

Interview Croisée Réseau Éducation et Solidarité

Égalité Femmes-Hommes

MGEN

Internationale de l'Éducation

MUGEF-CI

UNSA-Éducation

« À mes jeunes sœurs » : de l'Afrique à l'Europe, témoignages de militantes

Le constat est partagé dans les organisations de l'économie sociale et solidaire et les syndicats de l'éducation : alors que leur base militante est majoritairement féminine, il y a peu de femmes à des postes à responsabilités.

Dans cette interview croisée, Mylène Bonnel ⁽¹⁾ (MGEN - France), Laurence Kamara ⁽²⁾ (MUGEF-CI - Côte d'Ivoire), Assibi Napoe ⁽³⁾ (Internationale de l'Éducation Afrique - Togo), Morgane Verviers ⁽⁴⁾ (UNSA - Éducation - France), membres du Réseau Éducation et Solidarité (RES), abordent le sujet de l'égalité femmes-hommes dans les instances de gouvernance de leurs organisations.



Morgane Verviers ⁽⁴⁾ - UNSA-Éducation



Laurence Kamara ⁽²⁾ - MUGEF-CI



Assibi Napoe ⁽³⁾ - Internationale de l'Éducation Afrique



Mylène Bonnel ⁽¹⁾ - MGEN

Réseau Éducation et Solidarité : Que signifie être une femme militante [une femme syndicaliste, une femme mutualiste], aujourd'hui, dans votre pays ?

Laurence Kamara (MUGEF-CI) : Une femme militante c'est une femme engagée, une femme qui partage les valeurs de l'organisation qu'elle a choisi sans honte, sans crainte, et sans peur d'être mal jugée. Dans mon pays [la Côte d'Ivoire], une femme qui milite dans la mutualité est mieux vue que celle qui milite dans le domaine syndical qui dans l'entendement général est un milieu réservé aux seuls hommes. De ce fait, on retrouve beaucoup plus de femmes dans le militantisme mutualiste. Cependant, malgré leur forte présence dans ce milieu social solidaire de la mutualité, très peu accèdent à des postes de haute direction. Tant du côté des élues que du côté des opérationnelles.



Participant à la Journée Internationale de la Femme Mutualiste organisée par le PASS, à Abidjan (Côte d'Ivoire), 2020

Assibi Napoe (Internationale de l'Éducation Afrique) : En Afrique, le syndicalisme est la chasse gardée des hommes, en raison de sa nature, pour la simple raison que le mouvement syndical en Afrique a participé à la lutte anticoloniale, à la lutte pour les indépendances. C'est un mouvement considéré comme agressif, violent, du fait que les syndicalistes ont été souvent emprisonnés. Donc pour la femme, en milieu africain, où les normes sociales lui assignent une place uniquement dans le foyer et un statut, disons, de sexe faible au service des autres, être syndicaliste Femme c'est être perçue comme femme contestataire, combative, voire agressive.

Morgane Verviers (UNSA - Éducation) : Historiquement, culturellement, le syndicalisme renvoie à un monde assez masculin. On dit souvent que les syndicats, en France, c'est un monde d'hommes, d'un certain âge, blancs, ce n'est pas infondé ! Même si le fait d'être une femme syndicaliste relève d'un choix individuel, d'une démarche complètement personnelle, cela relève aussi d'une histoire collective. On contribue d'une certaine façon à l'histoire des femmes et du syndicalisme, à l'histoire du féminisme et des droits des femmes en général.

Mylène Bonnel (MGEN) : Pour moi, militer, c'est un engagement qui est à la fois passionnant, exigeant et sans concession, qu'on soit homme ou femme. Militer en tant que femme, c'est aussi nourrir la diversité des points de vue, apporter un

regard différent pour alimenter le collectif. Et alors même que cet engagement est exigeant, il est encore plus exigeant pour une femme parce qu'il faut fournir malgré tout un effort supplémentaire pour être écoutée, entendue, en tant que femme dans nos organisations.

RES : Qu'est-ce qui explique qu'il y ait moins de femmes que d'hommes dans les directions de votre organisation ? Pouvez-vous nous partager un exemple de frein ou d'obstacle que vous avez surmonté ?

Assibi Napoe (Internationale de l'Éducation Afrique) : En Afrique, les filles et les femmes sont discriminées depuis leur naissance que ce soit en matière d'éducation ou de formation. Militer dans un syndicat d'enseignants suppose être d'abord instruit, avoir un emploi ou être enseignante ! Étant donné que la femme, dès le départ est prédestinée à son rôle social qui est le rôle de mère, et d'épouse, elle devra assumer, et son rôle syndical, et ce rôle social, si non, réussir à bien les concilier, ce qui lui laisse peu de temps pour les responsabilités syndicales. Il faut également ajouter que les femmes en général manquent de confiance en elles-mêmes bien qu'elles aient les mêmes potentialités que les hommes.

Laurence Kamara (MUGEF-CI) : Nous n'avons pas encore réussi à bouleverser totalement cette tradition culturelle qui fait d'emblée de l'homme un chef, le chef de la femme. Du coup, partout où un homme et une femme seront en compétition sur un poste de responsabilité, si aucune « instruction particulière » n'arrive pour briser l'habitude, l'homme sera choisi.

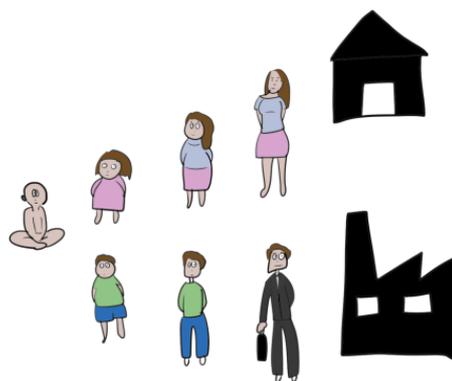
Chez nous en Afrique c'est la chose normale et naturelle. Cette culture a évidemment entretenu le stéréotype du genre : la femme doit rester dans ses rôles de bonne épouse, bonne mère, bonne gestionnaire de foyer et de familles... Ces rôles qu'elle assume presque seule et qui pèsent sur sa disponibilité, son désir actif de se former en leadership et son ambition de briguer des postes de haute responsabilité socio-professionnelle. Ce n'est pas facile pour la femme africaine de réussir à obtenir un bel équilibre entre sa vie familiale, personnelle et sa vie professionnelle. Culturellement, mentalement, moralement et spirituellement la femme de chez nous privilégiera sa vie familiale.

« Quand on propose à une femme de s'engager, ou quand elle va souhaiter prendre davantage de responsabilités, elle va d'abord se questionner sur les effets collatéraux de sa décision sur sa sphère familiale. »

Mylène Bonnel (MGEN) : En termes d'engagement, l'histoire de la mutualité est le reflet de la société : les femmes ont mis longtemps à y prendre place. Elles existaient d'abord en tant que mères, plutôt qu'en tant que militantes. Au départ dans les sociétés de secours mutuels, elles étaient réputées faire courir un risque, et c'était le risque de la maternité. Elles ont commencé à exister du coup tardivement, et ce retard, quelque part, on le paie encore dans la place qu'on occupe dans notre mouvement.

Bien évidemment, il y a le questionnement de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. Il y a encore aujourd'hui un partage des tâches familiales déséquilibré, la fameuse charge mentale qui avait été mise en évidence par Emma avec sa **BD « Fallait demander »**. Quand on propose à une femme de s'engager, ou quand elle va souhaiter prendre davantage de responsabilités, elle va d'abord se questionner sur les effets collatéraux de sa décision sur sa sphère familiale. Les hommes eux, vont plutôt accepter spontanément, puis consulter après leur environnement familial, pour les informer de la décision qu'ils ont prise. C'est cela qui, à mon sens, explique le déséquilibre.

Ce conditionnement va se mettre en place dès notre plus tendre enfance, jusqu'à notre vie d'adulte.



Et alors que les femmes accèdent de plus en plus au marché du travail, elles restent malgré tout les seules responsables du foyer.

Extrait de la BD « Fallait-demander », d'Emma

Morgane Verviers (UNSA – Éducation) : La façon dont sont gouvernées nos organisations peut représenter un frein pour certaines femmes. Devoir se déplacer, travailler tard le soir, le week-end, n'est pas facile ou possible pour toutes. Ainsi, personnellement, j'ai milité jeune, mais ce n'est pourtant que récemment que j'ai pu m'investir sur des grands moments tels que les congrès. Avec deux jeunes enfants, j'ai longtemps hésité à m'absenter de mon domicile. Il faut que nos organisations réfléchissent au profil des militant.e.s qui sont freinés par la disponibilité qu'impose leur fonctionnement. En effet, c'est d'autant plus dommage que pouvoir vivre ces moments de démocratie interne, cela donne du sens à son engagement, et peut même être ce qui vous motive à prendre de nouvelles responsabilités.

Enfin, tu entres souvent dans un syndicat par cooptation, à la différence du monde professionnel. Généralement, lorsque tu commences à militer, c'est parce que tu as été repéré et qu'on te l'a demandé. Les connaissances, le réseau, jouent beaucoup. C'est essentiel parce qu'il n'y a pas toujours une foule de personnes qui souhaitent s'engager mais, peut-être que cela peut expliquer le manque de diversité. Qui ressemble s'assemble ? Nous avons peut-être plus tendance à se rapprocher de quelqu'un en qui on se retrouve, qui renvoie à nos propres représentations ! Est-ce qu'un homme a plus tendance à se retrouver à travers un autre homme plutôt qu'à une jeune femme qui n'a pas 30 ans, qui est issue de la diversité... Il y a encore bien du

chemin à faire. En même temps, il y a une volonté dans notre Fédération de faire bouger les choses et de promouvoir la place des femmes. En tant que nouvelle secrétaire générale adjointe, élue dans une équipe paritaire, quelque part, j'en suis la preuve...

Mylène Bonnel (MGEN) : En ce qui me concerne, à la MGEN, ce sont plutôt des hommes qui m'ont fait confiance et qui m'ont encouragée à prendre davantage de responsabilités. Il y a une vraie envie dans nos organisations de faire confiance aux femmes, et de se nourrir de la diversité des adhérentes. Mais nous avons malgré tout plus de travail à fournir, plus de preuves à faire et encore trop de difficultés à être entendues. Le chemin reste encore assez long.

« En dépit de ces avancées, l'accès aux instances décisionnelles reste très faible. Il y a toujours un plafond de verre quelque part. »

Laurence Kamara (MUGEF-CI) : Moi j'ai eu une chance inouïe. J'ai réussi à surmonter tous ces obstacles, surtout culturels, grâce à une préparation mentale depuis mon jeune âge et une bonne organisation. Sachant que je viens d'une famille où les femmes sont naturellement leaders, il était presque impossible d'y échapper. Je me suis donc préparée en conséquence. La cerise sur le gâteau, c'est lorsque notre tête de liste électorale, l'actuel Président du CA de la MUGEF-CI, Mesmin KOMOE, qui, après avoir travaillé avec moi durant la campagne électorale pour accéder à la haute gouvernance de la mutuelle, reconnaît que je suis



Laurence Kamara lors de la 2e édition de la Journée Internationale de la Femme Mutualiste organisée par le PASS

digne d'occuper le poste de Vice-présidente tant convoité et m'y encourage. C'était réconfortant !
Assibi Napoe (Internationale de l'Éducation Afrique) : Certes, il y a eu beaucoup de progrès ; les femmes ont investi le monde du travail et le milieu syndical, elles militent activement, mais, l'accès aux instances décisionnelles reste très faible. Dès lors, le Pourquoi s'impose : selon l'anthropologue française, Françoise Héritier, « la parité s'arrête là où le pouvoir commence ». Être dans une instance décisionnelle, c'est avoir du pouvoir. Ainsi, une femme militante bénéficie du soutien de tous et de toutes jusqu'au moment où elle lorgne le pouvoir. C'est alors qu'elle se heurte à plusieurs obstacles, dont un incontournable : le manque de volonté politique. Bien qu'elle ait fait ses preuves et montre de sa compétence, il lui est souvent difficile de percer ce plafond appelé communément « le plafond de verre ». Et oui, il y a toujours un plafond de verre quelque part.

RES : Que devons-nous encore améliorer afin de permettre aux femmes d'accéder aux postes de direction, dans les syndicats et les mutuelles ?

Mylène Bonnel (MGEN) : A la MGEN, depuis plusieurs années dans nos politiques RSE, nous avons instauré la parité dans le conseil d'administration. Cela a été le cas aussi dans le conseil d'administration du groupe VYV. C'est vrai qu'actionner le levier de la discrimination positive – ne pas reconnaître les qualités intrinsèques d'une personne - c'est assez désolant ! Et pour autant, c'est un outil aujourd'hui indispensable pour permettre aux femmes d'accéder à des niveaux de responsabilités importants. Malgré un dispositif législatif, beaucoup d'organismes issus du secteur de l'assurance, pas forcément mutualistes, ne mettent pas en œuvre ce que la loi leur oblige.

Peut-être faudrait-il que nos collectifs gagnent en maturité pour ne plus avoir besoin de ce type d'outils. Femmes et hommes, militer pour l'égalité, c'est aussi contribuer à la transformation de la masculinité, dans ce qu'elle a de négatif, avec l'apologie de la virilité, le patriarcat, et donc par capillarité c'est permettre aux hommes d'exposer leurs émotions, leur sensibilité.

Enfin, je pense aussi que les femmes en mutualité exercent souvent ou trop souvent des responsabilités dans des activités qui sont du domaine du *care* : l'action sociale, la communication, les Ressources Humaines. Je pense qu'il faut davantage confier aux femmes des responsabilités sur des sujets stratégiques ; la politique générale, le secteur de la finance.

Assibi Napoe (Internationale de l'Éducation Afrique) : Il y a lieu de reconnaître que beaucoup d'efforts ont été réalisés mais il reste également beaucoup à faire : traduire la volonté politique dans les actes, réviser les statuts et autres textes pour qu'ils soient sensibles au genre afin d'aller au-delà des stéréotypes structurels où les femmes sont souvent confinées dans les postes classiques de chargées des finances, trésorières ou chargées des Affaires féminines... Bref, revoir les structures et la culture syndicale. Enfin, investir dans les programmes des femmes et des jeunes afin de les outiller pour la pratique du leadership.

Morgane Verviers (UNSA – Éducation) : Une organisation doit se demander : « comment faire pour qu'il y ait de la diversité au sein de ses instances ? » Au sein de notre organisation, notre projet de transformation interne mène justement une réflexion sur les différentes formes d'engagement.

On a tendance à vouloir s'engager dans une organisation qui nous ressemble ou dans laquelle on se sent représenté·e. Si une organisation n'affiche à sa tête que des hommes... C'est un procès en crédibilité. Cela ajoute du décalage entre les discours, les valeurs et les actes. Les organisations ont intérêt à se saisir de cette question. C'est important pour leur avenir.

Pour nous, si évidemment des actions peuvent valoriser l'engagement des femmes, elles doivent pouvoir favoriser l'engagement de toutes et tous. Les réunions qui finissent moins tard permettront également aux papas d'aller retrouver leurs enfants. Prendre en compte le profil des militant.e.s, femme ou homme, jeune ou moins, grande expérience ou pas... c'est favoriser l'engagement de toutes et tous.

Les organisations ont aussi tout intérêt à s'alerter collectivement sur les « petites blagues » qui persistent et sont en fait des remarques sexistes. Cela ne doit pas relever seulement de la force de caractère de la femme en question, qui serait capable d'y répondre du tac au tac. Ce doit être une vigilance partagée.

Je pense également qu'il ne faut pas avoir peur de s'unir. Quand on est seule, par peur d'être stigmatisée on peut avoir tendance à laisser les questions féministes un peu de côté. Ça fait du bien de voir que ce sont des réalités que vivent plusieurs femmes, et que par conséquent il y a bien quelque chose de structurel à penser pour pouvoir avancer collectivement.

Laurence Kamara (MUGEF-CI) : Si l'État créait des structures d'accompagnement pour soulager les femmes dans leurs tâches quotidiennes de mères, si les femmes avaient les moyens de leurs souhaits et de leur politique, la majorité quitterait la position de spectatrices pour devenir actrices. Et de génération en génération cela fera tâche d'huile.

La MUGEF-CI a la chance d'avoir un président qui comprend l'importance et même la valeur ajoutée de la présence de femmes dans les hautes instances. Il a tenu à avoir au moins 3 femmes sur 10 membres pour le Conseil d'administration. Il s'est opposé à plusieurs personnalités pour avoir une femme dans son bureau du conseil d'administration. Cela nous a fait chaud au cœur. L'intérêt porté par la première personnalité de notre organisation aux questions touchant la femme est déjà un grand pas chez nous. Dans nos pays africains ce n'est pas toujours évident ! A la MUGEF-CI, avec le soutien du Président du Conseil d'Administration, nous organisons et suivons discrètement les femmes. Plusieurs activités de coaching, de formation en leadership sont en cours d'élaboration après avoir fait un état des lieux. En dehors de cela, le Conseil d'Administration encourage fortement les formations continues des femmes et invite avec insistance les femmes à participer aux hautes rencontres de travail pour décision. Progressivement les femmes se réveillent.

« Comment, dès le plus jeune âge, permettre aux femmes de croire en elles, ainsi qu'aux hommes, de comprendre que l'égalité ce n'est pas une revanche. »

RES : Au-delà de la participation des femmes dans leur gouvernance, en quoi votre organisation agit pour un véritable changement culturel et sociétal pour l'égalité femmes-hommes ?

Morgane Verviers (UNSA – Éducation) : C'est un projet éducatif et sociétal : pour que la société soit plus inclusive. C'est quelque chose que l'on porte très fortement dans le rôle de l'École et de l'Éducation plus largement, avec nos partenaires. Comment, dès le plus jeune âge, permettre aux femmes de croire en elles, et ainsi qu'aux hommes, de comprendre que l'égalité, ce n'est

pas une revanche, mais c'est quelque chose de normal.

Pour l'ensemble des salarié.e.s, ce sont des enjeux que l'on peut faire avancer en tant qu'organisation syndicale. En ayant des revendications fortes et exigeantes sur les droits existants certes, mais aussi en amenant les pouvoirs publics à mener d'autres réflexions comme sur la problématique des femmes seules avec enfant(s), de la parentalité en générale et de l'équilibre vie professionnelle/vie familiale.

Assibi Napoe (Internationale de l'Éducation Afrique) : Plus qu'une phrase, l'égalité femmes-hommes se traduit dans la vie de l'IE au quotidien. Tout un département est consacré à l'égalité et à l'équité. Aussi bien dans les statuts que dans la composition du Bureau exécutif, le principe d'égalité femmes-hommes est respecté. Tous les postes sont doublés, un poste peut être occupé par deux femmes, mais jamais deux hommes. Dans ce sens, une politique de promotion des femmes a été adoptée dès la création, des programmes ont été initiés et mis en œuvre à travers les comités nationaux de Femmes. Le Programme de Promotion des femmes en Education de l'Afrique a débuté par un projet pilote (PFE/PWE) devenu par la suite un réseau continental dénommé Réseau Africain, des Femmes en Education (RAFED/AWEN). Afin d'atteindre son objectif primordial «Accéder aux instances décisionnelles», le RAFED a axé son intervention autour du renforcement de capacités, la sensibilisation et le plaidoyer. Par ailleurs l'enquête triennale sur la situation de la femme nous permet de voir les progrès réalisés. **Les conférences mondiales des femmes** sont aussi des tribunes d'échange d'expériences sur des thématiques concrètes telles que : « la place de la femme dans le leadership », « des mots à l'action », et dernièrement, « Sortir du labyrinthe ».



Susan Hopgood, Présidente de l'IE, lors de la 3e conférence mondiale des femmes, Marrakech (Maroc), 2018



Mettez fin aux préjugés dans vos classes
www.stereotypestereomeufs.fr

Affiche du programme Stéréotypes-Stéréomeufs

Mylène Bonnel (MGEN) : Ma fierté, vraiment, par rapport à la MGEN, c'est que tout au long de son histoire elle s'est engagée tant sur les droits des femmes, que sur l'éducation à une meilleure égalité homme-femme. L'histoire de la MGEN c'est bien sûr la pratique de l'avortement avant même la loi Veil, la prescription de la contraception avant même qu'elle soit légalisée, et plus récemment nos prises de position sur les lois bioéthiques et notamment la PMA.

Notre engagement se poursuit aujourd'hui. On a une stratégie partenariale sur la promotion de l'égalité homme-femme avec la Fondation des Femmes, **femmes@numérique**, pour encourager les femmes et notamment les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques et numériques, car là aussi aujourd'hui on voit bien que ce sont des études qui sont encore trop genrées ! On a bien sûr notre programme d'éducation **Stéréotypes-Stéréomeufs** : l'idée est d'encourager nos collègues enseignant.e.s à utiliser ces outils auprès de leurs élèves et leur permettre de réfléchir, dès le plus jeune âge, sur les stéréotypes de genre.

RES : Un mot à adresser aux jeunes femmes et ou futures militantes dans des syndicats et mutuelles ?

Mylène Bonnel (MGEN) : J'ai envie de leur dire d'oser. Engagez-vous, parce que c'est passionnant ! Les sujets que l'on investit autour de la santé, ils touchent à la fois au technique, à la philosophie, à l'éthique... Nos organisations touchent à des sujets intimes, complexes, profonds, et on a besoin pour ça du regard de femmes, de femmes jeunes ! S'engager en mutualité peut vraiment constituer à titre individuel un espace de progrès, d'ouverture de réalisations. Oui, j'ai envie de leur dire, osez vous exprimer, osez exister, osez vous montrer, osez vous faire entendre ! On a besoin de femmes, de femmes de talents, qui apportent de la diversité, de l'intelligence à nos organisations.

Laurence Kamara (MUGEF-CI) : Aux jeunes femmes militantes, dans la mutuelle ou dans des syndicats, je leur demande d'occuper pleinement leurs places. Les femmes apportent à ces deux mouvements un militantisme éclairé car basé sur la fonction fondamentale de protectrice de l'humanité de la femme. On ne peut pas protéger l'humanité seulement à la cuisine ou le balai en main ou en faisant les enfants. Il faut protéger l'humanité en s'engageant pour des grandes et bonnes causes communes. Les femmes sont attendues là-bas également.

Morgane Verviers (UNSA – Éducation) : Ce que je peux dire aux femmes, c'est engagez-vous. Croyez en vous. Parce qu'il ne faut pas avoir peur de l'échec. L'échec permet de laisser naître des opportunités, et ça c'est important. C'est un combat, il y a des choses à faire et je ne dirais pas que c'est simple. Franchement, la tâche n'est pas facile, être syndicaliste et femme... il faut se rendre légitime, cela demande de travailler davantage... mais ça nous rend encore meilleures !

« Un mot à mes filles, mes jeunes sœurs, les jeunes militantes... Foncez, ne vous découragez jamais ! »

Assibi Napoe (Internationale de l'Éducation Afrique) : Mon mot à mes filles, mes jeunes sœurs, aux jeunes militantes... et nous en avons beaucoup, de très engagées actuellement ! A toutes ces jeunes battantes je dirais : «Foncez !» Foncez, ne vous découragez jamais ! En Afrique, nous disons : « Quand tu tombes, tu te relèves et tu continues jusqu'au moment où tu atteins ton objectif ! »

RES : Un immense merci à vous toutes !



Participant à la deuxième édition de la Journée de la Femme Mutualiste organisée par le Programme d'Appui aux Stratégies Mutualistes de Santé (PASS), à Abidjan (Côte d'Ivoire), le 4 et 5 mars 2020. La journée a rassemblé des femmes dirigeant des mutuelles africaines de l'Union monétaire ouest-africaine (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Bissau, Niger, Sénégal et Togo) et d'Europe. Le Réseau International des Femmes Solidaires (RIFES) est né de ces rencontres. Un site web et une application, développés par le PASS, permettront de mettre en lien des femmes mutualistes partout dans le monde afin de partager des expériences et des connaissances.



Mylène Bonnel ⁽¹⁾ **MGEN - France**

Je suis Mylène Bonnel, j'ai 43 ans et deux filles. Je milite à la MGEN depuis une dizaine d'années ; je suis administratrice de la MGEN, administratrice du groupe VYV et administratrice de l'UMR et du Réseau Éducation et Solidarité. La MGEN, qui est ma mutuelle d'origine et par laquelle j'ai commencé à militer, c'est la mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, une mutuelle santé, prévoyance, retraite.

C'est une mutuelle qui est à l'origine plutôt centrée autour des personnels de l'Éducation Nationale, et qui tend à être une mutuelle à destination des personnels de la fonction publique. Elle essaie de rassembler une communauté d'adhérents autour de valeurs de solidarité inter catégorielle, intergénérationnelle, autour des questions du mieux vivre, du bien-vivre, et autour de sujets qui font société aujourd'hui, comme la question du vieillissement, du maintien de l'autonomie... Et rassembler des individus très différents autour de valeurs communes, quand on est dans une société de plus en plus individualiste, consumériste, ce n'est pas simple !

Laurence Kamara ⁽²⁾ **MUGEF-CI - Côte d'Ivoire**

Je suis Docteur Kamara Mam Assétou Laurence épouse Allatin. Mariée et mère de 4 enfants dont 2 biologiques. Je suis médecin économiste de la santé. Depuis novembre 2017 j'occupe la fonction de 2ème Vice-présidente du Conseil d'administration de la plus grande Mutuelle de Côte d'Ivoire et de notre sous-région africaine, la MUGEF-CI (Mutuelle Générale des Fonctionnaires et agents de l'État de Côte d'Ivoire). Pour occuper cette fonction, j'ai été triplement élue. D'abord en tant que déléguée MUGEF-CI, puis en tant qu'administrateur (une liste électorale de 10 administrateurs) et enfin en tant que 2ème vice-présidente du Conseil d'administration. Avec le Président et le 1er Vice-Président, nous constituons le bureau du conseil d'administration. Et je suis la seule femme de ce trio de haute direction de notre mutuelle.

La MUGEF-CI en chiffres c'est plus de 350 000 adhérents principaux, tous les fonctionnaires et agents de l'État de Côte d'Ivoire ainsi que les retraité(e)s et environ 1 million de bénéficiaires. Avant la couverture maladie universelle (CMU), la MUGEF-CI offrait le seul régime de base des fonctionnaires et agents de l'État de Côte d'Ivoire. Aujourd'hui la MUGEF-CI c'est un Régime Complémentaire Obligatoire de la CMU pour les fonctionnaires et agents de l'État, un Régime complémentaire facultatif composé de 3 produits (santé, éducation et prévoyance). La MUGEF-CI, c'est également un service médical des fonctionnaires, une structure de microfinance appelée MUCREF-CI, et un centre optique mutualiste.





Assibi Napoe ⁽³⁾

Internationale de l'Éducation Afrique

Je suis Madame Assibi NAPOE, coordinatrice régionale principale de l'Internationale de l'Éducation pour la région Afrique. L'Internationale de l'Éducation (IE), est une Fédération Syndicale Mondiale, qui a son secrétariat principal à Bruxelles et des secrétariats régionaux dans les 5 continents. Je suis responsable du Bureau de l'Afrique, qui couvre les 52 pays d'Afrique et quelques pays du Moyen-Orient. L'Internationale de l'Éducation en Afrique (IERAF) a pour missions, tout comme l'IE au niveau mondial, de promouvoir une éducation de qualité, sans discrimination, mais surtout de veiller au bien-être du personnel de l'éducation ; promouvoir le statut des enseignants, défendre, protéger et promouvoir les droits humains et syndicaux du personnel de l'éducation. Nous veillons à la mise en œuvre de la politique de l'Internationale de l'Éducation et des programmes qui sont articulés autour de plusieurs priorités : une éducation de qualité équitable et inclusive pour tous et toutes, la promotion de la démocratie, des droits humains et syndicaux, l'égalité des genres, et le développement organisationnel de nos affiliés.

De tout temps, j'ai été une militante des droits humains et syndicaux. J'ai commencé par militer dans le syndicat des enseignants laïcs du Togo (SELT), puis j'ai été élue au poste de chargée des affaires féminines. Avec l'avènement du multipartisme politique accompagné du pluralisme syndical dans le secteur, nous avons créé une Fédération, la Fédération des Syndicats de l'éducation Nationale du Togo (FESEN), où j'ai été élue à 3 Reprises comme Secrétaire Générale Fédérale pendant presque une dizaine d'années. C'est à ce titre que j'ai été élue au bureau exécutif de l'Internationale de l'Éducation, au congrès de 1995, au Zimbabwe ; je suis restée membre politique du bureau Exécutif de l'Internationale de l'Éducation jusqu'en 2003, année où j'ai démissionné pour postuler aux fonctions de Coordinateur en chef de l'IE région Afrique, poste que j'occupe depuis Janvier 2004.

Morgane Verviers ⁽⁴⁾

UNSA - Éducation - France

Je viens d'être élue, secrétaire générale adjointe de l'UNSA-Éducation. Je suis chargée de coordonner l'activité du siège national, dans le but de faire réussir un projet de transformation interne pour développer notre syndicalisme. Avec 22 syndicats différents, la Fédération reste une grosse structure : et il faut tous aller dans le même sens, à peu près à la même vitesse, en s'entraînant, pour atteindre nos objectifs ensemble. Ce sont des beaux challenges, pour une organisation syndicale, et dans ce contexte, pour un corps intermédiaire en général !

De métier, je suis conseillère principale d'éducation (CPE) ! C'est il y a 5 ans que j'ai rejoint le siège national mais j'ai 34 ans et suis militante depuis déjà 15 ans. J'ai adhéré jeune, je me suis syndiquée jeune, j'ai milité jeune, parce que j'avais envie tout d'abord de faire entendre ma voix dans les missions que j'occupais en tant que surveillante dans un lycée. Et après, parce que j'ai pris plaisir à voir la force que peut permettre le collectif !

