayat et Marcel Paul ont contribué à forger une CGT forte, ancrée dans les services publics et fidèle à ses valeurs de solidarité et de lutte de classe. Leur action reste un repère fondamental pour notre action syndicale d'aujourd'hui.

En 1947, après la Libération et dans un contexte de guerre froide, une partie des dirigeants de la CGT - principalement de sensibilité socialiste - quittent la confédération pour fonder la CGT-Force ouvrière. Lucien Jayat prend clairement position contre la scission, suivi par la majorité de la fédération. Il incarne la continuité d'un syndicalisme de masse et de classe, attaché à l'unité des travailleurs, aux conquêtes du Front populaire et de la Libération, et à la défense du service public. Cela lui vaut l'exclusion du Parti socialiste dont il est membre. Il entre au Bureau confédéral de la CGT où il siégera aux côtés de Benoit Frachon jusqu'en 1968. »

Pour François Duteil, associer Lucien Jayat et Marcel Paul est une symbolique forte.

« Elle marque la volonté unitaire de la CGT et la nécessité du rassemblement. Au moment où nous allons commémorer les 130 ans de la naissance de la CGT, il est important de marquer le sens profond de cette histoire.

L'unité, le rassemblement sont constitutifs de la conception du syndicalisme revendicatif de lutte de classe et de transformation sociale. Cela a été le sens de la démarche des militants révolutionnaires de la fin du XIX^e siècle. Cela a été au cœur de toute l'histoire de la CGT. Cela peut irriter quelques plaintifs mais toute cette histoire ne peut être effacée. Le rappel de celle-ci est particulièrement utile dans la période que nous vivons.

L'histoire, celle d'hommes et de femmes à l'image de Jayat et de Paul, des individus ordinaires capables de faire des choses extraordinaires, l'histoire donc est une construction d'un savoir, et vise à mettre de l'ordre dans la mémoire du passé. Il y a besoin de réinterroger les parcours militants et les combats, de les replacer dans leur temps. L'histoire peut aider à épargner l'avenir de ce qui n'est plus tolérable



À la suite de leurs interventions, Natacha, Philippe et François ont dévoilé ensemble la plaque portant le nouveau nom de la salle.

comme à comprendre les réponses d'hier. Comment alors apporter les réponses inédites, explorer les pistes dont certaines doivent être reconsidérées et creusées en tenant compte de ce que l'histoire nous a appris au regard des interrogations actuelles ? Cela nous oblige, et autorise à esquisser des perspectives.

La nouvelle dénomination de cette salle nous renvoie à une période à bien des égards compliquée. Quand vous avez décidé de cette initiative, bien malin est celui qui pouvait prédire la nature des événements que nous sommes en train de vivre. Alors que l'évocation de l'engagement de Lucien Jayat et Marcel Paul nous aide à être disponibles et à l'initiative.

Chères camarades, je suis particulièrement sensible à l'évocation de la mémoire de Marcel Paul. J'ai eu le privilège, car cela en est un, d'avoir de longues conversations avec lui dans les dernières années de sa vie, lorsque j'ai été élu secrétaire général de la Fédération de l'énergie.

Marcel Paul, c'est une traversée du XX^e siècle. Outre ce qui a motivé votre choix, celui des conditions de la réalisation de l'unité, cette initiative va nous aider à mieux faire connaître les périodes successives de l'histoire de notre Fédération des mines et de l'énergie. En effet, nous avons presque une décennie d'histoire structuelle commune.

Peu de militants gaziers et électriciens le savent, et pourtant, Marcel Paul fut en 1931 un des secrétaires de la Fédération CGTU des services publics et de l'éclairage. Cette période, du milieu des années 20 jusqu'à 1936, a été d'une riche créativité, notamment autour de l'intersyndicale des services publics de la région parisienne. C'est la période où les militants unitaires portent l'idée du syndicalisme à « bases multiples ». C'est dans ce cadre que sont créées les coopératives, les conseils juridiques, les dispensaires. Nul doute que cette expérience sera utile à Marcel Paul dans son action pour la mise en place d'œuvres sociales à contenu émancipateur. Il faut y voir l'origine de la CCAS dont Marcel Paul sera d'ailleurs le premier président.

Période également féconde dans la conception des services publics. En effet, le gaz, mais surtout l'électricité, sont devenus un bien commun dont le caractère universel apparaîtra progressivement. Ainsi grandit l'idée que l'énergie doit échapper à toute notion de profit, ce qui nécessite sa maîtrise publique. Dès le début du XX^e siècle, cette question a été posée parfois de manière utopique à l'image des gaziers sous la formule « le gaz aux gaziers ». Alors qu'il était distribué sous le régime des concessions, le contenu de la maîtrise publique du gaz et de l'électricité a fait l'objet de débats chez les unitaires de cette Fédération des services

publics et de l'éclairage. Nous avons là un patrimoine commun.

Deux années après cette décennie de vie commune, au congrès de Lyon, en 1937, Marcel Paul, élu secrétaire général de la Fédération de l'éclairage et des forces motrices – ainsi qu'elle s'appelle à l'époque – pose cette triple exigence : nationalisation ; statut national ; mise en place d'un syndicalisme spécifique et confédéré pour les cadres.

Marcel Paul va doublement s'identifier à cette idée de nationalisation. Il a contribué à en formuler la revendication et, fait rarissime, il l'a mise en œuvre en tant que ministre communiste du général de Gaulle. Notons que ce contenu démocratique et émancipateur de la nationalisation a été porté par la CGT dans le Conseil national de la Résistance. Notons également, et ce n'est pas banal dans la situation actuelle, que dans des périodes difficiles ou compliquées, en l'absence de convergences des partis politiques de gauche, la CGT et son programme peuvent jouer un rôle fédérateur.

Forts de leur expérience, Marcel Paul et les militants de sa génération ont su donner un contenu progressiste, émancipateur et de maîtrise nationale au concept

de nationalisation, considéré comme réformiste par les syndicalistes révolutionnaires qui ont contribué à la naissance de la CGT en 1895. Tout en portant des valeurs fortes, l'indépendance d'esprit était une caractéristique de Marcel Paul, tout en étant jusqu'au bout fidèle à son engagement politique, et à son parti avec ses errements.

Syndicaliste des services publics et du service public, Marcel Paul va être un des pionniers de la Résistance dans laquelle il s'engage dès l'été 1940 dans l'ouest du pays. Rejoignant la région parisienne, il devient un des dirigeants de l'organisation clandestine du Parti communiste. La prison de la Santé, Fontevrault, Blois, Compiègne, Auschwitz, Buchenwald, cela va être plus de mille jours d'internement et de déportation. Dirigeant de la Résistance à Buchenwald, il n'aura de cesse de regrouper les différentes tendances de celle-ci, sans étroitesse, comme en témoignent Marcel Dassault, Pierre Sudreau ou le Révérend Père Riquet.

Nul doute que c'est toute cette expérience qui conduira son parti à proposer qu'il soit ce ministre des Services publics industriels qui a marqué la mise en place d'une production industrielle au service de la population. Évoquant la nationalisa-

tion des industries électriques et gazières, il disait lui-même « s'être accroché à la nationalisation comme un chien qui n'a pas mangé depuis dix jours s'accroche à son os ». Quand on examine de près cette nationalisation, on peut affirmer qu'elle est tout à la fois héritage et projet. Oui, projet avec une nationalisation nouvelle, véritable propriété sociale avec des droits nouveaux pour les personnels, les usagers et les élus territoriaux.

J'ai toujours en tête ce que disait Marcel Paul en 1971. S'adressant aux électriens et gaziers, il déclarait : « Je vous demande de ne jamais oublier que vous avez en charge un instrument fondamental de la vie du pays. Votre dignité, comme l'intérêt national, vous font **un devoir impérieux de continuer à défendre le service public, propriété de la Nation.** »

Cette interpellation ne vaut-elle pas au-delà des électriens et gaziers ?

Aujourd'hui, nous marquons par cette initiative un aspect essentiel, la démarche de rassemblement afin de créer les conditions du rapport de force. Lucien Jayat et Marcel Paul, dans les conditions de leur époque, ont su prendre rendez-vous avec l'Histoire. À nous toutes et tous de le faire aujourd'hui. »

Journée d'étude sur l'histoire de la FDSP

En septembre dernier, à l'invitation de l'IHS du Territoire de Belfort et de la CSD 90, Dominique Durand a animé une journée d'étude sur l'histoire de la fédération.



8^e Salon du livre d'histoire sociale

Le 4 novembre, notre IHS a participé avec Dominique Durand au Salon du livre d'histoire sociale, pour y présenter le 3^e volume du livre sur l'histoire de la fédération, ainsi que, en avant-première, le coffret contenant les trois volumes.



BON DE COMMANDE

COFFRET

**Histoire de la Fédération CGT
des Services publics - 1903-2023**



avec copie de l'ordre de virement

IBAN : FR76 1027 8061 3700 0340 4554 175

Code BIC : CMCIFR2A

(Attention, veiller à mentionner : Bon de commande,
« Histoire de la Fédération - Coffret »)

**Fédération CGT des Services publics — IHS —
Case 547 - 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL CEDEX**

Nom : Prénom :

Organisme :

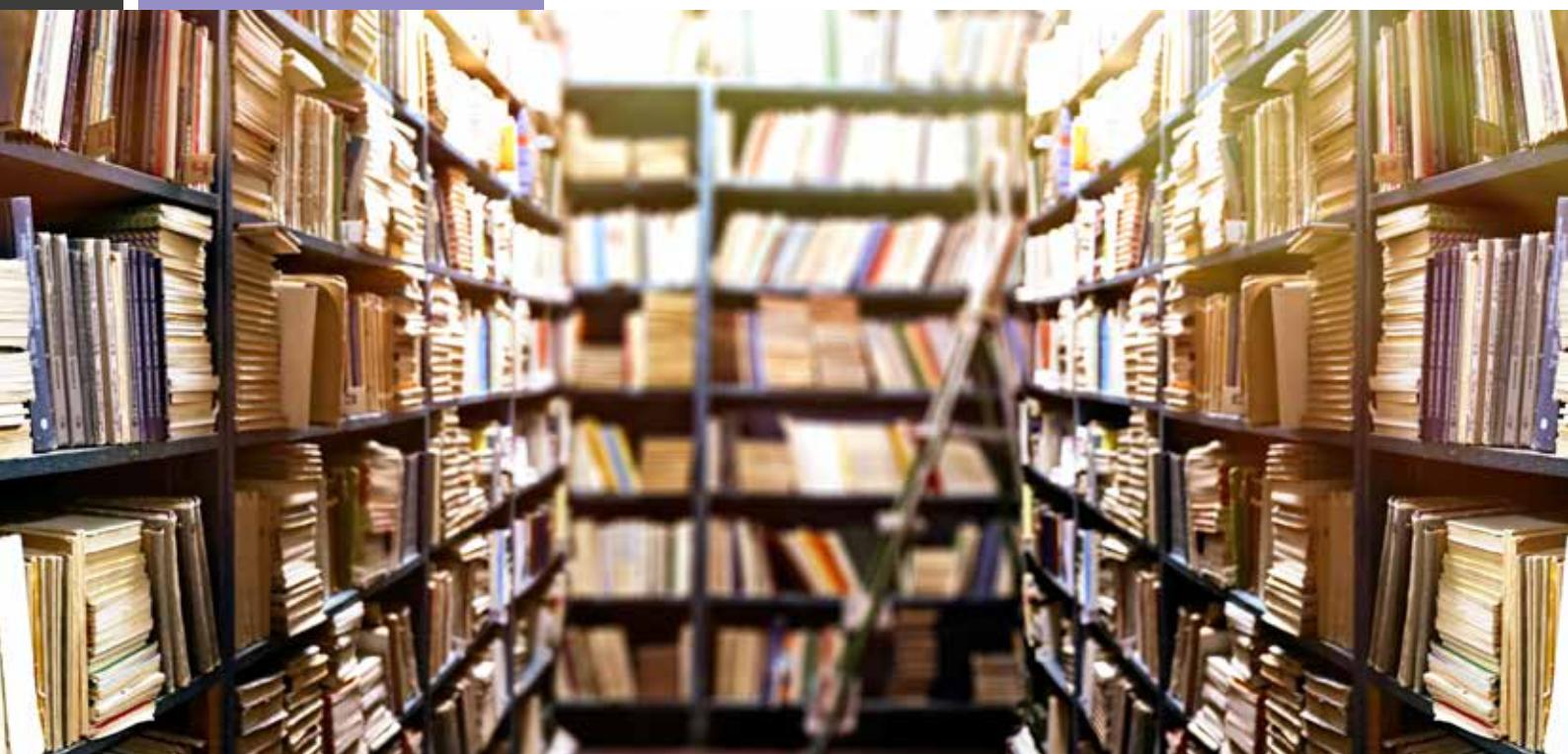
Adresse :

Ville : CP : Tél. :

Courriel : @

Je commande (Frais de port inclus) :

..... X 50,00 € = €



Déménager ses archives

PAR FLORIAN GALLIEN

Parce qu'il est essentiel de préserver nos archives pour le bon fonctionnement de nos organisations et la connaissance de notre histoire, le collectif Archives-Documentation de la CGT — réunissant archivistes et documentalistes de la Confédération et de fédérations (Cheminots, FAPT, FNME, Métallurgie, Services publics) — a conçu une série de fiches pratiques d'aide à l'archivage. Nous les présentons dans *Mémoires d'avenir*. Aujourd'hui : comment déménager ses archives ?

Le déménagement est une étape importante dans la vie des archives. Il repose à la fois sur une organisation claire et une bonne préparation. Qu'il s'agisse de déplacer les archives d'une pièce à une autre ou d'un bâtiment à un autre, la méthode reste la même : prévoir, préparer, déménager et faire le bilan.

• Prévoir : en réalisant l'état des lieux du nouveau local, en estimant le volume d'archives à transférer, en choisissant le matériel approprié pour le transport et en constituant des équipes de déménageurs.

- Préparer : en distinguant les archives de la documentation, en regroupant les documents par activités, en les mettant en boîtes, en les numérotant et en réalisant un inventaire.
- Déménager : en coordonnant les équipes préalablement constituées, en rangeant méthodiquement chacune des boîtes et en tenant un journal de bord.
- Faire le bilan : en s'assurant que toutes les boîtes ont été correctement transférées.

En plus de conseils détaillés pour réaliser chacune de ces étapes, la fiche pratique inclut une liste du matériel nécessaire au déménagement et deux modèles de documents prêts à l'emploi pour gagner du temps : un tableau d'inventaire et un journal de bord.

La fiche complète peut être détachée à la page suivante et est disponible sur www.cad.ihs.cgt.fr. N'hésitez pas à contacter le collectif pour toute précision complémentaire.



Préserver nos
archives
CGT

DÉMÉNAGER SES ARCHIVES

Le déménagement est une étape importante dans la vie des archives. Ce déménagement repose à la fois sur une organisation claire et une bonne préparation. Qu'il s'agisse de déplacer vos archives d'une pièce à une autre ou d'un bâtiment à un autre, la méthode sera la même. Cette fiche considère que le local de départ et celui d'arrivée sont bien identifiés. **Si vous êtes dans le cas d'un déménagement urgent, reportez-vous à la fiche urgence n° 1 correspondante « Réagir face à l'expulsion de vos locaux ».**



MATÉRIEL NÉCESSAIRE

Journal de bord (annexe) | Tableau d'inventaire (annexe) |
Boîtes d'archives | Cartons de déménagement | Chariot



DESCRIPTION DES ÉTAPES



1 | PRÉVOIR

Repérer le terrain : faire un état des lieux du nouveau local (nombre d'étages, étagères déjà sur place, etc.).
Évaluer le volume d'archives à transférer : s'assurer qu'il y ait la place nécessaire dans le nouveau local pour les accueillir en comparant les **mètres linéaires*** disponibles dans le nouveau local à ceux occupés dans votre ancien local.
Lancer le compte à rebours : trouvez une date qui vous permette de vous organiser dans un délai raisonnable et sans précipitation.
Se préparer : mettez deux équipes A et B sur pied pour le jour J, choisissez un mode de transport adapté et achetez les boîtes d'archives et les cartons de déménagement.
Acheter des boîtes d'archives suffisamment solides : il est recommandé de prendre des boîtes de 8 ou 10 cm de largeur. Ces boîtes ne doivent pas être trop remplies pour ne pas se casser. Les archives ne seront pas mises en vrac dans des cartons.



2 | PRÉPARER

Regrouper les archives dans un seul et unique lieu : les livres et la presse, c'est-à-dire la **documentation***, se distinguent des archives, ils sont rassemblés à part.
Identifier et regrouper les archives : rassemblez les archives par activités (vie syndicale, instances, etc.) avant de les mettre en boîte.
Numérotier et décrire les boîtes : numérotez les boîtes de 1 à n et indiquez sur chaque boîte l'activité concernée et les **dates extrêmes***.
Faire un tableau d'inventaire : profitez-en pour reporter le numéro des boîtes, les activités concernées et les dates extrêmes dans un tableau d'inventaire, cela vous servira pour le rangement dans le nouveau local et sera utile pour toute autre opération d'archivage.
Mettre en carton de déménagement les boîtes d'archives en suivant l'ordre croissant et numérotez les cartons.

Puis, **numéroter** les cartons de déménagement de 1 à n en indiquant ce numéro sur les faces visibles du carton.



Voir annexe : Tableau d'inventaire

3 | DÉMÉNAGER

Attribuer un rôle à chaque équipe : si possible, l'équipe A s'occupe du déménagement et l'équipe B de l'emménagement.

S'assurer du bon transfert : pour chaque voyage, l'équipe A note les cartons déplacés et l'équipe B compare avec les cartons reçus.

Ranger les boîtes : à l'aide du numéro des boîtes, rangez-les par ordre croissant dans vos meubles en commençant par les étagères du bas.

Remplir le journal de bord : si le déménagement s'étale sur plusieurs jours, y inscrire à la fin de chaque journée les événements et les incidents du jour.



Voir annexe : Journal de bord



4 | FAIRE LE BILAN

En s'aidant du tableau d'inventaire rédigé à l'étape 2, vérifiez le bon transfert des boîtes.



DONNÉES NUMÉRIQUES

Si vous devez déménager des ordinateurs, veillez à les manipuler avec soin et à faire des copies de vos documents numériques sur des supports amovibles avant le déménagement. Ces mêmes supports ne doivent pas chuter ou subir de chocs lors des opérations.

FICHE BONNES PRATIQUES N°1 DÉMÉNAGER SES ARCHIVES | Janvier 2025



Vous trouverez + de fiches sur le site : www.cad.ihs.cgt.fr



Scannez ce QR code et retrouvez l'annexe et la définition des termes en couleur* sur le site : <https://cad.ihs.cgt.fr/demener-ses-archives/>



* Réduction par le Collectif Archives Documentation CGT
• Dessin Bruno Charzat
• Design graphique Rudy Jean-François
• © flaticon.com



Féminisation de la fonction publique territoriale : des décennies de combats

Le dossier de ce numéro de Mémoires d'Avenir est consacré à la féminisation dans la fonction publique territoriale et dans la fédération CGT des services publics.

PAR PIERRE LEGOY

Depuis une trentaine d'années, il y a de l'ordre de 61 % de femmes dans la FPT, mais incontestablement, il y a un retard dans la participation des femmes au mouvement syndical CGT. Par exemple, en 1992, alors que la féminisation était déjà de 59,4 %, le quatrième congrès fédéral en avril, à Montluçon, élisait 25 femmes sur une commission exécutive de 71 membres. Autour de 1990, des luttes très puissantes de femmes se sont déroulées dans notre secteur, souvent sous l'égide de coordinations : infirmières, assistantes sociales, auxiliaires de puériculture et puéricultrices... se sont battues pour la reconnaissance de leur formation et de leur travail. Dans son article, Lise Bouveret, assistante sociale à la DASS du Rhône, évoque cette lutte et le comportement de la CGT.

Dans les années suivantes, les façons de faire et de penser de la CGT ont été remises en cause. Evelyne Boscheron, secrétaire fédérale et secrétaire générale de l'UFICT, rédigea, en tant que membre du Conseil supérieur, un rapport « Liberté, inégalité, fraternité - Intégrer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale ». Et, depuis le 10e congrès fédéral à Ajaccio, en mai 2011, le nombre de déléguées est supérieur à celui des délégués hommes.

Une lutte incontournable et irréversible

Cependant, avant les mobilisations précédant et suivant la réforme Durafour de la grille et la constitution des cadres d'emplois, des professions fortement féminisées se sont battues des dizaines d'années durant pour leur reconnaissance et leurs conditions de travail. C'est particulièrement le cas des agentes spécialisées des écoles maternelles (ATSEM). Avant la création de la nouvelle fédération, en avril 1976, une conférence nationale des personnels de service des écoles réunissait 402 déléguées de 34 départements. L'année suivante, un syndicat des écoles à la



Manifestation d'ASEM à Montpellier en 1989
Droits réservés/Archives de la Fédération CGT des Services publics

ville de Lyon (plus de 1 000 agent·es, 146 groupes scolaires) se créait, passant de 30 adhérent·es en 1977 à 263 fin 1983. Un syndicat 100 % féminin ; il a fallu organiser en urgence une formation syndicale pour constituer sa direction.

Aujourd'hui, il y a 55 000 ATSEM, à 99,6 % des femmes ; leur lutte continue au-delà des premiers acquis obtenus telle la création du CAP Petite enfance. Frédérique Laizet, ATSEM à la ville de Paris, retrace les principales étapes de cette mobilisation continue.

Notons qu'à côté des écoles maternelles, la ville de Paris emploie environ 8 000 agent·es dans les établissements d'accueil de la petite enfance (auxiliaires, éducatrices, puéricultrices...). Ces agent·es ont soutenu un conflit gréviste de 5 semaines entamé le 29 mai 1989 sous Chirac. Là aussi, c'était la première étape d'une lutte continue jusqu'à aujourd'hui. Elles sont viscéralement attachées à la qualité du service public, refusent les privatisations et les économies faites sur le dos des bébés. « Pas de bébés à la consigne » ! Comme le dit Eva Gueguen, doctorante en sociologie à l'université de Paris-Dauphine (sous la direction de Julian Mischi,

membre du conseil scientifique de notre IHS), dans l'article qu'elle a bien voulu écrire pour Mémoires d'Avenir : « Le personnel est majoritairement féminin sous prétexte que le soin administré aux enfants serait le prolongement de leur rôle domestique. » N'y a-t-il pas un ministre de l'Éducation nationale, celui de Sarkozy en 2008, Xavier Darcos (un académicien qui connaît « bien » comme père ce qui se fait dans les écoles maternelles), pour déclarer ne pas comprendre « pourquoi recruter des bac + 5 pour faire faire la sieste à des enfants » ?

Les femmes, nos camarades syndiquées, ont bien des raisons de se mettre en colère et de prendre en main la vie syndicale sur les lieux de travail. Certes, cela peut heurter les syndiqués hommes, historiquement nombreux dans notre secteur dans les catégories ouvrières agents techniques, assainissement, nettoyement. Des réactions masculinistes peuvent masquer un refus de partager, voire de perdre le pouvoir. Mais le déni de compétence et de sous-rémunération des femmes a ouvert un champ de bataille dont la force est incontournable et irréversible.



Un syndicalisme au défi de la division sexuée du travail territorial

Eva Gueguen, doctorante en sociologie, étudie le processus de féminisation au sein de la Fédération CGT des services publics dans sa recherche entamée en octobre 2023.

PAR EVA GUEGUEN, DOCTORANTE EN SOCIOLOGIE, INSTITUT DE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE EN SCIENCES SOCIALES (IRISSO-PARIS DAUPHINE)

Il n'est pas possible de décrire le personnel des fonctions publiques sans mentionner sa forte féminisation. Les femmes occupent 64 % des emplois publics, contre 47 % dans le privé. Avec 61 % de femmes dans ses effectifs en 2023, la fonction publique territoriale (FPT) se place ainsi comme le deuxième secteur le plus féminisé, derrière la fonction publique hospitalière¹. Si ces chiffres témoignent d'une présence féminine majoritaire, ils masquent néanmoins une nette division sexuée du travail. Elles sont surreprésentées dans les filières sociale, médico-sociale ou administrative, et minoritaires dans les domaines sportif, technique, de la police et de l'incendie-sauveteurs. L'hétérogénéité caractéristique de la FPT se retrouve ainsi dans la répartition générée des métiers, où le degré de mixité

varie considérablement d'un espace de travail à l'autre.

Cette partition sexuée du travail est un produit historique. L'essor des effectifs féminins au sein de la FPT s'explique principalement par le développement des missions sociales confiées aux communes. Ces travaux sont exercés par un personnel majoritairement féminin sous prétexte que le soin administré aux enfants, aux personnes âgées ou aux plus démunis serait le prolongement de leur rôle domestique. En parallèle, l'historien Guy ThUILIER note une « révolution féminine des bureaux » dans la première moitié du XXe siècle. Les femmes accèdent en nombre aux emplois administratifs d'exécution à mesure que ceux-ci sont progressivement associés à des « travaux de femmes » nécessitant dextérité et rigueur d'exécu-

tion à l'écart de toute prise de décision². La croissance des effectifs féminins dans la FPT découle davantage de ces deux dynamiques que de l'ouverture des métiers traditionnellement masculins. L'accès des femmes s'y fait de manière plus tardive et plus incertaine. Rappelons que les restrictions au travail des femmes sous forme d'interdictions de concours ou de quotas ont persisté bien après l'interdiction formelle du principe de non-discrimination selon le sexe à l'article 7 du statut de la fonction publique de 1945 et à l'article 6 du statut d'Anicet Le Pors. Le programme revendicatif des femmes salariées des services publics, publié en avril 1981 dans Le Guide (n° 36), réclamait encore l'ouverture sans distinction de sexe de certains emplois, comme ceux de sapeur-pompier ou de surveillant de travaux, ainsi que l'abo-

lition des quotas discriminatoires préconisant un minimum de 60 % d'hommes dans les effectifs de gardiens de police municipale. In fine, l'accès des femmes aux emplois communaux a largement suivi des frontières professionnelles rigides entre métiers construits comme « masculins » ou « féminins ». Les travaux liés au soin et à l'intérieur, qui rappellent l'économie du travail domestique, sont renvoyés aux femmes tandis que ceux évoquant le travail physique, intellectuel ou d'extérieur sont réservés aux hommes. Ces représentations dominantes associées aux « métiers de femmes » transforment des « qualifications réelles » en « qualités naturelles » qu'il ne serait donc pas nécessaire de reconnaître et de rémunérer à leur juste valeur³. Dès lors, ce qui rassemble ces professions féminisées réside moins dans leur prétendue essence que dans l'expérience commune de déni de compétence et de sous-considération. La reconnaissance du travail réel effectué et sa juste rémunération restent un champ de bataille ouvert dans la FPT.

La FPT constitue ainsi un observatoire privilégié pour interroger les enjeux de représentation syndicale des femmes à l'aune de la composition sexuée singulière de cette fraction du salariat public. Dans une recherche doctorale entamée en octobre 2023, je m'intéresse précisément au processus de féminisation au sein de la Fédération CGT des services publics. Celle-ci compte près d'une moitié de femmes. Elles représentent 49,8 % des effectifs en 2023. Le taux de féminisation y est plus élevé que dans l'ensemble de la CGT (39 % de femmes parmi les syndiquées en 2022) mais reste tout de même en deçà du poids réel des femmes dans la FPT (61 % des effectifs)⁴. Cet écart soulève deux enjeux majeurs pour le syndicalisme dans un secteur à prédominance féminine. La féminisation de l'organisation est étroitement conditionnée aux capacités d'implantation dans des milieux professionnels féminisés en dehors des terreaux traditionnels du syndicalisme, et à la prise en compte des contraintes temporelles inhérentes à l'inégale répartition du travail domestique et parental.

Le syndicalisme des communaux, puis des territoriaux, s'est construit par vagues successives de rattachement à la CGT qui ont nécessairement modifié l'image sociale de la fédération. Fondée en 1903 au congrès de Bourges, la Fédération des travailleurs municipaux rassemblait prin-



Manifestation des communaux de Grenoble pour l'augmentation des salaires des sténodactylos le 9 novembre 1978 | Droits réservés/Archives de la Fédération CGT des Services publics

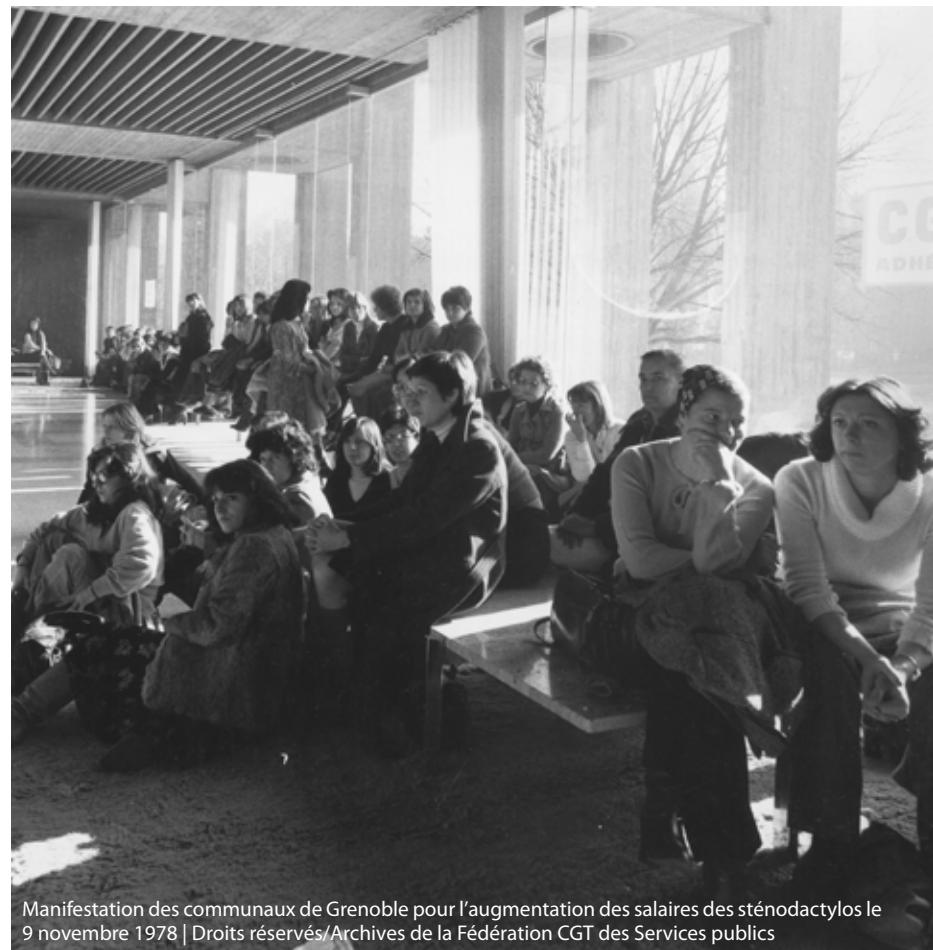
cipalement des ouvriers de la voirie, du nettoiement, des jardiniers et du service des eaux. À ses débuts, le syndicalisme communal se structure ainsi autour de sa composante ouvrière, essentiellement masculine, et dans une moindre mesure autour de chefs de bureaux et de secrétaires de mairie, également présents à sa fondation⁵. Si l'engagement syndical des femmes du public fait preuve d'un certain dynamisme dans la première partie du XX^e siècle, il s'enracine davantage aux PTT ou dans l'enseignement. L'influence des secteurs féminisés s'accroît véritablement dans la seconde moitié du XX^e siècle autour des filières sociale, médico-sociale et culturelle, après la création de l'actuelle Fédération des services publics en 1979 et la séparation des personnels de santé. Les difficultés de syndicalisation dans ces espaces sont spécifiques. La disponibilité requise pour l'engagement syndical est constamment mise en concurrence avec celle demandée pour le soin des usagers. Malgré tout, ils sont également traversés par une forte conflictualité au travail débouchant sur des formes d'actions collectives. Les revendications et luttes relatives aux ATSEM, assistantes sociales, auxiliaires de puériculture ou encore aux infirmières territoriales font régulièrement l'objet

d'une couverture dans la revue fédérale *Le Guide*. En définitive, si l'antériorité syndicale des professions masculinées est avérée, la construction de traditions syndicales du côté des métiers féminisés mérite notre attention, en ce qu'elles font vivre des formes de syndicalisme attentives aux contraintes professionnelles de secteurs du soin en tension.

La question de la représentation syndicale des femmes s'appréhende aussi à travers les difficultés temporelles qui leur sont communes, au-delà des appartenances professionnelles. L'engagement syndical suppose une disponibilité temporelle et émotionnelle extensive, généralement acceptée pour l'enrichissement personnel qu'il procure. Ce militantisme peut toutefois entrer en conflit avec d'autres rôles, notamment parentaux et domestiques, majoritairement assumés par les femmes. Cet enjeu reste un des premiers freins à leur participation aux différents échelons de l'organisation, particulièrement lorsque les responsabilités s'accroissent⁶. La fédération a inscrit l'inclusion des femmes à son agenda syndical, en posant cette question comme un enjeu démocratique. Il s'agit d'être la plus représentative de la composition de

cette fraction du salariat public en termes d'âge, de catégorie, de filière mais aussi de sexe. Cette préoccupation se traduit par l'adoption de mesures volontaristes concernant la composition des instances dirigeantes. C'est lors du 10^e congrès fédéral que la parité est définitivement adoptée pour la commission exécutive fédérale et le bureau fédéral. Cette mesure statutaire gagnerait à être étudiée de manière dynamique en la reliant à l'ensemble de pratiques, formelles ou informelles, visant à encourager les candidatures féminines. Les collectifs syndicaux jouent un rôle essentiel dans la vitalité des politiques paritaires, en facilitant la prise de mandats par la répartition des droits syndicaux et la réorganisation du travail militant, afin d'atténuer autant que possible les contraintes liées à l'exercice de mandats nationaux.

In fine, prendre la féminisation du syndicalisme dans la FPT comme objet, c'est étudier un processus dynamique, étroitement lié à l'évolution de la géographie syndicale autant qu'à l'héritage des luttes passées et présentes en faveur de l'égalité de genre. C'est une histoire singulière, une histoire syndicale dans laquelle les militant·es, par leurs orientations, leurs pratiques et les modèles qu'elles et ils promeuvent, participent pleinement à l'évolution de leur organisation. À la suite de Margaret Maruani, rappelons que si l'engagement syndical des femmes s'inscrit dans un continuum de contraintes professionnelles et domestiques, il ne saurait se réduire à une « problématique de la marginalité, de la passivité et de l'absence »⁷. L'enjeu est plutôt de saisir comment elles investissent l'espace syndical, le transforment, et ce, souvent depuis ses marges.



¹ Godefroy, Pascal, et Touzé, Sarah. *Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023*. Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2025.

⁵ Durand, Dominique. *Histoire de la Fédération CGT des services publics (1903-1975)*. Éditions de l'Atelier, 2024

² Thuillier, Guy. « *La révolution féminine des bureaux (1900-1940) - I* », *La Revue administrative*, 35, n° 210 (1982), PUF, pp. 602–608. Voir aussi : Gardey, Delphine. *La dactylographe et l'expéditionnaire : Histoire des employés de bureau, 1890-1930*. Belin, 2001.

⁶ Le Quentrec, Yannick. « Heurts et bonheurs des militantes : le travail syndical face au travail domestique », *Nouvelle revue de psychosociologie* 18, no 2 (2014), pp. 147-161.

³ Perrot, Michelle. « *6. Qu'est-ce qu'un métier de femme ?* », *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Nouvelle édition, Flammarion, 2020. pp. 297-305.

⁷ Maruani, Margaret. « *Travail, Famille, Patriarcat* », Les syndicats à l'épreuve du féminisme. Éditions Syros, 1979, pp. 13-33.

⁴ Commission Femmes-mixité CGT, *Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de la CGT*. Février 2024

La lutte nationale des assistantes sociales (1991-1993)

Le « malaise du travail social » conduit à des états généraux nationaux et à des mouvements de grève avec pour première revendication la reconnaissance de la qualification des assistantes sociales.

PAR LISE BOUVERET, ASSISTANTE SOCIALE RETRAITÉE DDASS RHÔNE

Le début des années 90 voit émerger des coordinations de professions à composante largement féminine : infirmières, assistantes sociales.

La coordination syndicale départementale CGT des services publics du Rhône, impliquée dans le mouvement, analysait ainsi le contexte : « La classe politique fait la démonstration quotidienne de son incapacité à résoudre les grands problèmes de société : le chômage, la paupérisation, la précarisation, les phénomènes d'exclusion et de marginalisation, la montée de toutes les formes de racisme (...). Le problème de cohésion d'une société à deux vitesses se trouve posé (...). Ce sont les politiques sociales qui sont en jeu et donc directement le travail social. »

On parle alors d'un « malaise du travail social » qui sera largement évoqué au cours des mobilisations qui vont s'organiser.

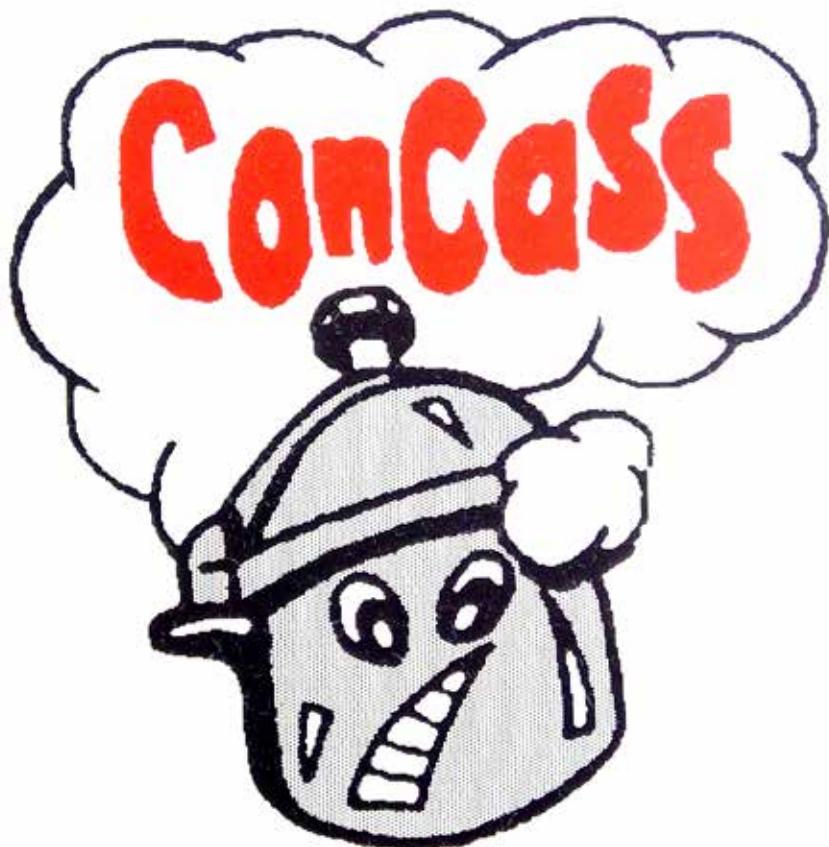
Assistantes sociales en colère

L'un des événements déclencheurs sera l'homologation en juillet 1989 du diplôme d'État d'assistante sociale au niveau III, c'est-à-dire bac + 2, alors que les études durent trois ans.

Les assistantes sociales sont assignées à maintenir un minimum de cohésion sociale, à gérer la pauvreté, avec des moyens insuffisants et un statut sous-qualifié.

Par ailleurs, sur les 36 000 assistantes sociales alors en exercice, 15 000 sont employées par les départements et le processus de décentralisation leur confie la compétence de l'action sociale. L'émergence de l'élu local dans la conception de l'action sociale a suscité de profondes inquiétudes parmi les assistantes sociales, ce qui a contribué à nourrir la conscience d'une nécessaire mobilisation.

Le mot d'ordre « assistantes sociales en colère » est la base de création de collectifs dans de nombreux départements et prend un caractère national avec la constitution de la CONCASS (Coordination nationale des collectifs départementaux d'assistantes sociales) au mois d'oc-



Emblème de la lutte des assistantes sociales au début des années 1990

tobre 1990. La mobilisation concerne les assistant-es sociaux de tous leurs secteurs d'activité : éducation nationale, justice, psychiatrie, affaires sociales, associations familiales, services de l'immigration, sécurité sociale...

Des premiers « états généraux du social » s'organisent localement. Le CASIF (collectif d'Île-de-France) vote un appel à la grève pour la rentrée 1991.

Les revendications prennent en compte la dégradation des conditions de travail, l'évolution des politiques sociales et l'absence de réponse du gouvernement :

- homologation de DEASS à bac + 3 = niveau II ;
- revalorisation des statuts et des salaires ;
- des moyens pour un travail social de qualité.

Une mobilisation de plusieurs mois

Le 16 septembre 1991 est lancée en Île-de-France une grève reconductible qui sera suivie dans 16 départements ; 10 000 assistant-es sociaux, soit presque un tiers de la profession, se retrouvent dans une manifestation à Paris le 10 octobre.

À Lyon, une délégation est reçue à la DRASS et à la préfecture, des tracts sont distribués place Bellecour et une motion de soutien recueille 700 signatures.

Une nouvelle manifestation la semaine suivante intègre la reconnaissance du diplôme dans la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale dont les premiers éléments sont connus.

Grève et manifestations se poursuivent. Un week-end de la CONCASS les 27 et 28 octobre regroupe 50 départements et

comptabilise 87 collectifs départementaux constitués.

Des actions spectaculaires à Paris et en province vont se multiplier au fil des mois : blocage d'un TGV à la gare Montparnasse, occupation du Conseil d'État, de l'Opéra Garnier, Charivari de la solidarité à Lyon.

Après plusieurs semaines d'actions, une délégation de la CONCASS est enfin reçue au ministère des Affaires sociales en contrepartie de l'évacuation des tous les lieux publics occupés, engagement qui ne sera pas respecté, le gouvernement renvoyant toute discussion à la publication des propositions de Jean Blocquaix, chargé par le ministre Jean-Louis Bianco d'un rapport sur l'avenir des assistantes sociales.

Par ailleurs, le cabinet de Jean-Pierre Sueur, secrétaire d'État aux collectivités territoriales, propose une rencontre sur les statuts dans le cadre des accords Durafour de février 1990 et du cadre d'emploi de la fonction publique territoriale,

validés les uns et les autres par certaines organisations syndicales.

Les 23 et 24 novembre, le week-end de travail de la CONCASS sera consacré à l'étude des documents ministériels : rapport Blocquaix, projet de plan d'action et programme de travail pour la rénovation des professions sociales, note d'orientation de Jean-Pierre Sueur pour la fonction publique territoriale.

Il conclut à l'absence de prise en compte des revendications par les ministères et appelle à renforcer la mobilisation pour obtenir l'ouverture de véritables négociations : nouvelles journées d'actions les 5 et 19 décembre et manifestation à Paris le 16 janvier 1992.

5 000 assistantes sociales venues de nombreux départements se retrouvent à nouveau en manifestation à Paris pour revendiquer une table ronde ministérielle et dénoncer les « vraies-fausses négociations » menées par le ministère des Affaires sociales et la signature du protocole d'accord par la CFDT, la CFTC, la FEN et les autonomes.

À cette occasion, l'UGICT diffuse un tract confirmant sa disponibilité pour participer à la lutte à partir de la convergence des analyses concernant la reconnaissance du diplôme, des qualifications et des salaires.

Une longue attente

Dans le Rhône, des États généraux du travail social sont organisés les 3 et 4 avril 1992. À cette occasion sont produites par les différents secteurs et par la CGT des territoriaux des analyses approfondies qui alimentent les débats. Des actions sont engagées en direction du Conseil général concernant les nombreuses vacances de postes.

En mai, 18 collectifs départementaux sont présents à la rencontre nationale de la CONCASS qui fait le bilan des actions locales et met l'accent sur les vacances de postes et, en conséquence, la dégradation continue des conditions de travail. Un appel est lancé pour une nouvelle manifestation nationale le 16 juin avec demande d'un rendez-vous à Matignon.

La question de la formation des assistantes sociales émerge dans les échanges, notamment dans le plan d'action de Jean-Louis Bianco, mais surtout avec le rapport de l'Assemblée des présidents des conseils généraux (APCG) publié en janvier 1993. Ses propositions suscitent de vives critiques de la part de la CONCASS. La motion adoptée aux États généraux nationaux des 15 et 16 mai en critique violemment les analyses : elle reproche aux conseils généraux de vouloir peser sur les contenus de formation en l'adaptant aux politiques sociales départementales, remettant en cause le caractère national du diplôme et portant atteinte aux garanties statutaires.

Le mouvement va s'essouffler devant l'absence d'avancées de la part des pouvoirs publics et aussi l'isolement du mouvement : malgré des tentatives d'associer des professions similaires, la mobilisation restera l'affaire des assistantes sociales. De plus, la revendication première de la reconnaissance du diplôme ne trouvera pas de réponse dans les réformes des grilles puisque les accords Durafour produisent un niveau intermédiaire entre les catégories A et B (le CII) qui est repris dans le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale.

Ce n'est qu'en 2016 que la refonte des grilles classera en catégorie A les assistantes sociales qui verront aussi leur rémunération améliorée dans le cadre du Ségur de la santé en 2021.

Le tract

Montreuil, le 8 janvier 1992

UGICT
Union Générale
des Ingénieurs
Cadres et
Techniciens

**ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL,
POURSUIVEZ L'ACTION**

LE 7 FEVRIER : GREVE ET MANIFESTATION NATIONALE

Le 13 décembre, vous avez agi par des arrêts de travail, des manifestations pour exiger la satisfaction de vos revendications exprimées depuis plusieurs mois et, particulièrement, de l'arrêté ministériel du 26 juillet 1989 (niveau 3). Votre mobilisation et votre unité ont mis en échec le consensus recherché par le Ministre Evin dans le groupe du Conseil Supérieur du Travail Social, intitulé "évolution des professions sociales". Ce consensus, le Gouvernement l'a clairement indiqué autour de «SA» définition de responsabilité - Citation: "Il ne faut pas confondre la situation de responsabilité au sens du devoir de réaliser correctement son travail et la situation de responsabilité au sens de la formation d'encadrement".

EN FAIT, CELA REVIENT A :

- généraliser votre déqualification en ne vous reconnaissant qu'exécutants (alors que vous êtes concepteurs de projets) avec de mauvais classements dans les grilles statutaires ou conventionnelles et de bas salaires,
- ne reconnaître la situation de responsabilité que pour les fonctions d'encadrement de conseil et d'expertise en travail social ... et avec un système «à la carte» (par exemple, le diplôme supérieur du travail social ne sera reconnu et rémunéré que si l'emploi est reconnu et financé);
- concevoir un service social de façon négative : gérer des populations (en situation d'exclusion) dans les dispositifs précaires et inégalitaires et les ressources humaines des salariés des entreprises dans le seul sens du projet de l'employeur.

Votre mobilisation et votre unité doivent se poursuivre, s'amplifier, s'élargir pour imposer la reconnaissance de votre profession et l'homologation du DEASS au niveau 2 :

- SUR CHAQUE LIEU DE TRAVAIL

- DE FAÇON COORDONNÉE, LE 7 FEVRIER, PAR UNE GREVE, UNE MANIFESTATION NATIONALE A PARIS, SUIVIE D'UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE (PROPOSITION FAITE PAR UN REGROUPEMENT NATIONAL DE COLLECTIFS DE SYNDIQUES, NON SYNDIQUÉS, LE 15 DÉCEMBRE 1990).

La C.G.T. et l'U.G.I.C.T. parties prenantes de vos luttes et de vos exigences, continueront à oeuvrer (dans le respect des décisions démocratiques que vous prendrez) pour le succès.



Manifestation d'Asem à Grenoble en 1989.

Droits réservés/Archives de la Fédération CGT des Services publics

Le long chemin des ATSEM vers la reconnaissance

De longue date, les ATSEM ont lutté pour obtenir la reconnaissance de leur rôle éducatif auprès des enseignant·es des écoles maternelles, l'évolution de leur statut et l'amélioration de leurs conditions de travail.

PAR FRÉDÉRIQUE LAIZET, ATSEM À LA VILLE DE PARIS, DÉLÉGUÉE SYNDICALE

Entre les années 1960 et 1990, l'école maternelle française connaît une expansion significative, marquée par une généralisation progressive de la scolarisation des enfants âgés de 4 et 5 ans dès la fin des années 1970. Cette dynamique s'accompagne d'une transformation notable des fonctions exercées par les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), initialement désignées sous l'appellation de « femmes de service ».

Cantonnées à des tâches d'entretien et de maintenance, les ATSEM voient progressivement leur rôle évoluer vers une participation plus active à la vie éducative des enfants. Cette évolution, bien que d'abord freinée par une résistance des enseignant·es soucieux de préserver leur monopole pédagogique, suscite dès les années 1980 des revendications syndicales en faveur d'une revalorisation du métier. Les organisations syndicales, notamment la CGT, mettent en avant la po-

lyvalence des ATSEM et leur contribution essentielle au fonctionnement quotidien des classes maternelles. Les ATSEM sont exclusivement des femmes, que l'on veut cantonner dans leurs rôles de femmes et de mères en refusant de satisfaire leurs besoins en matière de qualifications, de salaires et de reconnaissance sur la pénibilité de leur fonction...

Le magazine Service Public de la Fédération des services publics, de mai-juin 1987, donne la parole à plusieurs ATSEM de différentes villes françaises. Elles témoignent de leurs conditions de travail, de leur engagement pour la formation professionnelle et de leur combat pour une reconnaissance statutaire et salariale. Refusant d'être cantonnées à un rôle de « larbins », elles revendentiquent leur double mission : entretien et accompagnement éducatif auprès des enseignant·es.

Une reconnaissance progressive

À partir des années 1990, suite à une

manifestation d'ATSEM (près de 3 000 sur Paris) sur leurs revendications, en refusant l'intégration dans le cadre des agents d'entretien, elles obtiennent une redéfinition plus sereine des missions des ATSEM et la création du CAP Petite Enfance. Les tâches qui leur sont déléguées sont désormais perçues comme complémentaires à celles des enseignant·es, et leur rôle éducatif commence à être reconnu, bien que toujours subordonné, avec le transfert des tâches les moins valorisées et l'affirmation de leur implication dans les processus pédagogiques.

Parallèlement, la CGT intensifie ses revendications en faveur d'une amélioration des conditions de travail, d'une clarification statutaire et d'une lutte contre la précarité. Le regard porté sur les ATSEM évolue sensiblement : autrefois perçues comme de simples exécutantes, elles sont progressivement considérées comme des actrices incontournables du quotidien éducatif, en raison de leur proximité avec

les enfants et de leur capacité d'adaptation.

Malgré cette reconnaissance croissante, leur rôle demeure institutionnellement dépendant de l'Éducation nationale. La CGT amorce alors une nouvelle phase de mobilisation visant à élargir leur place dans les dispositifs pédagogiques et à limiter une polyvalence jugée épuisante pour les agentes. Les ATSEM revendiquent une reconnaissance pleine et entière de leur fonction éducative, aspirant à être considérées comme de véritables auxiliaires pédagogiques plutôt que comme simples exécutantes.

Cette lutte s'inscrit dans un mouvement plus large de dénonciation des conditions de travail précaires : contrats instables, temps partiels imposés, absence de revalorisation salariale et indemnitaire. Les revendications portent également sur la clarification des compétences et sur l'accès à des formations continues adaptées aux exigences du métier. Dans les années 2000, les ATSEM, soutenues par leurs organisations syndicales CGT sur le territoire, intensifient leurs actions pour professionnaliser leur fonction. Elles réclament une reconnaissance statutaire renforcée, défendue notamment au sein du CSFPT en 2017. Un rapport souligne les évolutions du métier, notamment liées à la réforme des rythmes scolaires, et appelle à une meilleure reconnaissance statutaire et professionnelle.

« On nous écoute, mais rien ne change vraiment sur le terrain »

Les opinions des ATSEM sur les recommandations de ce rapport du CSFPT de 2017 sont partagées entre espoir, frustration et attente de concrétisation. Elles y ont vu une étape importante, mais restent vigilantes et mobilisées pour que leurs revendications ne restent pas lettre morte. En 2017 et les années suivantes, elles organisent des manifestations à Paris et dans d'autres grandes villes comme Dijon, Lyon, etc., pour rappeler leurs revendications : revalorisation salariale, reconnaissance statutaire, amélioration des conditions de travail. Elles sont reçues par les ministères concernés mais attendent encore des actes concrets !

Malgré ces obstacles, les mobilisations ont permis des avancées significatives : une reconnaissance partielle du rôle



éducatif des ATSEM, une meilleure visibilité de leur métier, l'instauration d'un concours obligatoire dès 1994 (à Paris, il faut attendre 2004), ainsi qu'une prise de conscience accrue de leur contribution essentielle au bon fonctionnement de l'école maternelle, mais elles sont confrontées à plusieurs défis majeurs qui affectent leur quotidien professionnel et leur reconnaissance.

Voici les principaux :

Leur rôle éducatif est souvent sous-estimé, alors qu'elles accompagnent les enfants dans leur développement, participent aux activités pédagogiques et assurent leur sécurité. À Paris, elles sont encore présentes en 2025 sur les TAP (temps d'activités périscolaires, autrefois appelés aménagements des rythmes éducatifs quand c'était mis en place dans toute la France). Elles sont encore trop souvent perçues comme de simples agentes d'entretien, malgré l'évolution de leurs missions.

Les ATSEM sont des fonctionnaires de catégorie C, avec des salaires peu élevés malgré la pénibilité et la responsabilité de leur travail.

Les possibilités d'évolution salariale sont limitées, et les primes varient fortement selon les communes. Double, voire même triple hiérarchie ambiguë, elles dépendent à la fois de la commune (employeur) et du directeur d'école (autorité fonctionnelle), ce qui peut entraîner des conflits de consignes ou des tensions dans l'organisation du travail. Elles sont

parfois assujetties à d'autres consignes venant du responsable du temps périscolaire.

Alors même que la réforme des rythmes scolaires a conduit depuis plusieurs années les ATSEM à prendre une place de plus en plus importante auprès des enfants, les décrets n° 92-850 du 28 août 1992, n° 2018-152 du 1er mars 2018 et n° 2025-360 du 28 avril 2025 réaffirment, entre autres, que l'entretien des locaux reste une mission centrale au métier ! Ne laissant apparaître aucune réelle reconnaissance de leurs missions éducatives.

Pour la CGT, cette mission doit être exclusivement assurée par les adjoints techniques et non par les ATSEM.

Un accès limité à la formation et à la promotion

Le CAP Petite Enfance est requis pour entrer dans le métier, mais les formations continues sont rares ou peu adaptées aux évolutions pédagogiques.

Les concours internes pour accéder à la catégorie B sont jugés trop sélectifs, freinant les perspectives de carrière. Le passage possible (par concours ou examen professionnel) en agent de maîtrise (catégorie C+) ou animateur (catégorie B) ne répond en rien à l'évolution de carrière des ATSEM au sein de leur cadre d'emplois et de la filière médico-sociale. De plus, seule une infime partie de ces personnels pourrait y prétendre !

Les ATSEM, dans leur majorité, ne souhaitent pas devenir animatrices ni chan-

ger de filière... mais être réellement reconnues comme ATSEM ! Rappelons que l'immense majorité est diplômée du CAP Petite Enfance et que la filière technique ne correspond en rien à leur métier.

Charge de travail élevée et pénibilité physique, les ATSEM doivent gérer l'entretien des locaux, l'accompagnement des enfants, les soins, parfois les repas... souvent avec des effectifs insuffisants.

Elles sont exposées à des gestes répétitifs, au bruit, à la station debout prolongée et à des situations émotionnellement exigeantes. Certaines ont des horaires morcelés et une flexibilité imposée. Les journées sont souvent fragmentées entre temps scolaire, périscolaire et entretien, avec peu de reconnaissance pour cette disponibilité étendue. Certaines communes imposent des modifications de planning sans concertation. Les conditions de travail, les salaires et les possibilités de formation varient fortement selon les communes, créant des inégalités entre ATSEM sur le territoire national.

Les ATSEM restent mobilisées pour défendre leurs droits : salaires, conditions de travail et reconnaissance. Des actions collectives (grèves, pétitions, manifestations) continueront à jouer un rôle dans l'évolution de leur statut.

Quel avenir pour les ATSEM ?

Les réformes de l'école maternelle, les politiques d'inclusion ou de transition écologique peuvent être des pistes pour modifier les missions des ATSEM ou tout simplement pour devenir vraiment des auxiliaires éducatives auprès des enseignant·es !

Devenues indispensables dans toutes les classes, notamment avec l'accueil des enfants de 2 ans, la gestion des doubles niveaux et l'adaptation aux rythmes scolaires, les ATSEM ne peuvent plus être considérées comme de simples aides. Leur présence est désormais incontournable pour garantir un environnement pédagogique de qualité, tant pour les élèves que pour les enseignant·es.

L'avenir des ATSEM dépend aussi de la volonté des collectivités locales : certaines investissent dans leur formation et leur statut, d'autres non. Une harmonisation nationale pourrait réduire les disparités et garantir un socle commun de reconnaissance.



Assemblée d'Asem à Vitrolles en 1989
Droits réservés/Archives de la Fédération CGT des Services publics

Ces défis sont politiques : faire pression sur les ministères pour obtenir des réformes statutaires. Sociaux : améliorer les conditions de travail et la reconnaissance des ATSEM. Symbolique : valoriser un métier majoritairement féminin, souvent invisible dans les débats publics.

En résumé, l'avenir des ATSEM peut être prometteur, à condition que les recommandations soient suivies d'actes, que les collectivités s'engagent, et que les mobilisations restent fortes.



ADHÉSION À L'IHS

MONTANT DES COTISATIONS ANNUELLES

(La cotisation comprend l'abonnement à Mémoires d'avenir, la revue de l'IHS de la Fédération des Services publics, et aux Cahiers de l'IHS confédéral)

Adhésion individuelle syndiquée : 20 euros

Adhésion individuelle hors CGT : 35 euros

Adhésion syndicat de moins de 100 adhérents : 50 euros

Adhésion syndicat de plus de 100 adhérents : 75 euros

Adhésion coordination syndicale départementale

ou coordination fédérale régionale : 50 euros

Organisation, institution hors CGT : 150 euros



BULLETIN D'ADHÉSION

Organisme.....

Nom..... Prénom.....

Adresse postale

Code postal Ville

Mail Téléphone

Année 2026

Bulletin et chèque à retourner à :

IHS des Services publics CGT

Case 547 - 263, rue de Paris

93515 MONTREUIL CEDEX

Mail : ihsfdsp@cgt.fr — Tél. : 01 55 82 88 20

Site Internet : www.cgtservicespublics.fr

Adhésion individuelle syndiquée

Adhésion individuelle hors CGT

Adhésion CSD ou CFR

Adhésion syndicat + 100 adhérent·es

Adhésion syndicat - 100 adhérent·es

Adhésion Union fédérale

Adhésion organisation, institution hors CGT