

Congrès d'Arras 2019

Rapport d'activité 2015-2019

I. Ancrer notre action revendicative auprès des personnels et pour les personnels

En 2015, nous savions que les enjeux de qualité de vie au travail, de conditions de travail et de ressources humaines seraient de taille et nous ne nous sommes pas trompés.

Conditions de travail de tous les personnels

Depuis 2 ans, nous observons une dégradation générale avec l'arrivée du ministre Blanquer qui réforme à tour de bras sans consulter les personnels, sans prendre en compte leur avis et qui impose un mode de fonctionnement réduisant les personnels à de simples exécutants ; les tâches s'accumulent et les éloignent de leur activité professionnelle de cœur, de la raison d'être de leur métier ; le suicide de Christine Renon et d'autres personnels sont symptomatiques de ce que vivent les directrices et directeurs d'école en particulier mais aussi l'ensemble des personnels de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur dont la charge de travail s'est accrue sans qu'aucune réflexion de fond n'ait été menée sur cette question.

Dans toutes les instances, nous avons toujours exprimé l'importance de l'organisation du travail pour les personnels et notre opposition la logique budgétaire qui entraîne suppressions et redéploiements de postes.

Toutefois nous ne sommes pas opposés à une réflexion sur l'utilisation des moyens quand celle-ci n'a pas été menée depuis longtemps et que les critères n'ont pas été révisés en prenant en compte les réalités de terrain (cf CPE).

Amélioration de la gestion des ressources humaines

Nous appelons de nos vœux une amélioration de la gestion des ressources humaines dans l'académie mais force est de constater que, malgré la mise en place récente de la GRH de proximité, il y a inflation des situations de souffrance au travail. Trop souvent la DRH, alertée par des équipes, ne prend pas la mesure de ce qui est en train de se jouer.

La prise en charge de situations problématiques spécifiques par le syndicat est en nette augmentation. Le Sgen-CFDT Nord-Pas-de-Calais effectue de nombreux accompagnements individuels de collègues en souffrance pour les aider à trouver des solutions ou pour faire respecter leurs droits (handicap, contrats, congés, planning....) ou des accompagnements collectifs avec l'organisation d'HIS dans des établissements pour améliorer la communication et la coopération au sein des équipes. Il a fallu intervenir régulièrement auprès des Dasen du nord (collège Matisse Lille, Cappelle-la-grande) ou du Pas-de-Calais (école, collège Calais classes coop), de la rectrice (Greta, Gustave Eiffel) ou des présidents d'université.

Les actions du syndicat ont souvent abouti à une meilleure situation pour les personnels mais au prix de longues batailles menées avec méthode. Parfois il y a eu aussi des échecs difficiles à vivre pour les militantes et militants en charge de certains dossiers.

En CTA, le syndicat ne cesse d'intervenir pour que la politique RH soit une priorité. Si cela n'a pas été entendu au moment de la fusion des Greta, il semble que la tendance se soit inversée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Région Académique avec une politique RH posée comme le 1er élément à prendre en compte. Le sujet de l'organisation du travail comme un élément à partager avec les personnels dans le cadre du service n'est pas encore tout à fait accepté par notre administration qui reste sur un schéma très hiérarchisé. Mais un sillon a été esquissé....

Qualité de vie au travail à défendre au quotidien sur les lieux de travail

Les accompagnements collectifs ont pu contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et les incitations régulières à participer aux instances de son lieu de travail telles que le Conseil d'administration et le conseil pédagogique ont pu aider les personnels à s'y impliquer pour contribuer à l'organisation de leur travail. Pour le second degré, la formation historique du syndicat "Agir", devenue "Des clés pour agir", permet aux adhérents de connaître le fonctionnement d'un établissement et les modalités d'action possibles dans les instances et hors instance (mise en place du registre hygiène et sécurité, dhg, ...).

La formation est un élément indispensable pour une bonne qualité de vie au travail. La participation de notre syndicat au groupe de travail sur le projet académique de formation nous a permis de revendiquer des formations inter-catégorielles et interdegré que nous avons obtenues notamment sur l'école inclusive et sur le geste professionnel qui sont des sujets de formation transversaux. L'accès au catalogue des formations n'est pas simple ; cela freine considérablement les demandes. Nous avons demandé à faciliter la recherche de formations via l'outil numérique comme pour le catalogue des personnels BIATSS. Nous avons également obtenu le fait de pouvoir intégrer des formations à public désigné lorsque celles-ci ne sont pas complètes.

Tous ces enjeux ont été traduits en revendications dans les groupes de travail et instances CTA, CTSD, CHSCT, CAP.

Donner corps au dialogue social dans les instances mais surtout sur les lieux de travail (services, établissements)

Notre syndicat répond toujours présent dans les instances et groupes de travail très nombreux. Merci aux militantes et militants qui sacrifient souvent quelques heures de travail pour siéger. Là où nous pouvons encore progresser, c'est dans la préparation collective de ces instances afin d'être davantage force de propositions.

La question du télétravail que nous avons portée en CTA a été entendue et se met en place progressivement. Même chose concernant une indemnité aux secrétaires de direction demandée en audience et en CTA. Demande de réflexion sur les redéploiements des moyens CPE...

Au Crous de Lille, le télétravail a été acté et l'équipe de militantes et militants travaillent d'arrache-pied pour que la fonctionnarisation des personnels ouvriers (PO) s'effectue dans les règles, que toutes les primes soient revalorisées, que les mobilités soient effectuées en toute transparence... que les droits des personnels soient respectés.

Fusion des Régions Nord Pas-de-Calais et Picardie

C'est le 1^{er} janvier 2016 que naît officiellement la Région Nord Pas-de-Calais Picardie, nommée Hauts de France à partir de septembre 2016. Ce processus de réforme territoriale voit la fusion des directions régionales ; l'Education Nationale n'est pas concernée mais la création d'une Région académique est effective.

C'est en juillet 2018, deux ans et demi plus tard qu'une fusion des académies est annoncée ; cela suscite l'inquiétude des personnels en particulier les personnels des services déconcentrés. Le flou subsiste jusqu'en janvier 2019 où le ministre déclare renoncer à la fusion des académies. C'est alors que l'entité Région académique est renforcée avec la création de services spécifiques ; la réorganisation est en cours et le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais intervient pour que la gestion des ressources humaines soit effectivement une priorité et que l'organisation du travail soit au cœur de la réflexion dans les services d'autant plus que la mise en oeuvre de cette réforme territoriale s'effectue dans un contexte de déménagement pour les services du rectorat et de la DSDEN du Nord.

Les liens avec la CFDT dans les Hauts de France

Ces perspectives d'évolution du périmètre géographique et administratif nous ont de fait amenés à échanger davantage avec le Sgen-CFDT Picardie.

Les liens avec le Sgen Picardie existent surtout au niveau des Personnels de direction qui se rencontrent une à deux fois par an, notamment pour préparer la déclaration de rentrée. Un collègue du Sgen Picardie a pu participer à une rencontre des Personnels de direction de l'académie de Lille.

Deux temps de formations " Aller à la rencontre des collègues" ont permis aux militants des deux syndicats de se rencontrer.

Concernant les responsables des deux syndicats, nous profitons surtout des instances fédérales en particulier du Conseil National pour nous rencontrer et échanger. En dehors de ces instances, ce sont des contacts au coup par coup selon les besoins. Le temps manque...

La mise en place de la Région académique avec la création de nouveaux services nous obligera très certainement à coopérer bien davantage en vue des groupes de travail conjoints et instances conjoints prévus par notre administration.

Une militante a été élue au Bureau Régional ce qui a permis de renforcer nos liens avec l'URI notamment sur les questions de formation professionnelle.

Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais s'est aussi pleinement inscrit dans la volonté de l'URI de réunir les syndicats des Fonctions Publiques à des moments où l'actualité sociale le nécessitait.

Une action syndicale conjointe a été menée régulièrement avec Interco 59 tout au long du mandat : nous avons dénoncé, en CDEN et dans les CA, l'externalisation et les restructurations de services qui ont dégradé les conditions de travail des agents départementaux et par extension le service rendu aux usagers notamment en ce qui concerne le service entretien. Nous avons sollicité des audiences auprès de la collectivité territoriale en interprofessionnel : personnels de direction, enseignant, agent du département réunis pour échanger avec la collectivité.

A l'heure actuelle , nous pouvons constater combien ce type de gestion à caractère budgétaire impacte les établissements et plus largement les personnels départementaux mais aussi les personnels de l'Education Nationale.

II. Assurer notre développement

Même si depuis deux ans, notre nombre d'adhérents progresse à nouveau avec une nette inflexion depuis un peu plus d'un an, les résultats aux élections professionnelles de 2019 sont globalement en dessous de nos attentes. Ils ont fait prendre conscience à la majorité des militants de la nécessité d'une évolution des modes de fonctionnement et d'action pour gagner en efficacité. L'évolution de fonctionnement amorcée il y a quatre ans a abouti sur de nouvelles organisations qui commencent à porter leur fruits. Comme pour tout changement, un long temps d'appropriation et d'adaptation est nécessaire.

En lien avec la politique fédérale de développement, la priorité a été mise sur les stagiaires via la création d'un pôle spécifique. Celui-ci s'appuie sur une planification annuelle permettant d'engager et de suivre de nombreuses actions dont l'accueil, les permanences sur les sites de formation et le suivi individualisé. La communication a été renforcée via groupe Facebook et l'envoi de messages réguliers. Les résultats très encourageants obtenus après la première année (500% d'adhésions en plus concernant les néotitulaires) nous ont incité à généraliser ces pratiques vers les contractuels,

Plusieurs formations fédérales et locales ont été proposées à nos militants, notamment sur la communication et le numérique mais également pour leur permettre de maîtriser des outils les aidant à aller au contact des collègues sur le terrain ou sur internet.

Elles ont eu assez peu d'impact dans l'activité syndicale. Le nombre de militants formés est parfois un peu faible et une partie des bénéficiaires de ces formations n'utilisent pas toujours les outils acquis, en particulier sur le terrain.

Développer les actions sur les lieux de travail est encore compliqué. Il y a eu trop peu d'HIS, de formations, de moments de rencontre et d'appels téléphoniques pendant ces 4 dernières années.

Pour faciliter ces actions, Il nous faut rebâtir un réseau militant de proximité qui passe par un contact direct et suivi avec les adhérents. Pour cela nous devons prioriser nos actions afin de gagner en efficacité en fournissant, par exemple, des lettres de mission précises aux militants déchargés.

Ces orientations ont commencé à être mises en place dans le second degré. Les premiers résultats sont positifs : plusieurs centaines d'appels passés, des formations «pleines» sur les secteurs les plus concernés...

Les appels à la permanence concernent davantage le 1er degré car les présences y sont plus régulières.

III. Consolider notre organisation

Développer notre efficacité avec une meilleure organisation des missions et une meilleure mutualisation.

Un des grands chantiers du mandat a été de faire évoluer le fonctionnement de notre syndicat vers un fonctionnement beaucoup plus collectif avec une définition des rôles et des missions de chacune et chacun. Pour cela, nous avons demandé l'aide de la fédération avec le Groupe Projet GAOSS (Aide à l'organisation et à la structuration des syndicats) qui nous a permis de mener une réflexion collective sur cette question.

Le Conseil Syndical a évolué vers un fonctionnement plus coopératif devenant un lieu avec plus d'échanges et non plus seulement d'information. Il en a été de même au sein de la commission exécutive même si les dossiers et missions n'ont pas été assez bien répartis.

Il nous reste donc à poursuivre cette évolution vers plus de collectif avec une meilleure articulation entre les secteurs professionnels et la déclinaison des orientations du syndicat académique sur le terrain.

Nous avons précisé les missions des déchargé.es selon leur temps de décharge en particulier dans le second degré. Ce travail de définition des missions est à poursuivre dans les autres secteurs pro.

De cette réflexion collective, est née une organisation de l'activité syndicale en pôles. Ceux-ci réunissent des militantes et militants de différents secteurs professionnels et font vivre notre syndicalisme général. Le pôle "Stagiaires" a été le premier pôle créé ; les outils fédéraux du secteur Développement sont précieux pour structurer l'activité tout au long de l'année. Un pôle "Contractuels" a également été constitué pour répondre aux problématiques des personnels contractuels selon leur métier.

Le secrétariat académique des Administratifs, accompagné par un membre de la CE, s'est développé avec l'engagement de plusieurs militantes et militants dans le suivi des adhérents, la participation à des groupes de travail, une permanence hebdomadaire, la visite des services déconcentrés ou d'établissements ...

Grâce à un travail syndical de proximité d'accompagnement par un militant, une section Sgen-CFDT 59/62 s'est constituée au GIP et les adhérent.es prennent part à l'action syndicale au sein de leur structure professionnelle.

L'accompagnement des équipes par des militant.es est primordiale pour les aider à ancrer l'action syndicale au sein des lieux de travail.

Renforcer la base de notre syndicat et préparer le renouvellement militant par la formation

S'agissant du renouvellement militant, de nouvelles militantes et militants se sont engagé.es ; ils ont trouvé leur place et s'investissent avec enthousiasme dans leurs missions.

Nous devons poursuivre l'ouverture de notre syndicat aux adhérentes et adhérents qui souhaitent s'impliquer et les accompagner.

Le renouvellement des militants et des compétences militantes passe également par la formation. Dans ce cadre, nous avons développé ou remis à jour des formations qui peuvent inciter à devenir acteurs, outiller les militants, réactiver le lien entre adhérents et syndicat, potentiellement repérer des compétences. Que ce soit par les formations académiques ou fédérales, techniques ou politiques, locales ou décentralisées, nous avons eu à cœur de répondre à la fois aux besoins individuels et aux besoins du collectif.

Par ailleurs, nous nous sommes inscrits dans la résolution du congrès précédent en termes de formation syndicale en préservant des formations plus pédagogiques : la grande difficulté scolaire, l'éducation aux médias et à l'esprit critique, l'inclusion scolaire, le climat scolaire, ... Ces formations ne donnent pas de résultats visibles sur le développement et l'adhésion, mais elles restent un élément fondamental de notre identité et de notre visibilité dans le paysage syndical de l'éducation nationale.

Le nombre d'acteurs de la formation ne nous permet pas actuellement d'être à la hauteur des ambitions que nous continuons de porter. Mais, là aussi, la formation est une des réponses à ce nécessaire renouvellement : nous ne pouvons pas nous appuyer sur quelques volontaires acharnés qui maintiennent à flot une offre de formation décente, c'est pourquoi nous sommes en train d'étoffer l'équipe de forces vives pour développer ce secteur essentiel.

IV. Développer la notoriété du Sgen-CFDT. Mieux communiquer sur ce que nous faisons et obtenons

La visibilité de notre syndicat et de notre action syndicale était une préoccupation majeure lors du précédent mandat.

Avec l'aide de la fédération qui a proposé des outils et des formations, nous avons pu développer une stratégie de communication plus efficace.

Nous avons développé un nouveau site Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais et nous disposons d'outils performants pour envoyer des newsletters aux adhérents, aux personnels non syndiqués, pour élaborer des enquêtes... pour mettre en place une communication ciblée en fonction des objectifs de l'action syndicale programmée.

Un ENT permettant de centraliser les documents de travail militants et les informations utiles à l'activité syndicale a été mis en place.

Chaque militant.e bénéficie d'une adresse syndicale pour mener son activité syndicale.

Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais est beaucoup plus présent sur les réseaux sociaux, en particulier sur Facebook avec une page et des groupes ouverts (Stagiaires) et fermés (néo titulaires 1^{er} degré, néo titulaires 2nd degré) gérés par plusieurs militant.es. La gestion du compte Twitter est plus difficile faute de temps et de militant.es.

Tous ces outils doivent faciliter certains aspects de l'activité syndicale mais trop peu de militant.es se sont emparé.es de ces outils qui permettent à notre syndicat d'être plus visible. Des militant.es ont pu participer à des formations fédérales soit à Paris soit à Lille mais la prise en main des outils reste trop marginale et leur appropriation par tous sera un des chantiers du prochain mandat.

V. Bilan financier (présenté oralement)

Interventions des secteurs pro sur l'activité syndicale durant le mandat (5 minutes maxi)

- CHSCT
- Juridique
- Enseignement Supérieur
- Personnels de direction
- GRETA – GIP – UFA
- Administratifs
- MLDS
- 1^{er} degré
- 2nd degré
- Pôle Stagiaires