

RAPPORT D'ACTIVITÉ
DU SGEN-CFDT ACADEMIE DE TOULOUSE
JUIN 2023-JUIN 2025

Avertissement :

Un rapport d'activité n'est pas le compte-rendu exhaustif de l'activité du syndicat : impossible de résumer l'action durant deux ans d'adhérents dont des dizaines de militants, déchargés ou bénévoles. Il se veut un aperçu volontairement arbitraire de ces actions. Dans le contexte actuel de (re)construction d'un syndicat académique et général, il insiste parfois sur des aspects concrets et très précis, mais nouveaux dans l'organisation.

Développement et renouvellement militant

Dans sa composition professionnelle, notre syndicat reflète bien le caractère général de notre nom historique.

Il partage de nombreuses évolutions avec notre fédération : développement chez les AESH et les enseignants du premier degré, déclin chez ceux du second degré. Quant à la répartition géographique, les écarts historiques se creusent : le syndicat reste dominé par le poids démographique de la Haute-Garonne, tandis que le bastion historique des Hautes-Pyrénées s'affirme, celui du Lot marque le pas et les autres départements sont en retrait. Le Tarn et Garonne progresse lentement mais sûrement, les quatre autres départements faisant figure de terres de développement à venir.

Plus inquiétante sans doute la composition par âge qui voit le vieillissement menacer notre organisation, comme nos métiers, particulièrement dans notre académie. Ce vieillissement touche nos adhérents et ensuite nos militants pour lesquels nous peinons à trouver des collègues désireux de s'engager et d'apprendre.

Un tiers du conseil syndical élu lors du Congrès de juin 2023 a démissionné, un départ en retraite, deux pour reconversions professionnelles, un pour raison de santé et surtout des élus qui n'avaient pas réellement l'intention de siéger, avec de vrais manques sur certains champs professionnels (les administratifs, les AESH, les personnels de direction). C'est pourquoi nous avons lancé des appels à candidatures pour compléter le Conseil Syndical (CS). Au-delà du CS, nous recherchons des adhérents motivés pour étoffer les équipes militantes des divers secteurs géographiques et professionnels.

Cependant, après avoir perdu 200 adhérents entre 2018 et 2023, notre syndicat en a regagné 100 en 1 an, en net (adhésions-radiations), malgré un grand nombre de départs en retraite.

Si les adhésions sont indispensables, notamment à la pérennité financière de notre organisation, le syndicalisme nécessite du temps et ce temps est alloué par nos Ministères de tutelle en fonction de nos résultats électoraux. Toutes les OS représentatives sauf FO avaient perdu des adhérents et des électeurs en 2022. En 2026, notre objectif est de transformer nos adhérents en électeurs. Voter et faire voter autour de soi, un à deux

collègues, doit apparaître comme un des devoirs de l'adhérent. Autre implication possible, accepter de figurer sur une liste de candidats, même quand on a aucune chance d'être élu, sur certains territoires ou dans certains secteurs professionnels, ne serait-ce que pour garantir le pluralisme syndical et la visibilité de notre organisation sur la plupart des scrutins.

Afin de repérer les candidats potentiels, de relancer les électeurs potentiels ou à plus court terme d'échanger avec nos adhérents, nos sympathisants ou nos simples contacts, la première étape indispensable est la bonne tenue de GASEL et OSCAR, nos bases de données de contacts et d'adhérents. Merci aux militants qui alimentent et mettent à jour ces bases de données.

Communication interne et externe : entre militants, vers les adhérents et les agents.

Sur la communication interne, entre militants, l'actuel mandat est marqué par un retour et une priorité aux rencontres en présentiel. Il s'agit de renouer des liens distendus par des années de conflits internes, par le COVID et par une administration provisoire d'un an et demi. Ainsi, tous les CS et les CE se font en présentiel, sur Toulouse pour équilibrer les temps de trajets des militants les plus éloignés. Des sections territoriales (46, 65, 82) se réunissent également en présentiel, dans les locaux de leurs UD respectives. Une permanence hebdomadaire est tenue dans le 31. Les journées de formation se sont multipliées. Favoriser l'interconnaissance des militants est un préalable indispensable au développement de relations en distanciel.

En effet, pour pallier la dispersion géographique des militants, leurs décharges de service inégales, leurs engagements territoriaux et professionnels variés, le syndicat doit recourir de manière grandissante aux outils numériques de communication.

La CE échange via un groupe Signal. Les listes d'échanges par mail se sont multipliées : CE, CS, élus, admin, 2d, aesh, perdirs, premier degré. Les militants peuvent disposer d'une adresse courriel fédérale pour garantir la confidentialité de leurs échanges syndicaux, le cloisonnement avec leurs boîtes personnelles et professionnelles voire accéder à d'autres services : espace militant fédéral, OSCAR, site web académique...

Au-delà de ces outils fédéraux, notre syndicat a développé des outils spécifiques : tableau de bord et nuage académiques qui regroupent les ressources numériques qui peuvent servir à un militant. Une cinquantaine de militants de tous les secteurs professionnels ainsi qu'une quarantaine d'adhérents perdirs, ont accès au même niveau d'information, un niveau d'information inédit dans notre organisation.

Ce partage de l'information vise la montée en compétence du plus grand nombre, la responsabilisation des militants ainsi que la transmission, dans une optique de renouvellement militant, personne n'étant éternel et personne ne devant être irremplaçable. Notre organisation a trop souffert dans le passé de départs et d'arrivées de militants sans transmission, synonymes de manque de reconnaissance et de perte de confiance en soi pour les militants, de perte d'efficacité et de crédibilité pour l'organisation.

Dans cette même optique, l'exécutif se veut collégial, même si évidemment le secrétaire général dispose d'une responsabilité propre. Ainsi, des droits d'accès à GASEL, obligatoirement ouverts au SG et au Trésorier l'ont été à l'ensemble de la CE et aux représentants des Section Académique Territoriale (SAT) et Section Académique Professionnelle (SAP) pour améliorer les mises à jour. De même, la CE et la section du 82 qui n'est pas représentée en CE, dispose de droits d'accès au calendrier partagé en ligne, à Zoom ou encore à l'outil de génération des convocations... afin que l'organisation de l'activité militante ne repose pas sur les seules épaules du secrétaire général.

Quant à la communication externe, en direction des adhérents et de tous les agents, des progrès ont également été faits.

Si le site web d'une section départementale perdure, le site web académique est de plus en plus alimenté, par un nombre croissant de militants avec des articles originaux, des duplications du site fédéral ou d'autres sites académiques, des renvois vers d'autres sites.

Ici pas d'arborescence (ce qui a pu être un regret) mais un squelette fédéral organisé en onglets (actualités, dossiers, foire aux questions notamment) où il est parfois difficile de trier les articles de sorte que nous avons publié un sommaire avec des entrées transversales mais aussi par secteurs territoriaux et professionnels.

La publication sur le site étant de la responsabilité du seul SG, mais l'écriture étant ouverte à une vingtaine de militants, une procédure de validation des articles a été débattue et adoptée en CE et en CS : l'auteur d'un article le fait relire par des militants de son choix puis demande la publication à la CE.

A partir de là, ces articles peuvent alimenter non seulement le site lui-même mais des lettres d'information librement conçues par les SAT et les SAP, envoyés par divers canaux.

Du côté des réseaux sociaux (Facebook et Instagram essentiellement puisque X a été abandonné), ils ont toujours été utilisés par certains départements (46, 65, 82) et certains secteurs professionnels (AESH et ITRF), la page facebook académique est de nouveau alimentée.

Dans ce domaine comme dans d'autres, notre maître mot est le développement de solidarité au sein des sections et entre les sections, par le partage de contenus, de productions : Canva, prezi, RIS, visios sur la carrière, le mouvement, la retraite... ont vocation à être partagés entre le plus grand nombre possible de militants.

Pour ce faire un effort de **formation** considérable a été effectué avec le soutien de la fédération et de l'URI. Cet effort a d'abord visé les militants, parce que la formation syndicale vise par définition la montée en militance mais aussi du fait du profond renouvellement militant. Nous avons évoqué plus tôt les départs du CS. Au sein de la CE seul un militant en faisait partie avant 2023, tandis que SG et trésorier ne militaient pas en 2020.

Au-delà de former les militants, il s'agit de former un collectif militant, de tisser des liens indispensables à une action collective coordonnée.

Mais cette formation syndicale vise de plus en plus et doit viser encore davantage les adhérents voire potentiellement de futurs adhérents. Il s'agit de former pour fidéliser voire de former pour développer, pour faire adhérer. Attention cependant, comme la formation syndicale a un coût financier et humain et comme elle a des règles, elle ne peut qu'exceptionnellement être ouverte à des non adhérents, dans le but non pas de pallier le déclin de la formation professionnelle continue mais de rendre les stagiaires capables d'agir syndicalement dans leurs collectifs de travail.

Le syndicat n'est pas organisme de formation, c'est la CFDT et par délégation notre fédération et notre URI. Il est de notre devoir d'en respecter les obligations.

Concernant l'Interpro justement, c'est un champ que nous avons déserté, donnant la priorité à notre reconstruction interne. Mais nous devons nous y réinvestir progressivement. Si participer à l'organe directeur de l'URI nous semble prématuré pour des questions de cumul des missions et de disponibilité, commençons par maintenir les liens avec nos UD, par développer les actions communes ou simplement les échanges avec des syndicats « voisins » (Interco ou SREP en première intention), par améliorer l'interconnaissance et la communication entre les mandatés de l'URI qui, sur les domaines du supérieur ou de la formation professionnelle, peuvent venir de notre syndicat ou d'autres.

Action revendicative

Lors des deux premières années de ce mandat, le front revendicatif a été nourri et le SGEN CFDT Académie de Toulouse y a pris sa part aussi bien :

- en intervenant dans les instances CSA A, CSA SD et CSA SA et leurs formations spécialisées mais aussi dans les GT associés et en audiences ;
- en appelant à la grève et en se mobilisant contre l'accès de l'extrême-droite au pouvoir, la réforme des retraites, pour le pouvoir d'achat des agents de l'État, contre le Pacte et les mesures du choc des savoirs, en vue d'un statut de catégorie B pour les AESH, pour un moratoire sur la réforme de la voie professionnelle ;
- ou en proposant d'autres modes d'action à nos adhérents : pétitions, tracts, rassemblements ;
- et en allant à la rencontre des agents : visites d'établissements et de services, HMIS, RIS.
- Mais aussi en renforçant les échanges inter-universitaires académiques aujourd'hui suivis attentivement par la Fédération. Nos spécificités Inter-Universitaires Sgen-CFDT sont portées dans les CSA d'Établissements.

Dans les CSA, nous avons pu négocier les LDG carrières et mobilités. Pour les carrières, revendiquer un avancement pour le plus grand nombre et une plus grande égalité professionnelle. Pour les mobilités, une harmonisation académique des circulaires dans le premier degré et une équité plus grande entre agents (prise en compte de l'ancienneté sur poste ou de la situation de parents isolés).

Les CSA sont aussi les lieux de répartition des moyens. Nous veillons à un équilibre entre territoires très contrastés (urbains et ruraux) que ce soit sur le premier degré, le second ou la carte des formations professionnelles.

En CSA, F3SCT comme en audience, nous insistons sur la qualité de vie au travail, le lien avec l'organisation du travail dans les services et les établissements, et la part laissée aux collectifs de travail dans cette organisation.

La présence en CS de militants issus de quatre établissements du supérieur a renforcé l'émergence de positionnements communs aux sections Sgen-CFDT du supérieur dans nos CSAE respectifs.

La construction de l'ESR de notre académie a été réalisé dans un notable déficit de communication avec une polarisation sur le seul volet recherche. (depuis le 1^{er} janvier 2025 l'ESR de notre académie est constituée de deux regroupements d'Établissements sous forme d'EPE (Établissement Public Expérimental),

Le Sgen-CFDT n'a jamais été hostile par principe à la construction d'un site toulousain mieux intégré avec une dynamique de collaboration inter-universitaire. Face à une recomposition illisible, technocratique et sans souffle, la clarté et la cohérence de nos prises de positions dans chaque instance est plus que jamais indispensable.

La période a vu s'amplifier les demandes d'accompagnement d'agents en difficultés : intensification du travail, dénis de droits, conflits au sein d'équipe, hiérarchiques ou avec des usagers, maltraitance, sentiment d'abandon. Ceci accroît les risques psycho-sociaux et les situations de souffrance au travail.

Notre accompagnement est à géométrie variable : individuel ou collectif (en audiences, CAP/CCP, rendez-vous individuels), allant de la simple information à la constitution d'un dossier contentieux. Cela prend un temps croissant du temps de travail militant. Ces accompagnements, leurs récits ou leurs témoignages, peuvent être mobilisés lors de la prochaine campagne électorale.

En plus d'une défense renforcée, les adhérents bénéficient d'avantages : adhésion à l'ASSECO-CFDT association de défense des consommateurs, indemnisation des jours de grève et des frais juridiques par la CNAS (caisse nationale action sociale), abonnement aux Cahiers pédagogiques, accès à l'offre de formation syndicale académique, fédérale, interprofessionnelle.

Conformément à la valeur d'émancipation chère à la CFDT, cet accompagnement vise à redonner du pouvoir d'agir aux agents individuellement et collectivement.