

## MOTION VIE SYNDICALE

### **Introduction : Plus et mieux de syndicalisme... d'un syndicalisme militant de terrain, de valeurs, de lutte et de transformation sociale**

Notre société n'a sans doute jamais été aussi proche du renoncement à une démocratie républicaine porteuse de progrès social... sous couvert de réalisme, de pragmatisme, de réformisme, d'individualisme et de gestion RH. Par suite, la réponse du 28ème congrès national du SNETAP-FSU se doit d'être aussi claire et assumée qu'elle est juste, nécessaire et assurément exigeante. Cette réponse relève de l'urgence sociale et elle renvoie à la responsabilité citoyenne et politique de notre organisation. Il nous faut plus et mieux de syndicalisme... d'un syndicalisme militant de terrain, de valeurs, de lutte et de transformation sociale ! L'enjeu est majeur : ré-apprendre ses droits, redécouvrir le bénéfice de l'action collective et de la convergence des luttes afin de construire ensemble un projet de reconquête sociale fédérateur.

#### **1. Plus et mieux de SNETAP...**

En mai 2015, nous organisons nos 3ème journées d'études inter-congrès. Et alors que le SNETAP-FSU fêtait ses 50 ans, nous avons fait le choix de faire porter celles-ci sur l'avenir du syndicalisme. Elles furent riches de réflexion et d'échanges, dont il nous revient de nous saisir afin de se projeter ensemble sur le mandat qui vient. Et les enjeux en terme de vie syndicale ne manquent pas, pour n'en citer que quelques uns : la priorité à la syndicalisation, les rapports entre les jeunes et le syndicalisme, le renouvellement militant et la parité dans nos rangs...

##### **1.1 du droit de se syndiquer à l'acte de se syndiquer**

Pour reprendre le constat opéré dans notre rapport d'activités 2014-2017, force est de prendre acte « d'une **tendance au tassement sinon au recul de la syndicalisation** qui tend à se confirmer en dépit de nouveaux dispositifs en cours de déploiement ».

Quelques données préalables :

- la France enregistre une baisse importante de son taux de syndicalisation passé de 25% au début des années 1970 à 11% en 2013 (source : OCDE) ;
- les salarié.es de la fonction publique sont deux fois plus syndiqué.es que ceux du secteur marchand et associatif ;
- le niveau de syndicalisation est particulièrement élevé dans la fonction publique d'État, notamment dans « l'éducation, la formation et la recherche ».

Le taux de syndicalisation français est parmi les plus faibles d'Europe. Cependant, la légitimité des syndicats est fondée en droit sur leur audience électorale lors des élections professionnelles. Or, le taux de participation a été de près de 43 % en 2012 dans le secteur marchand et associatif et de 53 % fin 2014, dans les trois fonctions publiques. Par ailleurs, les organisations syndicales représentent l'ensemble des salarié.es, syndiqué.es ou non, notamment lors des négociations des conventions collectives qui couvrent plus de 90 % des salarié.es du secteur marchand et associatif...

Cela dit, la tendance lourde est indiscutable. Dans les années 50, il y avait 30% de syndiqué.es en France, cela se stabilise autour de 20% pendant les 30 glorieuses, puis chute de façon continue depuis les années 70... Le syndicalisme français traverse une « crise » structurelle, marquée par des taux de syndicalisation qui déclinent lentement, mais qui déclinent bel et bien. L'objet de notre motion de congrès n'est pas d'en dresser l'inventaire des causes, certaines étant extérieures au mouvement syndical (telle l'évolution du monde du travail avec le déclin des grandes concentrations industrielles, qui a lourdement pesé sur les effectifs syndicaux), d'autres lui étant propres. L'idée est davantage ici d'en interroger certaines en creux, comme autant de leviers

possibles de syndicalisation qu'il nous revient d'actionner davantage ou différemment de ce que nous avons pu faire jusque là.

Ainsi, la stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la connaissance de son environnement professionnel sont des facteurs propices à l'adhésion syndicale. Inversement, **travailler à temps incomplet, être employé.e en contrat à durée limitée ou en intérim, constituent des freins à la syndicalisation** - la propension à se syndiquer est quasi nulle parmi les salarié.es en intérim (1 %) ou en CDD (2 %). Par ailleurs, celles et ceux qui travaillent à temps complet sont sensiblement plus syndiqué.e.s (12 %) que ceux qui travaillent à temps incomplet (8 %). Or, force est de constater que depuis les années 80, la multiplication des contrats à durée déterminée, des temps partiels, la montée des formes de travail indépendant (l'individualisation des modes de rémunération), limitent la capacité des syndicats à parler au nom d'un salariat rassemblé, voire à regrouper les intérêts des salarié.e.s.

Les chiffres démontrent tous secteurs confondus que la probabilité d'être syndiqué.e augmente cependant avec l'âge même lorsqu'on contrôle les autres facteurs qui peuvent avoir une influence sur ce phénomène et ce, quel que soit le secteur. Le moindre engagement des jeunes par rapport à leurs aînés s'inscrit dans un contexte général de faible syndicalisation. Sur fond de tendance marquée à l'individualisation du rapport au travail et de la relation d'emploi, on aboutit à un individualisme de situation marqué, mais aussi à un certain individualisme utilitariste, ayant pour conséquence de nouveaux-elles adhérent.es qui attendraient des syndicats un service plus personnalisé et plus pragmatique et fuiraient toute forme d'engagement général ou idéologique.

Si l'on se tourne vers les candidats à la présidentielle de 2017, deux d'entre eux abordaient cette question de la syndicalisation, à savoir B. Hamon et E. Macron. Que penser de leur proposition de développer **le "chèque syndical"** ? Constatons d'abord qu'en près de 30 ans, ce dispositif peu soutenu par les syndicats comme par le patronat n'a pas réussi à s'imposer. Utilisé de leur propre initiative par une poignée d'entreprises, le "chèque syndical" est un titre de paiement émis par l'employeur à destination du/de la salarié.e. Il ne peut l'utiliser que pour financer un syndicat dans son entreprise, sans obligation d'y adhérer. Il vise à renforcer le taux de syndicalisation, partant du principe que les salarié.es auront envie d'adhérer à un syndicat dès lors qu'ils participeront à son

financement. Une généralisation présenterait pourtant le risque d'avoir un "syndicalisme à deux vitesses", entre les grands groupes disposant de moyens importants et les petites entreprises. Et surtout, là où il a été mis en œuvre les salarié.es ne franchissent pas le pas de l'adhésion. Ce dispositif peut même avoir tendance à dissuader les personnels d'adhérer, beaucoup confondant chèque et cotisation. Ce système peut aussi avoir tendance à encourager les salarié.es au consumérisme, voire au clientélisme. Rappelons que le syndicalisme français a clairement été conçu comme un syndicalisme d'engagement... on voit bien là vers quelles rives certain.e.s entendent nous mener... celles de l'accompagnement, pour ne pas dire du renoncement. Nous reviendrons sur cette question clé de quel syndicalisme pour demain dans la seconde partie de la motion « Plus et mieux de FSU, d'unité et de convergence ».

Pour revenir aux **relations entre jeunes et syndicalisme**, on relèvera d'abord que les jeunes ont une image positive des syndicats contrairement à celle qu'ils ont des partis politiques. Ainsi, au début des années 2000, près de 47 % se disaient prêts à se syndiquer. 50% de ces mêmes jeunes disaient ne « plutôt pas faire confiance » aux syndicats, là où 91% se méfiaient ouvertement des partis politiques (source : enquête SOFRES réalisée pour la FSU). Il est également à souligner que les jeunes fonctionnaires sont plus syndiqués que la moyenne (25 %). Par ailleurs, un certain nombre de différences entre jeunes fonctionnaires (femme-homme, catégories d'agents...) mérite d'être approfondi quant aux probabilités plus ou moins marquées d'être adhérent.e (ou non) d'une organisation syndicale.

Chez les jeunes qui expliquent qu'ils n'ont jamais été en situation de se syndiquer ou qui se disent plus directement hostiles à cette forme d'engagement, la méconnaissance de la réalité syndicale est une constante. Souvent ce qu'ils ou elles voient, ce sont les manifestations à la télévision et les militant.e.s bardé.e.s de chasubles... à cette image s'ajoute la représentation très française et encore bien ancrée que se syndiquer peut être mal vu et constituer un handicap pour sa carrière. Reste, et c'est l'essentiel, que cette méconnaissance provient au premier chef d'une absence de contacts directs au sein du collectif de travail. Le monde syndical leur apparaît comme une réalité complexe du fait de ses divisions internes, de ses multiples visages, de ses sigles et d'une structuration difficile à comprendre.

En fait, les jeunes salarié.e.s syndiqué.e.s ou plus ouvertement engagé.e.s dans le syndicalisme ne présentent pas un profil très différent de celles et ceux qui ne songent pas à franchir ce pas ou qui n'ont même jamais envisagé une telle éventualité, faute parfois de la concevoir. (source : Enquête d'avril 2005 « Jeunesse et syndicalisme », réalisée pour la CGT par l'Observatoire des mouvements de la société).

Ce qui est rassurant, c'est que l'engagement de la jeunesse est bien là. En effet, en dépit des effets sur la jeunesse du discours libéral disant : chacun pour soi, ne pensez pas aux autres, battez-vous pour vous, écrasez vos voisins si vous le pouvez, mettez les œillères, l'individualisme est formidable, les dernières luttes sur la loi Travail et l'intervention des jeunes YouTuber.euse.s, qui se nomment eux-mêmes « On vaut mieux que ça », illustrent un fait : les jeunes diplômé.e.s font partie d'une génération qui se définit dans une nouvelle dynamique positive (à l'inverse de ceux qui s'appelaient il y a quelques années « Génération précaire » ou « Génération sacrifiée »). C'est la preuve que malgré leur situation difficile, dégradée, ils ne perdent pas de vue leur potentiel, leurs aspirations. Ils sont lucides, mais pas complètement désabusés et prêts potentiellement à redistribuer les centres de pouvoir dans le cadre du monde du travail. Ils l'exprimeront avec ou sans nous. Ils savent les limites de leur engagement sans adhésion... Aussi, nous revient-il à nous organisations syndicales de nous intéresser aux nouvelles formes d'engagement, au caractère concret des projets et des mobilisations, à la place de l'individu dans le collectif, aux outils de communication... afin de construire avec eux, et non à leur place, le syndicalisme de demain.

Ce que disent les jeunes salarié.e.s et leurs attentes ne sont pas forcément spécifiques aux jeunes : le rapport au travail, son utilité sociale, sa place dans la vie, son caractère émancipateur, la différence femme-homme... ou encore que les syndicats doivent aussi être audibles sur des sujets sociétaux qui interpellent ou concernent directement la jeunesse, comme le racisme, la guerre ou l'écologie... Or, à la FSU, une de nos spécificités est d'essayer d'ancrer notre syndicalisme sur le quotidien, nos métiers. Nous essayons d'intervenir sur nos missions, les valeurs que nous défendons dans un but de transformation sociale. Les salarié.e.s ont besoin de se réaliser dans leur métier. Le syndicat peut et doit traiter différentes problématiques et on peut donc y entrer par différentes voies : salariale, sociétale, environnementale. Nous sommes donc

loin d'être désarmés pour parler mieux encore à une jeunesse qui se cherche et qui ne demande qu'à se réaliser au sein du collectif de travail.

La Secrétaire générale de la CGT des Ingénieur-es, cadres et technicien.ne.s à l'issue d'une journée de débats, organisée courant novembre 2016 conjointement avec l'UNEF, sur les conditions de travail des jeunes diplômés, appelait à « aller au-devant des jeunes, plutôt que de les appeler à nous rejoindre », ajoutant qu'il faut compter avec les jeunes qui « sont capables de se mobiliser pour leur émancipation future au travail et relever le défi du syndicalisme « 2.0 » afin d'évoluer et de renforcer un syndicalisme de masse, en capacité de transformer la réalité du travail ». Elle prolongeait la réflexion en reconnaissant que la CGT avait « encore du mal à progresser dans l'articulation entre l'individuel et le collectif » et d'ajouter « en utilisant les outils numériques, via les réseaux sociaux, les jeunes diplômé.e.s sont déjà une génération du dépassement de ces oppositions. À travers l'investissement personnel dans les réseaux sociaux, son compte individuel Facebook, Twitter, c'est l'individualité de chacun qui peut ainsi produire et générer du collectif. La maîtrise des outils numériques, le talent des jeunes YouTubers, ont ainsi contribué à la vague déferlante de 1,3 million de signatures de la pétition en ligne contre la loi Travail, par exemple. Cela signifie que l'Ugict-CGT doit encore progresser dans cet apprentissage du numérique pour réussir le défi du **syndicalisme 2.0** ».

Autant de réflexions dont notre propre organisation doit pouvoir se saisir également, afin d'approfondir le travail déjà engagé avec notre groupe communication et nos élu.e.s de secteur sur nos propres outils (site internet, blogs régionaux, pétitions en ligne, lettre d'information numérique, compte twitter), voire élargir la participation collaborative aux propositions revendicatives, aux luttes... C'est ce qu'essaie de faire l'Ugict-CGT avec la mise à disposition d'une plateforme numérique, la campagne collaborative *#Vie de mère*, ou des applications numériques utilisés à titre individuel, mais qui pourront nourrir les luttes collectives sur le temps de travail avec « *Mapointeuse.com* ».

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **l'ensemble de nos élu.e.s, via nos sections locales d'établissement et nos sections régionales**, pour qu'ils et elles travaillent à la réappropriation de leurs droits par les agents et in fine d'une véritable culture syndicale, au sens où le syndicat offre le cadre démocratique où l'on peut venir débattre, proposer, agir et avancer collectivement. L'effort devra également porter, via une communication renforcée en amont des consultations de nos syndiqué.e.s, sur le fait que notre syndicat se construit précisément avec et par la contribution de ses adhérent.e.s, qui en contrôlent l'activité et les actions conduites conformément à nos mandats (on pensera en particulier au moment du vote du rapport d'activité ou encore des élections de nos élu.e.s nationaux),.

- **le Secrétariat Vie syndicale et Politique Scolaire et Laïcité, avec l'appui du secteur syndicalisme et formation et communication**, afin qu'un groupe de travail « vie syndicale » conduise une réflexion et mette au point un certain nombre d'outils faciles d'accès en vue de permettre aux agents de « ré-apprendre » leurs droits (syndicaux, de représentation,...) et le bien-fondé des démarches collectives au sein de la communauté de travail (débat, propositions, actions...);

- **l'ensemble de nos élu.e.s, en région comme au niveau national**, pour informer les salarié.e.s de leurs droits et cela dès leur période de formation (entrée dans l'EAP, changement de fonction...), sachant que la circulaire ministérielle sur les droits et moyens syndicaux (2015) ouvre de possibilités nouvelles en la matière, faisant référence explicitement à la mise en place de modules de formation (avancée que le SNETAP-FSU a obtenu du MAAF, sachant qu'un groupe de travail a été programmé à notre demande à l'agenda social du MAAF) :

1. l'expérience de la région Centre pourra être utilement étendue, avec des interventions d'élu.e.s CTREA - CREA dans le cadre des formations TUTAC (pour les ACEN comme les formateurs de CFA-CFPPA) ou encore des rassemblements régionaux des Assistants d'Education – en vue de redonner aux agents un certain nombre de clés quant à leurs droits, leurs statuts... renforçant ainsi leur capacité à réfléchir, à se projeter et à se défendre collectivement. De même, une intervention ciblée sur la circulaire des droits et moyens syndicaux à l'occasion d'une des réunions mensuelles régionales des équipes de direction (directeurs d'EPL, de centre, secrétaires généraux)

contribuera à faire entendre, accepter et respecter, dans l'intérêt partagé du service public, les droits des agents et de leurs représentant.e.s.

2. les interventions syndicales nationales auprès des stagiaires externes et internes conduites à l'ENSFEA par nos catégoriel.le.s enseignant.e.s et CPE devront être étendues aux autres catégories sur Agrosup de Dijon ; de même le module « dialogue social au sein de l'EPL » dans le cadre de la formation des nouveaux.elles directeur.rice.s devra être repensé, en lien avec nos catégoriel.le.s personnels de direction.

- **les sections locales et régionales** pour approfondir la mise en œuvre de dispositifs d'accueil syndical des nouveaux arrivant.e.s dans nos EPL, nos LPM comme dans les établissements du SUP en général, et des jeunes en particulier, à travers des réunions spécifiques organisées dans le courant du premier trimestre de l'année scolaire. Il s'agit au sein de nos sections de faire vivre une culture de la convivialité, du plaisir d'être rassemblé, d'échanger, d'appartenir à un collectif multicatégoriel à même d'agir solidairement sur son environnement de travail.

- **le réseau des correspondant.e.s syndicalisation - régionaux et catégoriel.le.s** - pour poursuivre leurs travaux tant au niveau national (sur une actualisation régulière de nos outils et sur une réflexion permanente sur nos pratiques de syndicalisation – une enquête sera ainsi élaborée et adressée à nos adhérent.e.s pour mieux sérier leurs motivations à se syndiquer, à faire le choix du SNETAP-FSU, voire à militer en son sein, un argumentaire sur « pourquoi se syndiquer au SNETAP » sera réalisé présentant notamment les buts statutaires de notre syndicat, nos mandats fondamentaux, nos principaux combats remportés ou toujours en cours...), qu'au niveau régional aux côtés des secrétaires et trésorier.ères régionaux (suivi de la campagne de syndicalisation, appui aux bureaux des sections locales...).

Les correspondant.es de catégories développeront des stratégies adaptées et des communications ciblées en direction des différents corps d'agents de l'EAP.

Le réseau travaillera également, **en lien avec notre « collectif retraité »**, au renforcement dans chaque région du suivi des syndiqué.e.s partant en retraite, avec la mise en place d'un.e référent.e

retraité.e à désigner en réunion régionale. C'est dans le même objectif – de garder plus facilement nos syndiqué.e.s retraité.e.s – que le Congrès décide, sous réserve de l'évaluation par le CSN du surcoût et des conditions à réunir pour y parvenir, que notre revue *L'Enseignement Agricole*, ne sera plus adressée à nos adhérent.e.s sur leur lieu de travail, mais à leur adresse personnelle. Le Congrès décide également que, pour favoriser la syndicalisation des néo-retraité.e.s, soit étudié la mise en œuvre d'un routage du « courrier catégoriel retraité.e.s » à destination de nos sections locales, ceci pour diffusion au plus près des actif.tive.s en fin de carrière.

- **le SG adjoint à la Vie Syndicale et nos trésoriers nationaux**, pour travailler sur des conventions permettant de formaliser, avec d'autres syndicats de la FSU, la possibilité de double syndicalisation, avec des cotisations adaptées en fonction de celle-ci, on peut citer ici en particulier le SNEP, le SNUTER, le SNESUP...

- **le SG adjoint à la Vie Syndicale, avec l'appui de nos secrétaires de secteur à la communication**, pour élaborer, en s'appuyant sur un panel multicatégoriel de jeunes syndiqué.e.s un matériel syndical adapté et s'adressant d'abord aux jeunes collègues de l'EAP (enquête, documentation...), à diffuser via de nouveaux supports de la culture syndicale en cours de construction au sein de notre organisation comme de notre fédération (réseaux sociaux, productions audiovisuelles légères...);

- **nos catégoriel.le.s ACN, ACB, ATTE et nos secrétaires de secteur « emplois précaires »** pour conduire, avec l'appui des secrétaires généraux adjoints Corpo et Vie Syndicale, un travail plus spécifique sur la syndicalisation des précaires de l'EAP (accueil, conseil, accompagnement...), avec l'élaboration d'une communication et d'outils à leur adresse (l'une des bases de ce travail reposant sur le livret d'accueil déjà établi, ainsi que sur la réaffirmation de nos mandats contre les abus de CDD d'une part et le droit à un véritable plan de déprécarisation pour tout.e.s).

- **le Secrétariat Général à la vie syndicale, nos élu.e.s catégoriel.le.s ACB et du secteur CFA-CFPPA, en lien avec nos secrétaires de section sur les établissements et nos secrétaires régionaux**, pour dénoncer le non respect et les entraves aux droits syndicaux faites aux agents dans les centres de formation et faire rétablir ceux-ci – y compris en saisissant le Secrétariat

Général du MAAF garant de l'application stricte de ces droits. On citera pour illustrer ces atteintes la tentation de certaines direction mal informées souvent, mais mal intentionnées aussi, d'obliger les agents à rattraper des heures de délégation, de ne pas prendre en compte le temps de représentation des personnels dans les instances ou encore le refus de libérer des personnels pour participer à des stages syndicaux...

- **le secteur syndicalisme et formation du SNETAP-FSU, avec l'appui des secteurs Vie Syndicale et Vie Fédérale**, pour poursuivre la déclinaison de formations thématiques (histoire du syndicalisme, de la FSU, du SNETAP-FSU et principaux mandats, droits et moyens syndicaux, budget d'EPL,...) et catégorielles, comme sectorielles (ATTE, ATLS, CFA-CFPPA...) en région.

### **1.2 du fait de se syndiquer à l'acte de militer**

En 2013 est parue une enquête de la DARES très intéressante intitulée « de l'adhérent au responsable syndical ». De celle-ci on peut retenir les éléments suivants :

- 11% des salarié.es âgé.es de 18 à 65 ans (tous secteurs confondus) déclarent adhérer à une organisation syndicale, 30 % d'entre eux participent régulièrement aux activités de leur syndicat, alors qu'un peu plus de 50 % n'y ont jamais pris part ou très rarement ;
- les syndiqué.e.s les plus engagé.e.s sont plus âgé.e.s et plus souvent moins diplômés que la moyenne des salarié.e.s adhérent.e.s. En dépit d'un taux de syndicalisation moins élevé que dans la fonction publique, les syndiqué.e.s du secteur marchand sont en proportion plus engagé.e.s.
- entre 1983 et 2013, la part des adhérent.e.s qui participent régulièrement aux activités syndicales a sensiblement diminué dans un contexte de repli de la syndicalisation et l'adhésion intervient de plus en plus tardivement au cours de la carrière. Cette moindre attractivité pour l'engagement syndical va de paire avec un fort recul de l'adhésion à d'autres associations qui marquent un engagement citoyen. Pour autant, les syndicats de salarié.es comptent plus d'adhérent.e.s que la plupart des autres organisations.

On retrouve ici certaines tendances quant à la difficulté (parfois) d'avoir des réunions de section suffisamment suivies, alors même que le nombre de syndiqué.e.s peut être conséquent sur l'établissement... et par suite d'avoir un renouvellement du secrétariat de section aussi aisé qu'on le souhaiterait. D'autres auront sans doute en mémoire les revues syndicales restées sous blister et ayant rejoint la corbeille à papier... ou des difficultés à mobiliser largement alors même que la cause est juste... Après, nos communautés de travail ayant leurs propres spécificités, on ne peut guère aller plus loin. Il est ainsi intéressant de souligner le caractère multicatégoriel du SNETAP-FSU (qui fait à la fois la richesse dans nos débats et notre force dans les mandats comme dans les luttes, mais présente aussi ses difficultés propres eu égard au nombre de statuts à couvrir), ou l'importance du syndicalisme enseignant (qui vient ici un peu nuancer le moindre engagement des plus diplômés) ou encore les effets et méfaits vus du côté de la vie syndicale de la décentralisation des personnels ex-TOS devenus agents des lycées (ATTE), car il est de notoriété que cette dernière n'a assurément pas favorisé les adhésions et l'engagement de par la forme d'écartèlement de notre communauté de travail qu'elle a entraîné.

A ce stade de notre réflexion sur le militantisme, un certain nombre de rappels s'imposent, car ce qui se conçoit bien s'énonce clairement. Militer, ce n'est pas une obligation. Militer, c'est donner de son temps et de son énergie pour faire le monde un peu meilleur qu'il ne l'est. Militer, c'est se confronter au monde, trouver des personnes motivées, les joindre, les organiser. Militer, c'est essayer. Militer, c'est expliquer, confronter, organiser ses idées, écrire. Militer, c'est aussi peut-être se remettre en question, avancer, réfléchir, lire, apprendre, se former, entendre, découvrir, développer son capital culturel... Militer représente par suite une forme de valorisation et d'affirmation de soi.

Mais militer représente aussi des coûts... du temps personnel, de l'énergie, de la disponibilité, et présente certains risques aussi (pressions sur le plan professionnel, tensions dans sa vie personnelle...). Militer, c'est faire preuve d'altruisme et demande des efforts alors même que nous sommes tout.e.s pris.e.s et dans des vies parfois difficiles. Militer demande des ressources, pas uniquement matérielles, car militer est très consommateur d'énergie. Aussi, convient-il que l'organisation syndicale soit facilitatrice, bienveillante, attentive, vigilante même... au risque de voir

certain.e.s militant.e.s être victimes de burn-out, ce qui est arrivé à deux de nos camarades au cours du mandat écoulé.

A partir de là, un certain nombre de questions se posent à celui ou celle qui entend s'engager plus avant et militer au sein de son organisation syndicale, du type : est-ce que j'ai envie de faire changer les choses ? Est-ce que je crois au changement, même un peu ? Est-ce que j'ai l'énergie, les ressources pour agir ? À quel moment est-ce que je vais m'occuper d'une cause à défendre et à quel moment est-ce que je vais m'occuper de moi-même et de mes besoins ? Comment est-ce que je vais agir exactement ? Par quel moyen ?

Mais pour aller plus loin dans la problématique qui est la nôtre, à savoir comment passer du fait de se syndiquer à l'acte de militer et favoriser la militance ou le militantisme au sein de notre organisation du bureau de la section locale aux responsabilités d'élu.e.s dans les instances, en région comme au niveau national, il apparaît essentiel de rappeler que **si les logiques individuelles donnent du sens à l'engagement, c'est l'activité collective qui lui donne corps**. Il y a en effet des conditions organisationnelles et sociales qui produisent l'engagement, et c'est aux organisations qui accueillent les militant.e.s de favoriser et réguler leur implication, les situations d'engagement se concrétisant dans un ensemble de pratiques collectives, de règles et d'interactions. Ainsi, parmi les leviers clés, une fois le pas franchi, on peut retenir :

- prendre en compte les difficultés d'entrer dans un univers militant particulier, même si on partage les mêmes valeurs (notions de socialisation institutionnelle, d'apprentissage de l'organisation par les nouveaux et nouvelles militant.e.s) ;
- délivrer une formation syndicale adaptée (à envisager comme une responsabilité conjointe de la structure et des membres plus anciens de nos sections locales) ;
- mesurer l'importance de l'équipe syndicale qui accueille, accompagne le ou la nouvelle militant.e ;

- assurer des relations suivies avec la structure syndicale (interrelations régulières à tous les niveaux et en divers lieux).

*In fine*, lors de nos journées d'études de mai 2015, le rapporteur de l'atelier « Bien vivre son engagement syndical » de conclure : c'est d'abord se respecter et respecter les autres, rester humble, être fiable et sérieux (fort d'un droit à la formation dont il convient d'user), c'est aussi une source et un facteur d'épanouissement personnel au travail (donner du sens, rejoindre un collectif, échanger, connaître ses droits, comprendre le fonctionnement des institutions, des instances, peser sur les prises de décisions) et c'est enfin savoir déléguer, utiliser les ressources de son organisation, ne pas chercher la perfection ou l'omniscience... dans un souci constant d'élargir l'équipe syndicale, de respecter les choix de chacun.e et le temps que chacun.e peut consacrer.

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **le Secrétariat Général (coordination par la Vie Syndicale), en lien avec les secteurs Formation et Communication**, pour renforcer les dispositifs visant à faciliter l'apprentissage de l'organisation, à ses différents niveaux d'exercice, par les nouveaux-velles militant.e.s (prise des repères nécessaires et montée en compétences – instances, budget, RPS, négociation...), tant à travers des modules de formation en présentiel (reprise de l'offre existante et prolongements ciblés) que des outils militant.es dédiés (reprise et actualisation des données existantes et mise en place de moyens complémentaires en lien notamment avec la circulaire sur les droits et moyens syndicaux de 2015).

- **les bureaux des sections locales** (« contacts de première ligne », premiers maillons de la vie militante au sein de notre organisation) pour qu'ils engagent de façon systématique un accompagnement des nouveaux-velles militant.e.s (travail en binôme, réunions de bureau, voire de section dédiées), afin de permettre à ceux et celles-ci de prendre pleinement les repères nécessaires (notion de « passeur ») et d'éviter la désorganisation, le sentiment de découragement, d'isolement et in fine le désengagement. En matière de repères essentiels on peut retenir en particulier :

\* un certain nombre d'aspects opérationnels au sein de l'établissement, en lien avec les droits et moyens syndicaux (local, moyens de communication à disposition,...) ;

\* des données sur le contexte de travail et la culture syndicale propre à l'établissement (usage des HMI, constitution des listes dans les instances...), ainsi que les rapports des représentant.e.s de la section à la communauté de travail comme à la direction en place.

- **le Secrétariat Général** pour obtenir une compensation effective du temps syndical (décharges de service à titre syndical comme au titre des CHSCTREA) attribué aux agents ATLS (Administratifs, Techniciens, Laboratoire et Santé) et VS (Vie Scolaire) et une compensation financière du MAAF pour les centres des ACB déchargés dans le cadre des CHSCTREA (réécriture de la circulaire à arracher en ce sens). Idem pour les militant.e.s enseignant.e.s de l'action sociale ASMA des AD ;

- **le Secrétariat Général, en lien avec le secteur Santé et Sécurité au travail**, pour accompagner la mise en place d'un groupe de veille et d'écoute interne, circonscrite dans cette phase d'expérimentation au niveau national de notre organisation :

\*dont les membres, sur le modèle de la commission de conciliation, sont pour moitié élu.e.s au sein du CSN, dont au moins un.e de nos élu.e.s au secteur SST (3) et l'autre moitié de représentant.es extérieurs aux instances exécutives élu.e.s au congrès, représentant.e.s en CHSCTREA et/ou CoHS (3) ;

\*avec comme première mission donnée au groupe ainsi constitué de préciser d'ici fin 2017 ses modalités de fonctionnement et de se doter d'un règlement soumis au CSN de janvier 2018, puis d'expertiser la pertinence et les modalités éventuelles d'une mise en place de plan RPS (Risques Psycho-Sociaux - prévention primaire) au sein de notre organisation ;

\*en fonction d'un retour d'expérience annuel devant le CSN, des propositions seront faites pour arriver à l'issue de cette mandature à un outil adapté et fonctionnel pouvant se décliner au niveau interrégional, avec une proposition d'inscription statutaire de ce nouvel outil syndical.

## 1.3 de la question du renouvellement militant

### 1.3.1 Vacance des mandats de secrétaires nationaux de secteur

Sur la base des travaux du CSN, le congrès tient à apporter une réponse opérationnelle à cette question récurrente à propos de nos secrétariats de secteur, à savoir comment limiter les vacances inter-congrès, celles-ci étant assurément préjudiciables (quand elles se produisent) à l'activité militante de notre organisation dans ces champs stratégiques couverts par nos secteurs. Ainsi, afin de ne plus connaître de sièges vacants 3 années durant, d'un congrès national à l'autre, l'idée retenue est de proposer une modification statutaire consistant dans le rebasage du vote dès le départ, avec une élection par les adhérent.e.s au moment du vote des rapports d'activités (et non plus par le congrès), suivi d'un second vote (complémentaire) d'après congrès pour pourvoir les sièges restants (faute de candidat.e.s ou libérés par SG ou trésorier.e.s).

#### **Proposition de modification statutaire :**

*Article 23-4 – « Le conseil syndical national définit ou modifie la liste des secteurs portée au règlement intérieur. Les secrétaires de secteur sont chargé-es de secteurs d'activités syndicales.*

*Des secrétaires adjoint-es de secteur ~~sont élu-es en même temps que les secrétaires de secteur, ils-elles~~ les assistent dans toutes leurs fonctions et les remplacent en cas d'absence.*

*Les secrétaires de secteur et leurs adjoint-es sont élu-es ~~par le Congrès par l'ensemble des adhérent.e.s~~ dans les conditions prévues au règlement intérieur ».*

### 1.3.2 Limitation des mandats

L'équation est la suivante : pourvoir au renouvellement des équipes syndicales sans pour autant défaire ce qui met du temps à se mettre en place, l'enjeu étant bien de renforcer notre

organisation. Ainsi, le choix s'est porté sur la limitation des mandats du seul exécutif de notre organisation, à savoir le Secrétariat Général, comme une première étape avant d'envisager de l'étendre ou non à d'autres fonctions, mais qui ne se résume pas à un acte purement symbolique car ce sont bien ici par les fonctions dirigeantes de notre organisation que nous avons décidé de commencer. Le Congrès considère qu'en regard de notre « masse critique », autrement dit de la taille de notre syndicat (qui même si il est de loin le plus important au MAAF et compte près de 4000 syndiqué.e.s, ne dispose pas des mêmes viviers militants qu'un SNES avec 60 000 adhérent.e.s ou encore un SNUIPP avec 51 000 membres), il nous revient en responsabilité de nous engager de façon mesurée et surtout maîtrisée dans cette voie de la limitation des mandats. Il convient par ailleurs de rappeler que *in fine* la véritable limitation demeure « dans la main » des adhérent.e.s qui renouvellent ou pas leur confiance au moment des élections internes – après pour autant susciter des candidatures de nouveaux-velles militant.e.s demeure l'enjeu principal, et pour ce faire, la clé c'est avant tout de savoir davantage encore associer, transmettre et former... A ce stade, le congrès écarte complètement cette limitation des mandats du niveau local, la problématique du terrain consistant d'abord et avant toute autre considération à maintenir à flot nos secrétariats de section et à accompagner au mieux les transitions (cf. évolution statutaire proposée visant à faciliter la mise en place de co-secrétariats).

Il considère par ailleurs, que dans le souci de cette recherche partagée du « bien-vivre son engagement syndical », un véritable accompagnement pour les membres du SG sortants se devra d'être mis en œuvre en corollaire et cela de façon systématique. Les différentes formes que pourrait prendre cet accompagnement se déclineront au cas par cas avec le souci du tuilage (afin d'assurer une sécurisation quant à la nécessaire transmission des informations et de participer pour partie à la formation de ceux ou celles qui prendront ces relais), en permettant plusieurs types de repositionnement à l'interne - politique ou non -, en envisageant également les apports possibles de militant.e.s aguerris dans le cadre fédéral, ou encore simplement en ayant le souci de fournir un appui à la poursuite de carrière des camarades concerné.e.s.

**Proposition de modification statutaire :**

Article 28 – « (...) Le Secrétariat Général (1 secrétaire général.e et 4 secrétaires généraux-les adjoint.e.s) est élu par le conseil syndical national sur proposition du bureau national, au cours du congrès ordinaire. *L'ensemble des fonctions exercées au sein du Secrétariat Général ne peuvent faire l'objet de plus de 6 mandats au total* ».

Cette mesure a vocation à s'appliquer, sous réserve de validation par nos adhérent.e.s, sans incidence sur le SG élu au cours du présent congrès de Laval, mais en cas de poursuite des SG sortants en 2020, ce sont bien l'ensemble des mandats déjà effectués qui seront pris en compte par rapport à un éventuel renouvellement et non pas seulement ceux qui suivraient l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition statutaire.

### **1.3.3 Parité – égalité femme-homme – investissement militant**

Dans un article paru il y a un an dans France Soir le 20 avril 2016 à la veille du congrès national de la CGT, le journaliste titrait « Syndicats : la parité hommes-femmes n'est pas encore de mise », mentionnant « un plafond de verre pour les femmes » se matérialisant par un déséquilibre patent en faveur des hommes au niveau des fonctions dirigeantes. Le SNETAP-FSU n'échappe pas à cette tendance européenne, même s'il a été dirigé plusieurs mandats durant par une femme (Annick Merrien, Secrétaire Générale de 2002 à 2009), ce qui est également le cas de notre fédération, la FSU, avec Bernadette Groison à sa tête depuis 2010. En effet, force est de constater que notre bureau exécutif (BN) est clairement déséquilibré et cela sur la durée. Sujet il y a donc bien au sein de notre organisation et le travail engagé en vue de corriger cet état de fait (qui tend à s'estomper au niveau de notre CSN comme des décharges de service attribuées) n'a pas pour l'heure porté significativement ses fruits. Il est à noter que la loi Rebsamen prévoit qu'à partir de 2017, donc pour les 3 fonctions publiques à l'aune des élections professionnelles 2018, la part des femmes parmi les candidats soit proportionnelle à leur nombre dans le champ professionnel considéré (dans le corps pour les CAP, au niveau de l'EAP pour le CTEA DGER ou du MAAF pour le CTM).

De nos travaux préparatoires au congrès (courant 2016) ont résulté de premières propositions visant avant tout à faciliter l'investissement des militant.e.s femmes-hommes au sein de notre organisation syndicale, celles-ci relevant davantage du texte de la motion de congrès et du réglementaire que du statutaire et du contraignant. Sans remettre en cause ces orientations consistant à créer de bonnes conditions d'exercice de la responsabilité, le CSN de janvier 2017, à l'issue de ses débats, a tenu à les compléter en proposant notamment d'introduire dans les statuts de notre organisation un article 2 bis renvoyant directement à la question de la parité, inscrite au titre des buts de notre syndicat. Cet article propose également la création d'une commission « égalité femmes-hommes » en charge d'une part de travailler à la mise en œuvre de mesures visant à permettre à notre organisation de mettre en œuvre la parité et d'autre part de contribuer au sein de notre ministère et de l'EAP à la lutte contre les discriminations femmes-hommes. Le Congrès tient par ailleurs à s'inscrire, tout comme sa fédération, dans le soutien au combat LGBT, et à œuvrer pour la reconnaissance du « sexe neutre ».

**Proposition de modification statutaire :**

*Ajout d'un article 2 bis ainsi rédigé : « Soucieux de combattre les discriminations dont elles sont aujourd'hui victimes à l'échelle de la société, le syndicat s'attache par diverses mesures statutaires, réglementaires ou incitatives à assurer la présence des femmes en son sein pour mettre en œuvre une représentation paritaire dans ses instances. Dans cette perspective, le syndicat met en place une commission « égalité femmes-hommes » dont la composition et le fonctionnement sont définis par le règlement intérieur. Les travaux de cette commission font l'objet d'une présentation annuelle devant le CSN, afin de faire un point partagé, ceux-ci devant concourir à faire avancer concrètement la parité tant à l'interne de notre organisation qu'au sein de notre ministère ».*

Si le congrès décide de procéder par étape, c'est pour permettre de favoriser concrètement l'engagement de militantes, mais sans prendre le risque de bloquer notre système avec une parité stricte décrétée immédiatement et que notre organisation ne serait pas encore en l'état capable de réaliser. Il s'agit donc pour le mandat qui s'ouvre d'une part de lever les freins à l'engagement du plus grand nombre de façon volontariste et non plus seulement d'évoquer des pistes... et d'autre

part, d'élaborer les modalités pratiques d'un passage à une parité réelle à tous les niveaux de notre organisation dès notre congrès ordinaire de 2020. Ainsi, le fait d'inscrire ce combat dans nos statuts au titre des buts de notre syndicat et en se dotant d'une commission « égalité » mandatée pour arriver à l'instaurer concrètement en interne, est un acte assurément fort et fondateur pour le SNETAP-FSU.

Dans cette optique, un groupe préfigurant notre commission « égalité » s'est constitué en amont de ce congrès, proposant plusieurs temps forts sur Laval (une revue de presse dédiée, une projection de film, etc...), et anticipant un certain nombre de déclinaisons des mesures concrètes visant à lever ces freins au militantisme et faciliter la participation des militant.e.s à l'activité syndicale de terrain (instances, bureaux...).

Au titre de ces mesures incitatives, le congrès valide, au niveau des évolutions statutaires, le fait d'ajouter aux articles 6 et 14 la possibilité de co-secrétaires de section au niveau local comme en région avec comme objectif d'assurer la parité.

### **Proposition de modifications statutaires :**

Article 6 – Section d'établissement « (...) Chaque année, il est procédé à l'élection d'un bureau de section composé si possible d'un-e secrétaire *ou de co-secrétaires (avec comme objectif d'assurer la parité)*, un-e secrétaire-adjoint-e, un-e trésorier-ière et un-e trésorier-ière adjoint-e, chargé d'animer l'action syndicale dans la section (...) ».

Article 14 – Secrétariat régional « Le secrétariat régional comprend : un-e secrétaire régional-e *ou des co-secrétaires (avec comme objectif d'assurer la parité)*, au moins un-e secrétaire régional-e adjoint-e, un-e trésorier-ière, un-e trésorier-ière régional-e adjoint-e. (...) ».

Par ailleurs, au niveau réglementaire, le congrès retient les éléments suivants :

– à l'article 4 du RI « désignation des représentant.es syndicaux », ajout d'un second paragraphe sur la composition de nos délégations nationales, dans le cadre des groupes de travail comme des audiences, qui prévoit une obligation que celles-ci soient paritaires, autant qu'il sera

possible, et cela avec un souci de partage du temps de parole, et pour ce faire une préparation sera organisée en amont ;

– à l'article 5 « Conseil Syndical National », le nombre limité d'invité-e-s au CSN prévu est levé en le portant le maximum de 5 invité-e-s à 10, en vue de favoriser la connaissance du fonctionnement de notre « parlement » auprès de nouveaux-velles militant.e.s.

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **la Commission Vie syndicale du CSN, en lien avec la Commission de contrôle** pour suivre la mise en œuvre de la limitation de mandat des secrétaires généraux (SG et adjoints) – anticipation, accompagnement, tuilage – et envisager d'étendre ou non cette mesure à d'autres fonctions à l'aune du prochain congrès – travaux préparatoires sur mandat du CSN.

- **la Commission « égalité femmes-hommes »** pour qu'elle propose au BN un cadre formel propre à son fonctionnement, qui sera soumis au CSN pour intégration au RI de notre organisation.

- **la Commission « égalité femmes-hommes », avec l'appui du SG adjoint à la Vie syndicale, de la coordination des Régions au sein du BN et des Trésoriers nationaux**, pour élaborer une série de fiches pratiques à l'adresse des CSR pour traitement et mise en œuvre dès l'automne 2017, en particulier :

\* la prise en charge possible pour nos militant.e.s des frais de garde, voire de transport liés à la garde des enfants en cas de réunion dans le cadre d'un mandat syndical sous la forme d'un forfait (à définir) ;

\* l'avance des frais en tant que de besoin (agents précaires, aux faibles revenus, en difficulté financière)

\* la possibilité de mettre en place de co-secrétariats au niveau des secrétariats régionaux comme des sections locales avec comme objectif d'assurer la parité.

- **le Secrétariat Général, avec bilan annuel devant le CSN**, pour œuvrer dans le sens de délégations nationales constituées de façon paritaire, avec un souci de partage du temps de parole « femmes-hommes ». Idem pour favoriser la présence d'invitées au CSN en nombre important.
- **le Conseil Syndical National** pour organiser un congrès extraordinaire début 2019 avec pour ordre du jour l'adoption des modalités concrètes de la mise en œuvre de la parité femmes-hommes à tous les niveaux de notre organisation syndicale dès le congrès ordinaire de 2020. Compte-tenu des délais statutaires, **la commission « égalité femmes-hommes », en relation avec le BN et le CSN**, élaborera les documents de travail du congrès extraordinaire proposant les modalités pratiques d'adoption de ce mandat.

#### **1.4 un syndicalisme de proximité et d'engagement multicatégoriel et de terrain... et non un syndicalisme de clavier et de service professionnalisé voire balkanisé**

« Plus et mieux de SNETAP-FSU », c'est enfin et avant tout réaffirmer ce qui fait notre identité et notre force : **un syndicalisme de proximité et d'engagement, via nos sections locales et régionales**, avec et au plus près de l'ensemble de nos syndiqué.e.s, en nous appuyant sur nos différents cercles militant.e.s et nos élu.e.s en comités techniques comme en commissions paritaires.

Ce dont nous devons en revanche absolument nous garder, c'est d'un syndicalisme qui à force d'être « institutionnalisé » en vient à se réduire à un syndicalisme « de clavier », professionnalisé et de service (de la tentation de la « hot line » aux tournées électoralistes qui ne trompent... personne).

Par ailleurs, le **contexte de décentralisation et de déconcentration accrues**, fait courir au syndicalisme le risque d'une « balkanisation » - terme utilisé pour décrire le processus de

fragmentation et de division d'une région ou d'un État en des États et régions plus petits et souvent hostiles les uns envers les autres...

Ainsi, en dépit du travail engagé au sein de la FSU depuis la décentralisation des ex-TOS devenus agents des lycées (ATTE), force est de constater notre difficulté partagée (SNETAP-FSU et SNUTER) pour désenclaver nos équipes militant.e.s en région... celles-ci étant à la fois noyées (sans doute à dessein) dans un nombre pléthorique de groupes de travail et concentrées de facto sur la relation à leur employeur propre, en perdant pour partie en tout cas la puissance de négociation propre aux syndicats nationaux (en matière d'expertise, d'approches comparées des droits acquis ici et à conquérir ailleurs, d'interventions coordonnées, d'actions de masse concertées...).

De même, les organisations syndicales, en tout cas celles qui comme la nôtre sont représentatives au sens où elles sont implantées au plus près du terrain, courent plusieurs risques majeurs dans le cadre de la réforme territoriale qui s'est imposée sous le quinquennat précédent et sera approfondie sous celui qui s'engage, avec ses « grandes régions » : celui de la perte de proximité (au profit d'une représentation professionnalisée, déléguée, désincarnée) et concomitamment celui d'un repli de nos équipes syndicales sur les territoires d'appartenance d'hier (anciennes régions), en se laissant aller à des divisions intestines qui seraient assurément à moyen terme mortifères pour notre organisation. C'est en ce sens que notre congrès entend soumettre au vote de nos adhérent.e.s des évolutions statutaires à même de répondre à ce double défi de préserver notre syndicalisme de terrain et notre efficience régionale quel que soit le périmètre institutionnel retenu.

Une fois ces éléments de contexte posés, il convient de revenir précisément sur les réalités de nos sections locales d'une part et régionales d'autre part, afin de les conforter structurellement en cette période délicate, mais décisive pour la suite.

\* Des sections locales renforcées – co-secrétariats et « montée en compétences »

Lors de nos journées d'études de mai 2015, nous avons fait le choix de travailler par atelier. Lors du deuxième jour, l'un de ces ateliers était consacré au « Fonctionnement de nos sections

locales ». Il en était ressorti un certain nombre d'enseignements que notre congrès reprend ici à son compte.

Avant toute chose, il convient de rappeler que la section locale, son bureau et son secrétariat constitue la base de la structuration comme de l'action du SNETAP-FSU et par suite la force du syndicalisme que nous portons... un syndicalisme multicatégoriel de proximité porteur des valeurs du service public. Ceci étant posé et en regard des difficultés de renouvellement militant abordées précédemment, c'est un niveau qui demande toute l'attention de notre organisation, afin de le conforter et d'appuyer tout particulièrement les secrétaires de section locale dans leur exercice quotidien.

Même si un certain nombre de variables non négligeables influe sur l'exercice des secrétaires et bureaux de section (comme le nombre de syndiqué.e.s et de militant.e.s, ou encore le nombre de sites propre aux EPL considérés), on peut retrouver des invariants, comme autant de clés à réinterroger :

1. **la question du « bien-être militant » du-de la délégué.e syndical.e** (gestion du temps, reconnaissance au sein de la communauté de travail, vis-à-vis de la hiérarchie, exercice du droit à la formation syndicale, consolidation de l'équipe militante afin d'éviter l'isolement, mise en place de moments conviviaux... et anticipation des passages de relais en matière de responsabilité syndicale – cf. la partie « du fait de se syndiquer à l'acte de militer » autour de la notion d'engagement, de « passeur », afin d'éviter que le secrétariat, voire le bureau de section ne se sclérose ou ne s'effondre ;
2. **la question de l'animation de la section locale** – avec un bureau élargi et la possibilité de mandater des syndiqué.e.s sur des missions particulières (disposition statutaire trop peu usitée) et l'organisation de réunions régulières (de section, mais aussi dans le cadre des HMI – heure mensuelle d'information syndicale... qui peuvent s'adresser à l'ensemble des agents de l'EPL ou être dédiées à telle ou telle catégorie ou aux personnels de tel ou tel centre constitutif) ;

3. **la question de la communication au sein de la communauté de travail** – en assurant une diffusion d'informations identifiées (via les différents supports de communication prévus dans la circulaire sur les droits et moyens syndicaux de 2015), voire une présence militante formalisée, afin de faire émerger les questionnements et les revendications individuelles comme collectives au sein de la communauté de travail (du type permanence syndicale sur le lieu de travail – bureau syndical) ;
  
4. **la question des outils à disposition** (agenda du secrétaire de section, fiches sur le fonctionnement de l'EPL, circulaire des droits et moyens syndicaux, livrets d'accueil par catégorie, site internet, blogs régionaux en cours de déploiement, listes de diffusion-discussion internes, annuaire des contacts utiles...) **et des relais syndicaux au sein de l'organisation** pour conseiller, expertiser et agir en soutien (l'ensemble des élu.e.s régionaux – représentant.es du CHSCTREA compris – et nationaux mobilisables directement [snetap@snetap-fsu.fr](mailto:snetap@snetap-fsu.fr) et/ou via notre permanence nationale, des militant.e.s retraité.e.s d'expérience, les secrétaires départementaux FSU...).

Au-delà des leviers déjà existants (secrétaires et adjoint.e.s au secrétaire de section par centre en cas de sections constituées de plusieurs centres constitutifs, ou encore par catégorie), comme au à la trésorier.ère, bureau élargi avec des camarades se consacrant au suivi de questions ou des secteurs particuliers...), afin de contribuer à sécuriser encore davantage nos exécutifs locaux et à faciliter les « passages de témoin », le congrès valide, au niveau des évolutions statutaires, le fait d'ajouter à l'article 6 la possibilité de co-secrétaires de section locale avec comme objectif d'assurer la parité, au titre du renforcement de ce niveau de responsabilité syndicale, du soutien au renouvellement militant et des mesures incitatives en faveur de l'égalité femmes-hommes (cf. partie dédiée).

**Proposition de modification statutaire :**

Article 6 – Section d'établissement « (...) Chaque année, il est procédé à l'élection d'un bureau de section composé si possible d'un-e secrétaire *ou de co-secrétaires (avec comme objectif d'assurer la parité)*, un-e secrétaire-adjoint-e, un-e trésorier-ère et un-e trésorier-ère adjoint-e, chargé d'animer l'action syndicale dans la section (...) »

\* Des structures régionales (secrétariat, bureau élargi, CSR, congrès) confrontées à une décentralisation et à une déconcentration continues

Voilà au moins trois congrès maintenant que notre organisation a pris conscience des responsabilités accrues de notre échelon régional et pour tout dire de la montée en charge rapide de nos secrétaires et bureaux régionaux, sur fond d'actes successifs de décentralisation et de déconcentration portés alternativement par des majorités de gauche comme de droite, avec une constante à savoir l'absence de bilan des phases précédentes.

Jusque là, l'acte de décentralisation le plus déstabilisant pour nos communautés de travail comme pour les organisations syndicales représentatives avait été la décentralisation des personnels TOS, devenus agents territoriaux des lycées (ATTE), en cela qu'il a introduit deux employeurs relevant de deux fonctions publiques différentes, avec des droits et des pratiques différentes (mutation, avancement, etc...), une double autorité (le ou la cheffe d'établissement ne disposant plus que de l'autorité fonctionnelle) et surtout... 22 employeurs différents, avec autant de protocoles « conditions de travail », ou pour prendre un exemple des plus concrets là des chauffeurs et des bus, ailleurs des bus sans chauffeur et dans une majeure partie de cas plus de chauffeurs (ou « à pied ») et encore moins de bus... Dès lors le collectif de travail en a forcément pâti et la capacité à représenter les agents de la façon la plus efficiente également – d'où nos listes et notre travail communs avec le SNUTER-FSU (syndicat FSU de la Territoriale) et en même temps le maintien d'une syndicalisation des ADL-ATTE au SNETAP-FSU afin de préserver notre communauté de travail et de conserver la force de frappe d'une section syndicale multicatégorielle et de terrain ! De 22 nous voilà rendus d'autorité à 13 régions à l'issue de ce quinquennat ; dès lors, si l'on peut gager qu'ici la coordination nationale FSU au niveau de la Territoriale va s'en retrouver un peu facilitée, en revanche, notre action syndicale de proximité s'en trouve elle fragilisée, compliquée... avec ce phénomène « grandes régions » et il nous revient dès lors de ré-

interroger à la fois nos pratiques et nos structures syndicales (cf. point suivant dédié spécifiquement à ce sujet majeur).

Décentralisation toujours au détour de la loi de Refondation de l'École, dite loi Peillon, qui a ni plus ni moins ouvert la porte à une régionalisation de l'enseignement professionnel, sans l'assumer pleinement – François Fillon l'avait lui inscrit dans son programme, là où Emmanuel Macron s'en est arrêté à quelques déclarations du même ordre... ce dernier n'a donc pas de mandat en ce sens, mais d'autres s'en sont passés pour faire la loi travail... A bon entendeur. Ce qui est sûr, c'est que la main sur l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales (par voie scolaire comme par apprentissage) a bien d'ores et déjà été donnée aux conseils régionaux et... aux branches professionnelles. Cette nouvelle tranche de décentralisation est ainsi venue peser sur nos représentant.e.s en région, le SNETAP-FSU se retrouvant de facto en première ligne aux côtés des CFR FSU et du SNUEP pour tenter de bloquer, là en CREA ou CAEN, comme en CREFOP, certaines velléités marquées de nombreux présidents de région dans le sens de la mixité des publics et des parcours ou encore d'une vision adéquationniste de l'offre de formation... Ce qui est clair, c'est que ce combat majeur est engagé et n'est pas appelé à baisser en intensité dans le cadre du quinquennat qui s'ouvre.

Dans ce contexte, continuer de renforcer notre niveau régional est une nécessité et au-delà de réaffirmer notre mandat d'étoffer nos secrétariats régionaux fort de secrétaires adjoints en charge de certains secteurs (CFA-CFPPA, exploitations et ateliers technologiques...) et catégories (ADL-ATTE, ATLS...), le congrès valide, au niveau des évolutions statutaires, le fait d'ajouter à l'article 14 la possibilité de co-secrétaires régionaux avec comme objectif d'assurer la parité, comme au niveau de nos sections d'établissement, afin de concourir en tant que de besoin au renforcement de ce niveau de responsabilité syndicale, de soutenir là encore le renouvellement militant et ce dans le sens de davantage de parité (cf. partie dédiée).

**Proposition de modification statutaire :**

Article 14 – Secrétariat régional « Le secrétariat régional comprend : un-e secrétaire régional-e ou des co-secrétaires (avec comme objectif d'assurer la parité), au moins un-e secrétaire régional-e adjoint-e, un-e trésorier-ière, un-e trésorier-ière régional-e adjoint-e. (...) ».

\* Le cas spécifique des « grandes régions » - réussir notre réorganisation en préservant cohérence et proximité – co-secrétariats et conseils de circonscriptions

Avec la création des « grandes régions », notre CSN de janvier 2016 a dû prendre ses responsabilités et a adopté une disposition transitoire dans le cadre du RI de notre organisation en introduisant un article 13bis rédigé ainsi : « *Coordination et co-secrétariats régionaux pour les « grandes régions » : Les sections régionales des anciennes régions, regroupées en « grandes régions » dans le cadre de la réforme territoriale (nouveaux périmètres officiels depuis le 1er janvier 2016), mettent en place temporairement une coordination. Les anciennes régions ainsi volontairement regroupées peuvent par suite se réunir en Assemblée Régionale unique (inter-CSR) et y prendre les décisions intéressant leur vie commune. Toutefois, l'élection des responsables élus de chacune des anciennes régions ainsi que les prises de décision n'intéressant qu'une seule ex-région sont le résultat des votes exprimés par les seuls adhérent.es directement concernés. Un bureau unique et permanent de la coordination (constitué de l'ensemble des représentant.es des bureaux des anciennes régions) prépare les réunions et les décisions communes. Il est piloté conjointement par les Secrétaires Régionaux des anciennes régions regroupées. Les frais engendrés par l'ensemble des activités syndicales décidées par la coordination seront supportés par les trésoreries des anciennes régions regroupées, suivant les modalités définies en inter-CSR. »*

Sur la base des retours de nos Régionaux (plusieurs points étapes ayant été réalisés durant l'année 2016 et début 2017), le bilan en terme de vie et de représentation syndicale que l'on peut tirer de cette période dans les « grandes régions » est le suivant :

- ces co-secrétariats de transition ont permis à nos représentant.e.s, voire à nos syndiqué.e.s, de commencer à partager leurs réalités territoriales et pratiques syndicales respectives. A partir de là, notre organisation a pu rester cohérente et garder un niveau

d'expertise suffisant en le partageant dans un contexte territorial différent et à repenser, d'abord en matière de carte de formation, mais aussi des questions de DGH, ou encore de financement d'options pour ne prendre que quelques questions qui se sont posées. Nous avons pu à 2, voire 3 sections régionales pour les entités territoriales les plus vastes, limiter les failles dans lesquelles un certain nombre de DRAAF-SRFD ne demandaient qu'à pouvoir s'insinuer pour imposer leurs vues en tentant de diviser la représentation des personnels...

- pour autant, en dépit des dispositions prises, certaines difficultés ont pu se faire jour, avec une acuité différente suivant les « grandes régions » considérées. On citera en particulier les temps de déplacement des élu.e.s par rapport à la réunion des instances, ou à la tenue d'inter-CSR, ou encore des divergences d'approches, voire de mandats, sur des sujets plus stratégiques qui ont parfois pu créer certaines tensions. Reste qu'à chaque fois que des situations critiques se sont présentées, nos secrétaires régionaux ont su faire bloc (mobilisation conjointe, saisine concertée du CHSCTREA, bilatérale avec l'Exécutif d'un conseil régional, audience DGER-SRH avec l'appui du Secrétariat Général en présence des co-secrétaires régionaux...).

Il revient à notre congrès national de permettre au SNETAP-FSU de passer de dispositions transitoires à une réorganisation robuste nous permettant de refonder une cohérence militante tout en ne cédant rien au syndicalisme de terrain qui nous caractérise. Pour autant, ces propositions ne sauraient en aucun cas cautionner une réforme territoriale que le SNETAP-FSU continue de combattre. C'est pourquoi le Congrès confirme également notre revendication en faveur de SRFD de proximité dans chacune des anciennes régions (cf. mandats PSL sur ce point).

Ainsi, en regard du consensus qui s'est dégagé à l'issue de nos réunions de travail « statuts » (sur mandat du CSN de septembre 2015) et des débats du CSN de janvier 2017, l'article 10 de nos statuts sur la section régionale ne nécessite pas de modification, considérant que dans les nouvelles régions comme dans les anciennes « dans chaque région administrative, la section régionale est composée de tout-e-s les adhérent-e-s de la région ». De même, concernant les organismes directeurs régionaux, en dehors des congrès, CSR, bureau et secrétariat régional, nos

statuts prévoient déjà des « commissions ou conseils convoqués statutairement par le secrétariat régional ». Cette disposition permet en l'état la tenue de conseils syndicaux – de proximité – que l'on dénommerait « conseils syndicaux de circonscription » (dont la mise en œuvre devra être précisée dans le cadre de notre Règlement Intérieur).

En revanche, à travers l'article 23-2 sur les secrétaires régionaux-nales et secrétaires régionaux-nales adjoint-es, nous proposons d'introduire la notion de co-secrétaires régionaux (testée dans le cadre de la disposition transitoire actée à l'article 13 bis de notre RI présenté précédemment).

### **Proposition de modifications statutaires :**

*Article 23-2 – « Pour maintenir l'équilibre entre régions et catégories au sein du CSN, ~~des secrétaires régionaux-ales adjoint-es~~ le nombre de co-secrétaires régionaux qui siègent comme membres titulaires du CSN. ~~Leur nombre et les régions auxquelles ils-elles appartiennent sont déterminés par le congrès sur proposition du CSN~~ est défini dans le Règlement Intérieur sur décision du CSN ».*

Pourquoi retirer au congrès le soin de définir ce nombre et le confier au CSN ? La réponse renvoie à une conviction largement partagée par les co-secrétaires régionaux, à savoir qu'il est essentiel de se laisser la souplesse nécessaire quant à cette adaptation de nos modes de fonctionnement dans les nouvelles régions, quitte à réinterroger cet article à l'aune de l'expérience du mandat de 3 ans qui se sera déroulé.

Pour aller plus loin, les orientations qu'il reviendra *in fine* au CSN de traduire dans le RI quant aux modalités pratiques de notre fonctionnement dans le cadre des « grandes régions » sont les suivantes : mise en place des conseils de circonscription et passage à une trésorerie régionale unifiée (assurée par un nombre de trésorier.e.s élu.e.s équivalent au nombre de circonscriptions de la « grande région » pour assurer la nécessaire proximité). Concernant en particulier la mise en place de chacune des circonscriptions – elles visent à correspondre au périmètre des anciennes régions, avec toutefois possibilité pour le Conseil Syndical Régional de définir et donc d'ajuster

leur périmètre, sachant que c'est au CSN auquel il reviendra au final d'arrêter le nombre et le périmètre des circonscriptions en les portant au Règlement Intérieur.

En terme de calendrier, l'année scolaire 2017-2018 permettra la mise en place de ces nouvelles dispositions qui se traduiront par de nouvelles élections dans les grandes régions :

\* courant juin 2017, les modifications statutaires, retenues par le Congrès, seront soumises au vote des adhérent.es ;

\* après quoi, entre septembre et décembre 2017, il reviendra à chacune des grandes régions de définir en inter-CSR ses circonscriptions infra-régionales ;

\* mi-janvier 2018, le CSN se prononcera alors sur les propositions émanant des grandes régions ;

\* enfin, entre février et avril 2018, s'opérera le renouvellement des mandats dans les grandes régions, avec l'élection de co-secrétaires régionaux, chacun.e des candidat.e.s à la fonction devant s'engager sur la gestion d'une des circonscriptions infra-régionales, avec une règle de priorité inscrite au RI, concernant les candidatures des co-secrétaires – les candidatures hors circonscription n'étant recevables qu'en cas d'absence de candidature d'agents travaillant dans la circonscription considérée.

Le congrès valide par ailleurs la prolongation des mandats des secrétariats régionaux échus dans l'intervalle – entre la mesure dérogatoire adoptée par le CSN de janvier 2017 et l'élection des secrétariats des grandes régions (au plus tard en avril 2018).

Pour le congrès, l'enjeu est clair : le SNETAP-FSU dans ces « grandes régions », tout en préservant son inscription au plus près du terrain (sections locales, conseils de circonscription, CSR...), ne cédera pas à un phénomène de balkanisation, autrement dit de fragmentation de ces grands ensembles conduisant de façon subreptice nos anciennes sections régionales à une forme sinon d'hostilité, en tout cas de méfiance les unes envers les autres et/ou de désarticulation relative préjudiciable à assez court terme à notre activité, à notre crédibilité et au rapport de force nécessaire à maintenir avec une administration régionale désormais à peu près en place...

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **le SG adjoint à la Vie syndicale et les élu.e.s du secteur formation** pour informer largement les bureaux de section comme régionaux, sous réserve de la validation de ces évolutions statutaires, de la possibilité de mettre en place des co-secrétariats (avec comme objectif d'assurer la parité – cf. fiche technique co-écrite avec notre Commission « égalité femmes-hommes »).

- **les élu.e.s du secteur formation** pour travailler à la mise en place d'un module de formation régionale et/ou interrégionale dispensé annuellement aux nouveaux membres des bureaux de section.

- **les secrétaires régionaux, avec l'appui de leur bureau et au-delà des membres du CSR,** pour :

\* penser l'organisation de journées thématiques (catégorielles, CFA-CFPPA,...) en région ou en inter-région pour en faire aussi des moments de partage et de formation des secrétaires et adjoints de section (avec un calendrier anticipé suffisamment en amont permettant aux secrétaires et adjoints de section de s'organiser) ;

\* adapter des temps de formation au niveau régional sur des besoins spécifiques dans le cadre des CSR ou des congrès (modules d'une ou deux heures) ;

\* ouvrir nos CSR à de nouveaux-velles militant.e.s, d'une part en invitant le plus largement possible au niveau des syndiqué.e.s de l'établissement où l'instance se réunit (en permettant une présence à tout ou partie de la journée) et d'autre part en essayant de faire venir systématiquement un.e syndiqué.e non impliqué.e dans le bureau de section à des fins de découverte, de participation et en vue de favoriser le renouvellement militant.

- **les secrétaires généraux adjoint.es Vie Syndicale et PSL et les élu.e.s du secteur formation** pour élaborer, à partir d'une enquête conduite auprès des secrétaires régionaux en exercice, un agenda du (co-)secrétaire régional.

- **le SG adjoint à la Vie Syndicale et les élu.e.s catégoriel.le.s ACB et du secteur CFA-CFPPA, en lien avec nos bureaux régionaux,** pour renforcer notre réseau territorial de correspondants et ainsi monter en charge en matière de suivi, d'expertise, de capacités de réaction et *in fine* de syndicalisation.

- **le SG adjoint à la Vie Syndicale et les élu.e.s catégoriel.le.s du SUP, avec l'appui de leur coordination**, pour décliner une opération « pas d'établissement du SUP sans section » dont les modalités devront être définies dès le CSN de septembre 2017, afin que celle-ci se déploie sur 2017-2018.

- **nos représentant.e.s locaux comme régionaux, en lien avec le Secrétariat Général**, pour faire respecter l'ensemble des droits et moyens syndicaux sans rien concéder, de même que les droits des élu.e.s dans les instances de l'EPL comme en région (droit d'accès à l'information, délai d'envoi des documents préparatoires, programmation compatible avec le temps de préparation de droit, respect de la prise de parole des représentant.e.s des personnels, mise en place d'un tableau de suivi des décisions,...). C'est clairement ici un mandat d'action assumé et si les interventions auprès des niveaux hiérarchiques qui s'imposent ne devaient pas suffire, alors le congrès mandate nos représentant.e.s pour instaurer un rapport de force qui serait suffisant, via le boycott, voire le blocage d'instances qui dysfonctionneraient – la voie de l'action, à chaque fois que nécessaire, étant aussi un moyen de faire prendre conscience aux salarié.e.s de la force d'un collectif !

- **ses représentant.e.s régionaux, en lien avec le Secrétariat Général et nos élu.e.s catégoriel.le.s ACB et du secteur CFA-CFPPA**, pour obtenir partout la mise en place et/ou la réunion effective conformément aux textes en vigueur tant de la CCPR que de la Commission Régionale du Protocole.

- **les SG adjoints à la Vie syndicale et PSL, avec l'appui de la coordination des Régions au BN et des trésoriers nationaux**, pour accompagner la mise en place des dispositions statutaires propres aux « grandes régions », en particulier la mise en place des co-secrétariats régionaux et des circonscriptions (périmètre et conseil *ad hoc*), par tous moyens adaptés, y compris par des déplacements au plus près des bureaux régionaux en charge de la mise en œuvre du dispositif selon les étapes et le calendrier définis dans le corps de la motion vie syndicale.

- **le Secrétariat Général, en lien avec nos Régionaux-ales**, pour que soient établies des règles formelles avec le Secrétariat Général du MAAF déclinant les droits syndicaux et de représentation dans le cadre des « grandes régions », en regard des contraintes qui leur sont propres (distances et temps de déplacement étendus, nombre de points et dossiers à aborder accrus etc...). L'objectif est d'obtenir la parution d'une circulaire spécifique pour mise en œuvre immédiate par les autorités académiques, visant à garantir, voire à restaurer une consultation des organisations représentatives respectueuse des droits des agents de l'EAP (ex. convocation des instances possible et souhaitable en fonction de l'ordre du jour sur une journée complète, avec préparation de droit sur un temps équivalent, remboursement des frais de droit, y compris les nuits d'hôtel éventuelles etc...).

- **les co-secrétaires régionaux des « grandes régions », avec l'appui du Secrétariat à la vie syndicale**, pour constituer des listes en vue des élections professionnelles, dont le nombre de représentants soit proportionnel à la taille et au poids des circonscriptions infra-régionales (pondération à valider en CSN, sur proposition des Régionaux-ales, en fonction du nombre d'agents, du nombre de sites), afin de garantir les équilibres et la proximité d'élu.e.s de terrain.

## **2. Plus et mieux de FSU, d'unité et de convergence !**

### **2.1 un syndicalisme « responsable », ou un syndicalisme « qui prend ses responsabilités » ?**

Dans le numéro de notre revue *L'Enseignement Agricole* spécial « Présidentielle, et si on parlait (enfin) des projets » (mars 2017), nous consacrons une partie du dossier à l'analyse des propositions et propos des candidat.es concernant le syndicalisme et la démocratie sociale. Voilà ce que nous écrivions : « Le commentaire du SNETAP-FSU - Cette thématique du droit syndical est pour le moins clivante et la partition des candidats est nette, entre ceux et celles qui s'inscrivent en soutien du mouvement syndical (celui-ci se traduisant en actes, voire en propositions, le plus souvent à l'adresse du secteur privé) et ceux et celles qui sous couvert de rénovation du dialogue social entendent, sinon remettre en cause ce droit fondamental qu'est la

liberté syndicale, en tout cas contester et contourner les organisations syndicales représentatives... Il va de soi que le SNETAP-FSU FSU combat ces orientations et appelle les personnels de l'EAP à en faire de même ».

Alors qu'à la fin de son quinquennat Nicolas Sarkozy programmait ni plus ni moins que la fin des « corps intermédiaires », son collaborateur, futur candidat malheureux au premier tour de la présidentielle 2017, François Fillon, non seulement théorisait le camp des syndicats réformateurs contre celui des syndicats contestataires et politisés, mais appelait de ses vœux l'unification syndicale des progressistes, entendez de la CFDT et de l'UNSA... Même si il est vrai que le syndicalisme se structure et s'exerce toujours dans un contexte, un rapport de force qui historiquement n'a jamais vraiment été favorable aux salarié.e.s, ne nous y trompons pas, la volonté de détruire, décrédibiliser, criminaliser l'action syndicale... relevait bien et relève toujours d'une stratégie pour la casser et rendre les syndicats en général et ceux de lutte et de transformation sociale en particulier moins fédérateurs.

Approche que le candidat Macron ne reniait manifestement pas il y a moins de 6 mois - *verbatim* : « Qui est fort au niveau du syndicalisme ? Les confédérations nationales qui bloquent, qui rentrent dans un débat politique comme on l'a vu sur la loi Travail et qui, du coup, n'ont pas un débat au plus près du terrain. » (déc. 2016) et de louer à l'occasion de son déplacement électoraliste de l'entre-deux-tour du côté de l'usine Whirlpool « une intersyndicale responsable », par opposition à la lutte des Goodyear. Pour mémoire, 8 salarié.es de chez Goodyear furent l'objet en première instance d'une réquisition de 2 ans de prison dont 9 mois fermes, cela alors même qu'il n'y avait pourtant aucun plaignant face aux salarié.es, l'entreprise et les deux cadres concernés ayant retiré leur plainte... Que leur était-il reproché ? D'avoir participé à la retenue pendant 30 heures de deux cadres de leur entreprise dans un mouvement de grève contre la fermeture de l'usine en 2014, dit autrement d'avoir défendu leur dignité et leur emploi, ainsi que ceux des 1134 autres salarié.es de l'usine. Ajoutons qu'aucune violence n'avait pourtant été portée contre les cadres en question. En revanche, le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail de l'entreprise avait lui décompté pas moins de 14 suicides en deux ans parmi les salarié.es. Mais cette violence-là qui s'en soucie... manifestement pas notre nouveau président libéral se réclamant d'un « ni droite ni gauche », là où François Mitterrand rappelait en son temps que « le Centre n'était ni de gauche, ni de gauche »...

Le syndicalisme « responsable », c'est avant tout celui qui sait prendre ses responsabilités à l'égard de ses mandants, des salarié.es dont il représente les intérêts, mais sans jamais en rabattre sur nos valeurs, des valeurs qui vont dans le sens de l'intérêt général. Le syndicalisme qui est celui pratiqué par notre fédération, la FSU, est un syndicalisme de lutte et de transformation sociale. Ce syndicalisme place l'action sous toutes ses formes (grèves, manifestations, interpellations,...) au cœur de la pratique syndicale (sans exclure a priori aucune modalité et c'est ici le rôle assigner à notre groupe action que de s'autoriser à transgresser... pour faire émerger d'autres formes d'actions), et affirme autant que nécessaire la primauté de la mobilisation sur les pratiques de négociations pour obtenir des progrès sociaux ou l'abandon des projets de régression sociale.

Notre approche syndicale prend par ailleurs en compte le contexte général de la société et ses conséquences sur les salarié.es, en ne limitant pas notre activité à la seule défense des intérêts corporatistes de notre champ professionnel. Nous sommes porteurs d'un projet de société, de transformation sociale. Lors de nos journées d'études sur l'avenir du syndicalisme (mai 2015), l'ensemble des intervenants se sont retrouvés sur un certains nombre de points essentiels. Concernant d'abord la question d'un syndicalisme « institutionnalisé », tenté par une forme de renoncement, Bernadette Groison, Secrétaire Générale de la FSU a été très claire indiquant que « regarder le monde tel qu'il est pour le comprendre, ne signifie pas l'accepter pour autant, l'objectif de notre fédération étant d'arriver à faire émerger dans l'unité un projet alternatif crédible, partagé et qui fédère, un projet de reconquête sociale bâti collectivement ».

Et Christophe Delecourt, Secrétaire National UGFF CGT de revenir sur la « double besogne du syndicalisme » : « satisfaire les revendications du quotidien et toujours porter l'idée d'une possibilité de rompre avec le système capitaliste et d'inventer une nouvelle société, sachant qu'arriver à penser ces 2 objectifs et plus encore à rendre concrètes ces 2 aspirations en les construisant avec les salarié.e.s est certainement plus difficile dans le contexte actuel de crise et de doute ». Il a également prolongé en soulignant que « notre responsabilité, en tant que syndicats de lutte et de transformation sociale, était bien de reconstruire un projet syndical pour la société, ce travail étant engagé avec la FSU (comprendre et donner des éléments compréhension de cette

crise et de réelles perspectives pour le plus long terme) ». Sa conviction étant que « l'unification syndicale, à laquelle (il) aspire, passerait par notre capacité commune à appeler à notre propre dépassement ».

Notre Secrétaire Général, Jean-Marie Le Boiteux, avait alors enfoncé le clou :

- sur « la nécessité d'unir nos forces autour d'un projet construit avec les salarié.e.s sur la base de leurs revendications » (on peut penser aux consultations lancées par le SNETAP-FSU auprès de ses adhérent.e.s concernant notre mandat de grand ministère unique de l'éducation et de la formation il y a quelques années, ou plus récemment à celle sur la réforme des obligations de service des enseignant.e.s... - un certain nombre d'outils numériques participatifs restant sans doute à forger),

- « avec pour objectif renouvelé de faire converger les luttes » (en ce sens le SNETAP-FSU comme la FSU sont des chevilles ouvrières de Convergence qui a produit un Manifeste remarquable pour les services Publics du 21ème siècle ; dans notre champ, on citera utilement la dynamique du Comité permanent de Défense et de Développement de l'EAP enclenchée à notre initiative et cela depuis 2009) ;

- et d'ajouter qu'il était temps « de dépasser ensemble les désillusions, par une action collective en capacité d'amener de réelles transformations en articulant le quotidien des agents à un projet de société plus global ». Comment ? « En travaillant dans l'unité à une plate-forme revendicative intégrant une grande part d'utopie » !

L'utopie au sens « des moyens qu'on se donne pour progresser vers »... et non de « projet sans stratégie sinon de s'évader dans un autre monde », l'utopie qui est une nécessité quand elle signifie la recherche d'autres valeurs à la place d'un monde clos, ayant pour but un progrès réel en vue d'un avenir meilleur... et non celle qui relèverait d'un dogme prétendant imposer le meilleur des mondes ». Cette part d'utopie nécessaire, Lamartine la qualifiait de « vérité prématurée » à nous de la construire !

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **le Bureau National** pour continuer au sein de notre fédération à porter notre conception d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale assumé et à œuvrer avec ceux qui partagent nos valeurs (celles de la République et du service public) à la convergence des forces de progrès, afin de prendre toute sa place dans la construction de ce projet de reconquête sociale auquel notre société aspire (en approfondissant notamment son investissement tant au sein de Convergence pour les services publics que du CDDEAP).

- **le SG adjoint à la Vie Syndicale et les Secrétaires Régionaux** pour travailler à des solutions pratiques, robustes et efficaces en matière de solidarité financière dans la grève, afin d'anticiper les mouvements et de se donner les moyens d'inscrire autant que de besoin nos actions de lutte dans la durée. L'objectif : mettre fin à la dépossession des salarié.e.s quant à leurs modes d'action en général, grève offensive y compris (et non plus seulement défensive), afin de conquérir de nouveaux droits !

## **2.2 vers l'unification syndicale**

Penser le syndicalisme de demain, c'est assumer et faire vivre le « U » d'unité et d'unitaire sur lequel notre fédération, la FSU, s'est fondée... Pour autant, notre paysage syndical français demeure parcellisé, ce qui concourt à son affaiblissement – et ça n'est pas le 1er mai 2017 dans un entre-deux-tours de l'élection présidentielle ayant pourtant été marqué par la présence pour la seconde fois dans l'histoire de la Cinquième République d'un candidat d'extrême droite au second tour qui démentira ce triste état de fait.

Force est de constater que cette fragmentation conduit le mouvement syndical à être quasi atone dans le contexte de crise lourde que traverse notre pays... ce qui tend bien à démontrer une fois de plus la nécessité de traiter sur le fond les divergences syndicales qui persistent, voire s'accroissent, à défaut, la désespérance chez les salarié.e.s va continuer de s'accroître, ne permettant pas par suite de repenser ensemble l'avenir du syndicalisme et au-delà de notre démocratie sociale, sinon politique...

Dès lors, chacun doit prendre la mesure des enjeux et se donner les moyens de rechercher l'unité d'action la plus large sur des bases revendicatives claires chaque fois que cela est possible.

Mais l'objectif est bien d'aller au-delà de la seule unité d'action et d'avancer résolument vers l'unification, en contribuant « dans le respect de l'indépendance syndicale au développement d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, porteur de propositions offensives et novatrices » (motion du Congrès de la FSU - 2013).

Notre 27ème congrès national à Arras avait de ce point de vue marqué une avancée dans le sens d'un travail renforcé et suivi avec la CGT Agri (ex-Syac-CGT), d'une part en mandatant notre Bureau National pour instaurer « un comité permanent de liaison » entre nos organisations syndicales (sachant que le SNUITAM nous a rejoint dans cette démarche et y a pris toute sa place) et d'autre part à la veille des élections professionnelles en ouvrant la possibilité, au-delà de nos listes communes sur certaines CAP, à des listes SNETAP-FSU / CGT Agri pour les CTREA et CCPR en particulier, en fonction des volontés intersyndicales émanant du terrain. La CGT disposant d'un mandat du même ordre a répondu favorablement et 3 régions se sont engagées dans cette voie. Le temps est au bilan et aux perspectives à envisager.

### **2.2.1 Enjeux fédéraux et prise de responsabilité au MAAF**

La FSU lors de son congrès national du Mans en 2016 a été amenée à réaffirmer son mandat dans le sens de l'unification syndicale en ces termes : « La FSU entend poursuivre et accentuer son travail avec la CGT et Solidaires, sans mettre de limites sur les forces qui pourront participer à cette construction. Cette démarche doit être appliquée à tous les échelons de la vie syndicale, du national au local, de l'interprofessionnel au catégoriel (...) ». Le SNETAP s'est porté en soutien de la Section Départementale de la FSU 13 pour que soit ajouté l'amendement suivant : « Elle peut se concrétiser par une forme d'association entre nos structures syndicales » (extrait de la motion « Syndicalisme, FSU, syndicalisme international »). Cette orientation que nous avons défendue au niveau fédéral, nous nous la sommes d'abord appliquée à nous même au sein du MAAF, notre mandat d'Arras (2014) sur ce point étant très clair : « (...) travailler concrètement, avec la

Commission Exécutive du Syac-CGT, à la mise en place d'un comité permanent de liaison entre nos deux organisations au sein du Ministère de l'Agriculture » (extrait de la motion vie syndicale).

A l'heure d'un premier bilan, partagé avec les congressistes réunis à Laval et nos partenaires syndicaux à l'occasion d'une table-ronde lors de l'après-midi d'ouverture de nos travaux, on retiendra l'instauration d'une rencontre mensuelle de représentant.es de nos exécutifs respectifs (SNETAP-FSU / SNUITAM-FSU / CGT Agriculture), rencontre appréciée et appréciable tant du point de vue de la vie syndicale (échanges suivis et en confiance) que de celui des orientations pouvant être, sinon toujours portées en commun, en tout cas exposées et largement partagées. On pourra citer un certain nombre de combats portés ensemble, pour des CHSCT de proximité de plein exercice ou encore pour une réforme des obligations réglementaires de service des enseignant.e.s respectueuse des professionnel.le.s que nous sommes et de nos métiers... Et nous retiendrons une volonté réaffirmée avec force à la tribune de notre congrès, tant de la part du SNUITAM-FSU que de la CGT Agriculture, de poursuivre le travail engagé dans l'unité, avec la volonté de l'approfondir et de l'ancrer davantage encore en région partout où cela est possible – de ce point de vue les témoignages de nos camarades de la Réunion ou encore de l'ex-région Champagne-Ardenne sont clairement porteurs d'avenir. On retiendra également les titres de deux tribunes libres, envoyées par des camarades de Pays de Loire et de Bretagne dans le cadre de la préparation de ce congrès, qui ont le mérite d'être explicites : « Mutatis Mutandis - Et le syndicalisme dans tout ça ? » pour l'une et « Unité syndicale : il y a urgence !!!! » pour l'autre.

### **2.2.2 Élections professionnelles – des listes communes, mais jusqu'où ?**

Avant de se projeter sur les prochaines élections professionnelles de 2018, il convient de refaire un point sur celles de 2014. Une nouvelle fois, celles-ci ont confirmé la FSU au sein du MAAF et le SNETAP-FSU au sein de l'EAP comme premières organisations syndicales, avec des positions en CAP comme en CCP qui ont été maintenues voire confortées. Pour autant, au global, nous ne sommes pas parvenus à récupérer le siège perdu au CTM en 2011 (et qui avait vu l'entrée du TREFLE, agrégat du syndicat des vétérinaires SNISPV avec ce qui restait de la CFTC et de la CGC au Ministère, ces derniers jouant alors leur survie). Il en a été de même pour la FSU, celle-ci n'étant pas parvenue à redevenir la première organisation au sein de la Fonction Publique d'État.

Ces objectifs demeurent bien entendu pour nous les principaux dans la perspective des élections professionnelles de 2018.

Après se posent des questions tant en matière de stratégie électorale que d'enjeux plus globaux liés à l'avenir du syndicalisme de lutte et de transformation sociale que l'on porte au nom des salarié.e.s dont nous défendons les intérêts.

Dès lors, il nous revient de ré-interroger notre mandat d'Arras (2014) sur ce point précis des listes communes, avec la CGT en l'occurrence – « À la veille de élections de 2014, le Congrès décide d'étendre ces possibilités de listes communes avec la CGT aux comités techniques (à l'exception du CTM et du CTEA), comme aux CAP et CCP, cela afin de prendre en compte certaines aspirations et réalités intersyndicales de terrain (dans certaines régions, dans la FPT notamment ou encore dans des établissements du SUP) et de poursuivre les efforts engagés dans le sens de notre mandat réaffirmé d'unification syndicale (...) ».

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **le Bureau National, avec la participation active des élu.e.s du CSN**, pour mettre en place un groupe de suivi des élections professionnelles 2018, en vue de définir une stratégie adaptée et d'assurer une montée en charge progressive du dispositif (campagne, outils...) qui sera le nôtre - groupe qui se réunira au moins une fois par mois jusqu'à l'élection.

- **ses secrétaires régionaux** pour travailler à la mise en place partout où ce sera possible de listes communes avec la CGT-Agri (CTREA, CCPR) ;

- **le Secrétariat Général et nos élu.e.s catégoriel.le.s, en lien avec nos coordinateur-trice-s de CAP et de CCP**, pour travailler à des listes communes avec la CGT-Agri pour les CAP et CCP nationales ;

- **le Secrétariat Général et nos élu.e.s catégoriel.le.s ATTE, ainsi que nos secrétaires régionaux**, pour que des échanges soient engagés rapidement (au plan national comme régional), avec nos camarades du SNUTER-FSU d'abord, puis avec les syndicats CGT des Agents

Territoriaux en vue de constituer une force commune face aux employeurs que sont les Conseils Régionaux.

## **2.3 un syndicalisme qui s'occupe du travail – CHSCT – cellules de veille**

### **2.3.1 Poursuivre la coopération entre l'action syndicale et la recherche sur le travail**

Le SNETAP et sa fédération militent pour que le travail soit émancipateur – au-delà de la nécessité (de se nourrir, de se vêtir, de se loger...) – avec des salarié.e.s acteur.trice.s de leur travail. C'est ainsi qu'il y a 10 ans, l'Institut de recherche de la FSU s'est rapprochée d'ergonomes et chercheurs spécialisés dans le domaine du travail, afin de se lancer dans un « chantier travail ». L'ambition : s'inscrire dans une renaissance (après des décennies où la question de l'emploi a occupé tout l'espace de l'analyse du travail) des liens entre l'action syndicale et le travail, dans une perspective de transformation du travail et d'émancipation des travailleurs.euses.

Lors de son 26ème congrès national (Melle 2011 – Motion « Le travail, une urgence syndicale »), le SNETAP-FSU s'engageait à son tour dans une recherche-action s'attachant à saisir comment des reconversions professionnelles imposées étaient vécues et « retravaillées » par des enseignants dans un contexte parfois dramatique. Dans l'Enseignement Agricole, nous venions précisément de connaître, au détour de la réforme de la filière services, la fin d'une discipline, à savoir les Techniques Commerciales et Bureautiques (TCB), avec la nécessité pour les enseignant.e.s concerné.e.s de se reconverter. Cette recherche a révélé des carences pour ne pas dire l'absence d'accompagnement de ces agents soumis pourtant à une remise en question majeure et à une fragilisation avancée tant professionnelle que personnelle.

Puis, suite à l'installation et au développement des CHSCT dans la Fonction publique, la réflexion du chantier s'est plus fortement intéressé au « travail syndical » (le militantisme syndical considéré comme une activité de travail), conduisant un certain nombre d'observations et une enquête par entretiens menée auprès de militants de différents syndicats. Un ouvrage, véritable outil de réflexion sur le militantisme syndical et les conditions de son exercice, est paru en janvier 2017 intitulé « Syndicaliste : c'est quoi ce travail ? ».

Les recherches engagées se poursuivent dans trois directions :

- interroger le lien « travail et formation » : quelle formation de qualité pour la qualité au travail ? dans un premier temps, étudier l'élaboration des référentiels de formation en posant à la fois des questions « classiques » (fonctionnement des CPC, rôle des organisations syndicales, etc.) et la question du « travail » : comment dans une formation approcher au mieux l'activité réelle de travail ? Comment concevoir un référentiel qui n'enferme pas le « travail » dans un schéma prescriptif et réducteur ? Quel rôle pourraient jouer les salariés et leurs représentants pour « dire » le travail réel ?

- approfondir l'étude du « travail syndical », en particulier dans trois dimensions : l'effet du genre sur les « manières de faire » du militantisme ; les particularités de l'activité syndicale en CHSCT, travail syndical sur le travail des agents ; la formation des militant.e.s et l'acquisition des « gestes professionnels » du militantisme...

- étudier ce que le numérique fait au travail des agents et ce que les agents en font. Le numérique bouleverse le travail. En mieux, en pire ? Les transformations induites par les nouveaux logiciels sont rapides, nous devons néanmoins prendre le temps de les penser. Que deviennent nos savoirs, savoir-faire, voire nos savoir-vivre ?

### **2.3.2 CHSCT**

La motion « vie syndicale de notre congrès national d'Arras (2014) démarrait par ses mots : « Des CHSCTCHSCTComité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail toujours en cours d'installation... 2 ans après leur transposition dans la Fonction Publique... (...) ». Où en sommes-nous 3 ans plus tard ? Avec des CHSCTREA installés, mais qui se voient rognés les prérogatives qui sont précisément celles d'un CHSCT (droit de visite, d'alerte, d'enquête...). Dit autrement, en toute illégalité, le MAAF prive les personnels de l'EAP (soit la moitié des agents du ministère) de leur droit de saisir leur CHSCT de proximité. Comment comprendre ce déni du droit ? Ces engagements pris de guerre lasse par le Cabinet Le Foll alors déjà dans ses cartons... et jamais tenus, en tout cas jusque là ? Peut-être, sans doute même, car ce ministre, à l'image de la majorité

qui l'a maintenu 5 années durant rue de Varenne, n'était pas vraiment... de gauche. Mais c'est un peu court. La réponse est manifestement plus médiocre encore, et à rechercher à l'interne de notre ministère, DGER, DRAAF-SRFD et in fine directeur-trice-s d'établissements n'ayant aucune envie (en tout cas pour une majorité d'entre eux-elles... très active) que les salarié.e.s, ici du secteur Public, n'acquièrent ces nouveaux droits. Pourtant, le remède est ici assurément pire que le mal. En effet, en se retranchant à l'envie derrière la responsabilité des directeur-trice-s en matière de sécurité... pour garder la main « en local », chacun sur son « bocal » avec le couvercle fermé à double tour, le Ministère en vient en fait à priver les directions de l'appui de CHSCT de plein exercice... En réalité, on joue ici à « qui perd gagne » ou plutôt l'inverse, car au bout du compte, en cas d'accident grave en particulier, ce sont les directions qui se retrouveront inmanquablement en difficulté devant les tribunaux, et avec elles nos établissements.

Le Ministère ayant dû prendre acte du fait que la loi ne leur permettait pas de créer des CHSCT locaux sur des EPL, sachant qu'il n'en avait de toute façon pas les moyens, il semble sous la pression en particulier du SNETAP-FSU et de la CGT Agriculture, rejoints récemment sur cette ligne par l'ensemble des organisations syndicales, qu'il soit sur le point de réécrire l'arrêté qui cantonne nos CHSCTREA aux « questions communes qui intéressent les établissements »... avant l'été. Au vu des fausses promesses et autres reniements qui ont émaillé ces 5 dernières années sur ce dossier, on préfère s'en tenir à du conditionnel. Par contre, en regard des enjeux, le Congrès prend ici un mandat d'action en vue d'imposer le rapport de force nécessaire qui a manifestement dû manquer en dépit d'une mobilisation continue de nos équipes militantes au niveau national comme dans les CHSCTREA régionaux. Le temps de l'action est donc venu, y compris toutes les voies de recours en justice, si l'arbitrage ministériel obtenu devait être revu ou une fois de plus différé.

Le Congrès réaffirme que les CHST sont de formidables outils, dont les agents de l'EAP et leurs représentant.e.s sont fondés à se saisir – pour mettre en évidence « le travail empêché » et autres « injonctions paradoxales », ou encore combattre le « lean management » [la chasse aux temps morts] que notre nouvelle ministre du travail, ex-DRH de chez Danone (la société civile « façon En Marche »), a mis en œuvre avec zèle et non sans brio d'après nos camarades de la CGT, mais c'était dans une autre vie...

Pour le SNETAP-FSU, les CHSCT doivent nous amener à renverser certaines approches et perspectives en matière de vie syndicale. Ils doivent permettre à nos représentant.e.s de répondre à ce besoin d'aller voir dans l'activité de travail, y compris au niveau de l'individu, et en quelque sorte à ré-apprendre des gens qui font le travail, sachant qu'en travaillant ceux-ci se construisent... C'est une autre façon de ressourcer le syndicalisme et notre action syndicale !

Le Congrès National du SNETAP-FSU réuni à Laval du 17 au 20 mai 2017 mandate :

- **le Conseil Syndical National et ses élu.e.s nationaux** afin de poursuivre son investissement dans le « chantier travail » avec l'Institut de recherche de la FSU autour des axes de recherche en cours : le lien entre travail et formation, le travail syndical et le numérique et le travail ;

- **ses élu.e.s nationaux (SG, BN, secteur SST, représentant.e.s au CHSCTM)** pour obtenir, dans le cadre des bilatérales, groupes de travail et instances *ad hoc*, la réécriture de l'arrêté de mars 2012 portant institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de notre ministère qui permette, enfin (le décret transposant les CHSCT dans la fonction publique date de juin 2011), la création de CHSCT-REA de proximité de plein exercice pouvant traiter des questions communes ou spécifiques concernant tout ou partie des personnels des EPLEFPA, en application du décret 82-453 relatif à l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique d'état. Cette modification de l'arrêté devrait intervenir avant l'été (passage en CTM).

- **ses élu.e.s et militant.e.s en région (secrétariats régionaux, représentant.e.s au CTREA et CHSCTREA)**, avec l'appui du groupe action du SNETAP et de notre secteur SST, pour préparer d'ores et déjà une action d'envergure (voir les modalités arrêtées dans le cadre du texte action du congrès) ; ce rapport de force avec le Ministère étant appelé à s'engager dès la rentrée de septembre 2017, si l'arrêté qui doit être réécrit ne l'était pas dans le sens du droit des agents de l'EAP à disposer d'un CHST de proximité de plein exercice !

- **nos secteurs SST et Affaires individuelles, relations avec l'avocat**, afin que les expertises nécessaires soient conduites concernant l'absence manifeste et préjudiciable d'un CHSCT de

proximité de plein exercice pour les personnels des LPM... et que les démarches (politiques, voire juridiques) qui s'imposent s'engagent afin de rétablir le droit des agents.

- **le Secrétariat Général et ses secrétaires catégoriel.le.s du SUP** afin d'obtenir, conformément à notre mandat d'Arras, la mise en place d'une cellule de veille nationale de l'ESA, dans la mesure où pour les établissements de l'enseignement supérieur agricole public, il n'existe qu'un CHSCT local, avec les limites propres à ce type d'instances en particulier en matière de Risques Psycho Sociaux avancés... Le SNETAP-FSU exige par ailleurs que les équipes de direction soient obligatoirement formées aux RPS.

- **les secteurs vie syndicale et corporatif, avec l'appui des élu.e.s de secteur SST et des représentant.e.s FSU au CHSCTM**, pour organiser annuellement un stage de formation de 2 jours à l'adresse des représentant.e.s des CHSCTREA, des CHST les LPM, des CHSCT locaux du SUP et de camarades siégeant dans les cellules de veille et d'écoute existantes.

Ce « séminaire SST » doit permettre d'accompagner nos militant.e.s :

- \* en reposant collectivement certaines bases de droit ;
- \* en partageant autour des dossiers de fond suivi par l'instance ;
- \* en échangeant sur l'usage du temps syndical dédié et les stratégies syndicales à adopter (ex. la saisine systématique par les CTREA des CHSCTREA en cas de « réformes d'envergure modifiant les conditions de travail ») ;
- \* en consacrant une demi-journée à un échange de pratique sur les cellules de veille et d'écoute (bilan et perspectives).

- **nos représentants FSU au CSHCTM, avec l'appui du Secrétariat Général**, pour obtenir que les démarches de prévention engagées dans et par les EPLEFPA comme les établissements du SUP (démarches qui concerne l'ensemble de la communauté de travail quelques soient les centres, services ou catégories de personnels) soient garanties dans la durée, avec en particulier des moyens en décharge, attribués au niveau national, aux agents de prévention, ainsi qu'un suivi reconnu et un appui renforcé par les CHSCTREA concernant les EPLEFPA. De même, le Congrès considère nécessaire que chaque région puisse disposer de conseillers de prévention reconnus et

déchargés en conséquence, comme les textes le permettent, ainsi que d'un réseau d'Inspecteur SST renforcé sur l'ensemble du territoire – ce qui n'est clairement pas la tendance tant pour les ISST que pour les assistant.e.s sociaux ces dernières années, et cela au détriment tant des conditions d'exercice des professionnel.le.s en question que par suite des conditions de travail de l'ensemble des agents de notre ministère !

- **le Secrétariat Général** (démarches MAAF et ARF à engager) **et nos secrétaires régionaux** (interlocuteurs directs des Exécutifs régionaux) afin d'obtenir que les liens entre les CHSCT des conseils régionaux et les CHSCTREA soient formalisés dans le cadre d'un conventionnement spécifique (transmission des PV respectifs des instances, représentation des ADL-ATTE au niveau des cellules de veille régionales, lien avec les CoHS et les assistants de prévention de nos EPL...).

- **le Bureau National avec l'appui du secteur « Affaires individuelles et relations avec l'avocat » et des secrétaires régionaux du SNETAP** pour conduire une expertise juridique (textes de référence, obligations légales, possibilité de poursuites contentieuses en soutien à des agents lésés) et infra-territoriale (des différences de traitement existant d'une région et d'un département à l'autre) sur l'accès et le rôle de la médecine de prévention : accès aux agents, usages du tiers temps des médecins (prestations, participation aux instances SST, rapports produits...). En tout état de cause, le Congrès considère qu'au vu des dysfonctionnements avérés (difficultés croissantes de maintenir les conventionnements avec la MSA), la médecine de prévention doit devenir un service public à part entière du MAAF à même de répondre aux exigences réglementaires.