

**Projet de Texte
d'Orientation 2024-2028
Sgen-CFDT Lorraine**



**6ème Congrès
11 avril 2024
Vandoeuvre-lès-Nancy**

1. Préambule

La résolution du Sgen-CFDT Lorraine, adoptée lors du Congrès de Vandoeuvre du 11 avril 2024, valable pour la prochaine mandature, intervient dans un contexte de changements internes dans notre syndicat, mais aussi en lien avec une actualité sociale riche. Elle s'inscrit avant tout dans le cadre de la résolution du Sgen-CFDT, adoptée lors du Congrès de Dijon de 2020, et de celle de la CFDT, adoptée lors du Congrès de Lyon en 2022.

1.1 Contexte sociétal

La société française est marquée depuis plusieurs années par des crises à répétition, tant au niveau sanitaire que social et politique. Les différents mouvements citoyens, parfois violents, la montée en puissance de l'extrême droite, mais aussi début 2023, le mouvement massif contre la « réforme » des retraites agitent notre démocratie. Cependant le gouvernement qui n'a pas souhaité écouter l'expression de la démocratie sociale, s'est enfoncé dans des solutions non négociées.

La déclinaison du droit à la retraite progressive à partir de 62 ans et le départ à âge anniversaire des professeur.e.s des écoles sont deux mesures favorables aux agents et agentes que nous avons réussies à obtenir dans la loi sur la réforme des retraites. 1^{er} syndicat de France, la CFDT bénéficie désormais d'une image très positive dans l'opinion, entraînant une croissance non négligeable des adhésions.

Le Sgen-CFDT doit faire fructifier cette image pour faire progresser ses idées auprès de nos employeurs et des acteurs politiques locaux. Il doit étendre son influence auprès des collègues et dans les instances.

1.2 Contexte professionnel

Le contexte propre à nos champs de syndicalisation montre également d'importantes sources d'inquiétude. Les décisions et prises de positions présidentielles ou gouvernementales provoquent souvent l'incompréhension. Les multiples dysfonctionnements de l'Éducation Nationale nécessitent des réponses souvent complexes à construire. La crise d'attractivité, liée à une rémunération insuffisante et une charge de travail de plus en plus lourde et non reconnue, est démontrée chaque année par les résultats aux concours de recrutement. La rémunération des enseignant·es, en déclin massif depuis plusieurs décennies, est désormais clairement insuffisante au regard des comparaisons possibles au sein de l'OCDE, a fortiori dans le cadre d'une forte inflation. Mais l'une des réponses du pouvoir avec la reprise du « travailler plus pour gagner plus », est en décalage avec la réalité de tous nos métiers en 2024. S'ajoute à cela la mise en œuvre de l'ambitieux projet de l'école inclusive, qui pâtit d'un manque cruel de moyens humains et financiers.

1.3 Contexte régional

Pour le Sgen-CFDT Lorraine, cette période délicate au niveau national est vécue comme celle d'un renouvellement. Notre syndicat, en perte d'adhésions depuis plusieurs années, compte désormais un peu moins de 1300 adhérent·es à jour de cotisation.

Ce projet de texte d'orientation ne vise pas à l'exhaustivité mais donne les orientations vers lesquelles le Sgen-CFDT Lorraine se tourne. Le congrès fédéral ayant lieu en 2024, nous mènerons prochainement une réflexion autour du projet de résolution fédérale avec le nouveau conseil syndical.

Ce congrès du Sgen-CFDT Lorraine a été préparé dans un contexte de changement interne dans notre syndicat. La volonté de travailler plus collectivement et de modifier certains fonctionnements en est ressortie. L'esprit d'équipe des militantes et militants s'est renforcé : du dynamisme, de la volonté et de la motivation avec pour objectif d'inverser la tendance, d'augmenter notre nombre d'adhérent.es grâce à un fort développement et d'augmenter notre nombre de voix aux prochaines élections professionnelles de 2026.

2. Les priorités du syndicat : se développer et fidéliser

2.1 Nos enjeux / Nos ambitions

Nous sommes confrontés depuis quelques années à une baisse du nombre d'adhérent.es au Sgen-CFDT Lorraine. Nos ambitions doivent se construire de manière réaliste.

En effet, sur cette nouvelle mandature, nous devons faire face au départ en retraite de 12% de nos adhérent.es.

Le syndicat analysera chaque année la situation en termes d'adhésions/démissions. Notre objectif sera de parvenir à un solde positif en fin de mandature.

Les priorités seront fixées par le Conseil Syndical dans le cadre d'un plan annuel de développement.

2.2 Les missions de la ou du Responsable Développement du syndicat

Au regard de nos enjeux et de nos ambitions, la fonction de Responsable développement du syndicat est une responsabilité majeure.

Elle ou il aura un rôle d'impulsion et de soutien auprès des militants et des sections.

Elle ou il aidera les responsables de champs professionnels à la réalisation d'un plan de syndicalisation.

Elle ou il proposera des outils d'aide à l'adhésion auprès des sections et des militantes et militants.

2.3 Le renouvellement générationnel des adhérentes et adhérents

Le renouvellement générationnel est un enjeu fort pour le syndicat.

2.3.1 L'adhésion Jeunes

Le syndicat identifiera un.e ou deux Référent.es Jeunes afin de participer au groupe fédéral et au réseau interprofessionnel de l'URI Grand Est.

Elles ou ils alimenteront le Conseil Syndical.

Elles ou ils feront un suivi particulier des jeunes sur plusieurs années afin de les fidéliser.

2.3.2 Les stagiaires et nouveaux titulaires

L'entrée dans la vie active et dans l'Education Nationale est un moment important pour les agentes et agents. C'est à ce moment que l'adhésion à la CFDT doit être un plus.

Le syndicat apportera des informations sur des sujets spécifiques aux jeunes et à l'entrée dans le métier en utilisant différents moyens :

- le contact direct à l'INSPE, le lieu de formation, et dans les écoles ou établissements
- des visios courtes et régulières
- des réunions et des formations
- les réseaux sociaux
- la proposition des adhésions découverte

2.4 Un syndicat de proximité

Notre syndicat est un syndicat d'adhérent.es.

Tous les agent.es en contact avec le syndicat se verront proposer l'adhésion.

Nous devons donc faire vivre le lien avec nos adhérent.es et également entre nos adhérent.es.

2.4.1 Rencontrer les personnels

Le contact direct dans les écoles, les établissements ou les lieux de formation (INSPE) sera privilégié. Les visites d'écoles et d'établissements seront organisées selon un plan annuel dans chaque département.

Des réunions d'Informations Syndicales et des Heures Mensuelles d'Informations Syndicales seront proposées selon un planning annuel établi et sur l'ensemble des départements de la Lorraine.

Une expérimentation d'HMIS interprofessionnelles, en partenariat avec d'autres syndicats CFDT notamment Interco, F3C, Santé-Sociaux sera lancée.

Le syndicat consultera les agent.es à travers des enquêtes généralistes ou en fonction des champs professionnels afin de construire des axes revendicatifs en cohésion avec le réel des personnels que l'on représente et que l'on défend.

2.4.2 Proposer des formations syndicales

La formation Bienvenue à la CFDT sera proposée systématiquement aux nouveaux adhérents.

Des formations syndicales seront proposées à tous les personnels selon un planning annuel établi. Afin d'intéresser un maximum d'agent.es, les formations pourront être notamment inter-catégorielles et organisées sur l'ensemble de l'académie une fois par an ainsi que dans les départements. Une même formation pourra être déclinée dans chaque section.

2.4.3 Communiquer

Le syndicat informera de l'actualité les adhérents et les agents de manière régulière et en étant réactif grâce à des tracts, des visios, des mails, des publications sur les réseaux sociaux...

Le syndicat informera de ses positions prises dans les différentes instances locales et audiences en faisant paraître systématiquement sur son site internet ou par tout autre axe de communication, un compte-rendu succinct des décisions prises lors des instances. Les déclarations liminaires et les questions diverses seront publiées.

2.4.4 Développer le réseau militant

Pour pouvoir augmenter notre nombre d'adhésions mais également afin de ménager et renouveler nos forces militantes, le syndicat structurera son réseau militant.

Le réseau des correspondant.es d'établissements de l'ensemble de l'académie sera mis à jour et complété chaque année. Et plus largement, un maillage des « adhérents – relais » sera créé sur l'ensemble des champs professionnels.

2.5 Des pratiques innovantes

Afin d'avoir une approche ludique de l'adhésion, le syndicat organisera des « Défis développement » à dimension individuelles ou collectives (par section, par corps de métier...) à raison d'une fois par an.

Un dispositif de parrainage avec les nouveaux adhérents sera expérimenté.

Le syndicat organisera des rencontres conviviales avec ses adhérents : des rassemblements thématiques (Jeunes, vert...) et des After-work.

Le syndicat poursuivra l'organisation de conférences ou colloques sur des thématiques sociétales et pédagogiques d'actualité.

2.6 Les élections professionnelles, vecteur de syndicalisation

Les élections professionnelles ont lieu tous les 4 ans. Les prochaines seront en 2026.

2.6.1 Accentuer notre action revendicative

Le syndicat mettra en avant de manière systématique, à chaque fois que l'occasion se présentera, notre identité Sgen-CFDT :

- Nous sommes la CFDT, 1ère organisation syndicale de France.
- Nous sommes un syndicat général : nous devons montrer que nous « savons faire du catégoriel » sans être corporatistes.
- Nous défendons des valeurs et des dossiers spécifiques.
- Nous pratiquons un syndicalisme de propositions

Dans le cadre de la résolution fédérale, le syndicat développera des sujets prioritaires pour l'Ecole tels que : l'école inclusive, la transition écologique juste, l'égalité femme-homme.

2.6.2 Faire connaître nos actions revendicatives locales

Le syndicat fera connaître ses positions tenues et défendues lors des différentes instances locales avec une communication diverse (site internet, tracts, lettres électroniques, réseaux sociaux) et en invitant nos adhérents à participer à notre visibilité par des gestes simples en mettant à disposition de nos collègues sur leur lieu de travail les magazines de la CFDT.

2.6.3 Accentuer notre visibilité pendant 4 ans

Pour se faire connaître du plus grand nombre, le syndicat sera présent régulièrement sur le terrain, sur l'ensemble des départements. Des visites seront organisées selon un planning annuel, elles seront plus denses lors de l'année des élections.

La création d'un maillage « d'adhérents relais » permettra de renforcer notre présence sur le terrain.

La communication sera diversifiée : site internet, réseaux sociaux, campagnes de SMS, de phoning, tracts, affiches en invitant nos adhérents à participer à notre visibilité par des gestes simples, en mettant à disposition de nos collègues sur leur lieu de travail les magazines de la CFDT.

2.6.4 Adapter notre fonctionnement au périmètre des nouvelles instances

2.7 La fidélisation de nos adhérents

Pour réduire le nombre de démissions et aussi pour inciter des agents et agentes à nous rejoindre, nous devons en permanence avoir le souci de la fidélisation.

Le sentiment d'appartenance au Sgen-CFDT et à la CFDT doit être cultivé.

2.7.1 Le contact

Chacun et chacune de nos adhérents et adhérentes sera contacté une fois par an, entre septembre et octobre, afin de prendre de ses nouvelles et de mettre à jour ses informations personnelles et professionnelles.

2.7.2 Les services à l'adhérent

Le syndicat travaillera sur des services à apporter à tous nos adhérentes et adhérents tout au long de leur vie professionnelle.

L'accompagnement individuel au rendez-vous de carrière, sur les mutations ou sur une problématique plus personnelle sera systématiquement proposé et réservé à nos adhérentes et adhérents.

Lors des rencontres avec nos adhérentes et adhérents, les militantes et les militants présenteront systématiquement l'Espace Adhérent CFDT, tous les services CFDT et notamment l'accès aux formations qui est proposé.

Le conseil syndical débattera autour de la construction de nouveaux services tout au long de la vie de l'adhérent en phase avec les valeurs que nous défendons.

2.7.3 L'implication des adhérentes et adhérents dans la vie du syndicat

Pour concrétiser le principe de syndicalisme d'adhérents, le syndicat redynamisera le débat démocratique en réinstaurant des enquêtes, des consultations auprès de nos adhérentes et adhérents, des rencontres...

Il incitera les adhérentes et adhérents à visiter le site « jeparticipe.cfdt.fr »

3. Améliorer notre fonctionnement syndical

3.1 une organisation interne mieux structurée

3.1.1 Les structures de proximité

Le syndicat mènera une réflexion sur l'évolution des formes et des périmètres de ses structures internes afin d'améliorer le lien avec les adhérentes et les adhérents.

3.1.2 La répartition des missions

Pour gagner en efficacité, les tâches des militantes et des militants seront mieux organisées grâce à la création de fiches de postes et de fiches de missions pour chacune et chacun.

Le syndicat créera des personnes référentes sur des sujets particuliers tels que AESH, RDV Carrière, Administratifs...

3.1.3 L'entraide entre les territoires

L'entraide entre les différents territoires sera développée.

Les militantes et les militants seront amenés à aller à la rencontre de nos adhérentes et adhérents et des agentes et agents sur l'ensemble du territoire dans le cadre du plan de développement. La mutualisation des pratiques et des outils sera accentuée entre les militantes et les militants afin de gagner en efficacité.

3.1.4 La vie démocratique

Le débat démocratique au sein du syndicat sera revitalisé.

Afin d'améliorer la participation au conseil syndical, les débats seront développés. Le syndicat fera appel régulièrement à des intervenantes et intervenants extérieur.es (Fédération, URI, Pacte du Pouvoir de Vivre...).

3.1.5 L'égalité femme-homme

Afin de montrer notre engagement et de donner l'exemple, la Charte contre les Violences Sexistes et Sexuelles, signée par la fédération lors du congrès 2021 de Dijon, sera adoptée par le syndicat.

Le syndicat la diffusera largement et veillera au respect de sa mise en application dans ses revendications, dans ses communications et dans ses formations.

3.2 La formation des militantes et des militants

3.2.1 Une nécessité

La formation syndicale est une des responsabilités du syndicat à l'égard de ses militantes et militants. C'est un levier pour atteindre nos ambitions en matière de structuration interne et de pratiques syndicales.

3.2.2 Les missions du ou de la responsable de la Formation du syndicat

La ou le responsable de la Formation du syndicat doit recenser les besoins en formation des militants en fonction de leurs missions. La personne responsable cible les formations et les propose.

Elle s'appuie sur les plans de formations de la fédération, de la confédération et de l'union régionale interprofessionnelle Grand Est.

Elle établit un plan de formation pour chaque militante et militant. Chacune et chacun sera formé.e en fonction de ses besoins et de ses missions.

3.3 La communication

3.3.1 Les missions de la ou du responsable de la Communication du syndicat

Sous la responsabilité du ou de la Secrétaire Général.e, il ou elle :

- est administrateur.trice des outils numériques du syndicat (réseaux sociaux, web, WhatsApp...)
- est le garant des publications faites afin qu'elles soient en conformité avec nos valeurs.
- aide les militantes et militants à l'utilisation de l'outil Wordpress, à la mise en forme et à la rédaction des articles, newsletters, tracts.
- aide à la rédaction des communiqués de presse

3.3.2 L'amélioration de la communication

Le syndicat maintient l'utilisation des listes de diffusions internes ainsi que les groupes WhatsApp entre militantes et militants afin de gagner en réactivité.

La présence du syndicat sur les réseaux sociaux (Facebook) sera accentuée en maintenant une réactivité.

L'utilisation de l'outil Oscar sera généralisé et utilisé par l'ensemble des militants déchargés pour se développer et pour améliorer la communication entre les militantes et militants afin de mieux assurer le suivi de nos adhérentes et adhérents et de tous nos contacts.

L'ensemble des militantes et militants sera formé à cet outil.

3.4 Le lien avec l'interprofessionnel

Le Sgen-CFDT Lorraine continuera à s'investir dans les structures de l'Interprofessionnelles (URI, UTI...).

Le syndicat relayera auprès des sections les initiatives de l'URI Grand Est ainsi que la recherche de candidatures à divers mandats interprofessionnels.

3.5 Agir pour améliorer les conditions de travail des agentes et agents :

Ces dernières années, bon nombre de collègues soulignent l'usure professionnelle qui pèse sur leurs épaules. Il est question de fatigue, de charge de travail qui ne fait que s'alourdir, de postures hiérarchiques parfois inadaptées, du manque de reconnaissance et de l'énergie colossale nécessaire aux métiers.

En effet, nombre d'agentes et d'agents sont épuisé.e s, démotivé.e s avec des missions qui se multiplient, des moyens humains et financiers inappropriés et une pression importante de la hiérarchie. Dans ces conditions, la perte de sens au travail gagne et génère du mal être, des arrêts de travail, voire des burn-out.

L'enseignement général et agricole tout comme les services déconcentrés sont impactés par ces conditions de travail dégradées.

L'incompréhension, le manque de reconnaissance et de moyens forment un cocktail qui devient délétère. Pour le Sgen-CFDT, il faut agir pour identifier collectivement les moyens permettant une meilleure organisation du travail à tous les niveaux.

La loi stipule que « Tout agent de l'Éducation nationale peut demander à bénéficier d'une visite médicale de prévention annuelle. Si l'agent n'a pas demandé à en bénéficier au bout de 5 ans, l'employeur doit le convoquer obligatoirement. » (art. 24-1 du décret n° 95-680 du 9 mai 1995).

Pourtant, quel personnel s'est vu appliquer cette obligation légale au cours de sa carrière ?

Ce grave manquement a pour première conséquence l'absence de prise en charge des souffrances au travail et des problèmes de santé liés au travail. La pénurie de médecins de prévention empêche également ces derniers de constater et de faire remonter les situations problématiques aux chefs de service responsables de la santé des agents. Certains doivent pourtant faire l'objet d'une surveillance médicale particulière, notamment les personnes handicapées, les femmes enceintes, les agentes et agents réintégrés après un congé maladie ou de longue durée, les agentes et agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers.

Cette défaillance, qui illustre bien le chemin qu'il reste à parcourir en matière de santé et de conditions de travail dans nos métiers, touche toutes les catégories d'agentes et agents, titulaires et contractuels : administratifs, techniques, ouvriers, enseignants, personnels d'éducation, d'encadrement...

Pourtant, depuis une vingtaine d'années, des mesures obligatoires bénéficiant aux agentes et agents de la fonction publique sont apparues, comme le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER, abrégé en DU) ou la création de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) avant leur transformation en Formations Spécialisées, Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT).

Les mandatés du Sgen-CFDT à l'échelle académique et départementale œuvreront au sein de ces nouvelles instances pour pointer les mauvaises conditions de travail des agents et participeront activement pour trouver des solutions pour les améliorer.

Pour ce faire, le Sgen-CFDT Lorraine :

- œuvrera pour que les agentes et agents investissent les DUER,
- sensibilisera les agentes et agents à remplir les fiches Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) pour signaler leurs mauvaises conditions de travail,
- participera à l'examen des fiches RSST,
- accompagnera et conseillera les équipes pour améliorer leurs conditions de travail et la qualité de vie au travail
- veillera à la systématisation de l'accord de la protection fonctionnelle pour tout agent qui en fait la demande.
- continuera à militer en faveur d'une médecine de prévention effective pour chaque agente et agent en conformité avec la loi (art. 24-1 du décret n°95-680 du 9 mai 1995)
- veillera à ce que les agents aient accès au télétravail, dans le respect de l'intérêt du collectif

3.6 Faire vivre la transition écologique juste

Les deux dernières années, les qualificatifs n'ont cessé de tomber : plus chaudes, plus sèches, plus humides, plus incendiées... Les rapports se sont multipliés attribuant ces phénomènes à un dérèglement climatique plus avancé que jamais.

Pendant les périodes caniculaires, nos militantes et militants sont souvent interpellés par les collègues sur la dégradation des conditions de vie et de travail engendrée par la chaleur. En effet, notre région, de par sa situation géographique et son bâti scolaire a été fortement impactée par ces épisodes caniculaires.

Pour le Sgen-CFDT, l'enjeu climatique est aujourd'hui au cœur de ses revendications pour les conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves. C'est pourquoi sa résolution de congrès fédéral de novembre 2021 a mis l'accent sur la nécessité d'adapter le temps de travail des personnels à la réalité locale ou encore l'amélioration du bâti scolaire en conséquence.

Le dérèglement climatique affecte nos conditions de vie et nos conditions de travail au quotidien et il nous faut donc agir pour la mise en œuvre d'une transition écologique juste.

À cet effet, le Sgen-CFDT Lorraine œuvrera pour :

- l'adaptation du bâti scolaire face au dérèglement climatique *sans attendre*,
- la réorganisation du travail et l'adaptation des horaires quand cela s'avère nécessaire,
- l'encouragement des modes de mobilité doux,
- la participation à la sensibilisation au développement durable et à la sobriété
- la promotion et le développement des bonnes pratiques...

Cette mobilisation, qui doit être commune à tous les secteurs d'activité, va se faire également dans le cadre d'actions interprofessionnelles au sein de la CFDT.

3.7 Agir pour l'école inclusive

L'école inclusive, nous l'aurons réussie quand nous ne parlerons plus que de l'école tout court. Nous en sommes encore loin.

Le Sgen-CFDT est fortement attaché au principe de l'éducabilité et estime que tout enfant devrait avoir une place à l'école de la République.

Une fois posé ce principe qui nous guide, nous ne pouvons qu'être très insatisfaits de la situation vécue dans les classes. En l'état actuel du fonctionnement de l'école, de nombreux collègues finissent par se demander si tous les élèves y ont leur place. Un constat que nous faisons quotidiennement lors des rencontres avec les collègues et lors des examens des fiches RSST. En effet, ces dernières années, force est de constater que la grande majorité de ces fiches porte sur l'accompagnement et la gestion des élèves à troubles du comportement et aux troubles autistiques sévères. L'accueil et l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers est cité comme première cause de souffrance au travail des enseignants et des AESH.

La principale difficulté de nos collègues vient de l'injonction paradoxale de l'Institution : vous devez à la fois respecter et produire de plus en plus de normes (programmes, évaluations, méthodes, horaires...) et accueillir des profils de plus en plus différents et ce, sans la formation nécessaire.

Pour le Sgen-CFDT, l'école inclusive doit devenir le récit d'une école plus ouverte à la mixité, aux différences qui sont sources de richesses quand on a eu la chance d'en bénéficier.

Les premiers pas vers une telle école ont commencé. Ce sont toutes les initiatives comme les Dispositifs d'autorégulation (les DAR), les unités d'enseignement externalisées (UEE), les Unités pour enfants autistes en maternelle et élémentaire (UEMA- UEEA) ... Tous ces dispositifs visent un rapprochement entre l'éducation nationale et le médico-social.

En attendant, le Sgen-CFDT Lorraine portera au sein de toutes les instances :

- la formation initiale et continue des enseignants, des psychologues, des AESH des AED,
- la mise en place des moments pour les analyses de pratiques professionnelles pour les équipes qui en expriment le besoin,
- l'accord de confiance aux équipes éducatives et pédagogiques dans la mise en place des protocoles qui correspondent à leurs réalités et à leurs besoins,
- le renforcement des RASED et leur généralisation,
- le développement des dispositifs ULIS à hauteur des besoins,
- le renforcement des équipes mobiles en fonction des besoins de chaque département,
- la réduction des effectifs dans les classes pour une meilleure différenciation pédagogique et un meilleur accompagnement des EBEP (Elèves à besoins éducatifs particuliers) ,
- la prise en compte du nombre des élèves à besoins éducatifs particuliers dans l'élaboration des cartes scolaires,
- le renforcement de la coopération avec les établissements médico-sociaux. Le Sgen-CFDT sera vigilant quant à la transformation des PIAL (Pôle inclusif et d'accompagnement localisé) en PAS (Pôle d'appui à la scolarité) et aux moyens accordés à ces derniers.
- le renforcement et le développement du travail interdisciplinaire entre le pédagogique, l'éducatif et le thérapeutique.
- davantage d'adultes dans les Ecoles pour sortir du modèle 1 classe/1 adulte.

Le Sgen-CFDT demande des moyens suffisants (humains, financiers, matériels, ...) pour faire vivre ce principe fort.

4. La transparence financière

Pour plus de transparence, le Sgen-CFDT Lorraine mettra en place une cotisation plus juste.

4.1 Appliquer la Charte Confédérale

Le Sgen-CFDT Lorraine possède, pour l'instant, une grille de cotisation évolutive en fonction de l'indice des agentes et agents ainsi que des cotisations forfaitaires en fonction de leur position (disponibilité, congé parental, ...)

Cette disposition n'entre ni dans la Charte Confédérale, ni dans la Charte Fédérale.

Le Sgen-CFDT Lorraine s'engage durant le prochain mandat à appliquer progressivement la Charte Confédérale. C'est-à-dire que la cotisation des adhérentes et adhérents sera calculée en fonction du salaire mensuel réel, autrement dit soit proportionnelle à la rémunération de l'agente et l'agent. La Charte Confédérale préconise que la cotisation représente au minimum 0,75% de leur rémunération nette imposable, primes incluses, avant prélèvement de l'impôt à la source.

L'utilisation des cotisations est transparente et connue. (Voir la répartition en Annexe)

4.2 Atteindre 100% des adhérentes et adhérents au prélèvement automatique

Le Sgen-CFDT Lorraine a toujours eu des difficultés à récolter l'ensemble des paiements des adhérentes et adhérents payant par chèque et cela pose un réel problème en temps militant et financier notamment au moment de la clôture de l'exercice.

Le Sgen-CFDT Lorraine œuvrera pour que les adhérentes et adhérents payant encore par chèque passent progressivement au prélèvement automatique.

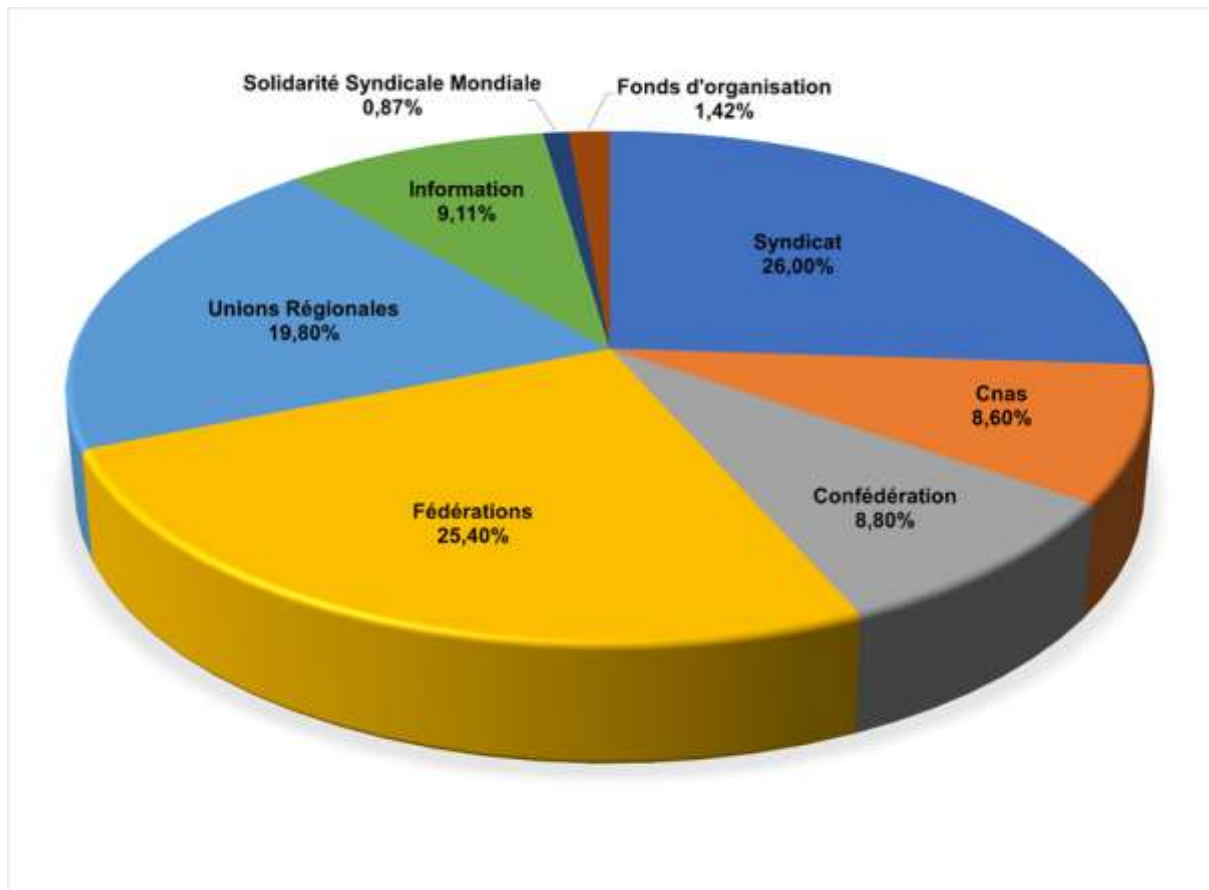
Le prélèvement automatique de la cotisation est une solution qui ne présente que des avantages :

- La cotisation est prélevée tous les mois (1/12ème)
- L'adhérente ou l'adhérent peut arrêter son prélèvement à tout moment par simple courrier ou courriel. Sauf avis contraire, l'adhésion est renouvelée automatiquement sans interruption des services.
- La cotisation s'ajuste au réel en fonction de la situation de l'agent.e (congé parental, temps partiels, ...)
- Cela simplifie les opérations de gestion et la tenue des fichiers du syndicat. Il y aura une souplesse pour les ancien.nes adhérent.es ne désirant vraiment pas être prélevés à condition

que leur paiement ait lieu dès le mois de janvier. Cela entraîne également que la première cotisation ne soit plus payée par chèque au moment de l'adhésion.

ANNEXE

Répartition de la cotisation des adhérents actifs



SOMMAIRE

1. Préambule.....	2
1.1 Contexte sociétal	2
1.2 Contexte professionnel	2
1.3 Contexte régional	3
2. Les priorités du syndicat : se développer et fidéliser.....	3
2.1 Nos enjeux / Nos ambitions	3
2.2 Les missions de la ou du Responsable Développement du syndicat	3
2.3 Le renouvellement générationnel des adhérentes et adhérents	4
2.3.1 L'adhésion Jeunes	4
2.3.2 Les stagiaires et nouveaux titulaires	4
2.4 Un syndicat de proximité	4
2.4.1 Rencontrer les personnels	5
2.4.2 Proposer des formations syndicales	5
2.4.3 Communiquer	5
2.4.4 Développer le réseau militant	5
2.5 Des pratiques innovantes	6
2.6 Les élections professionnelles, vecteur de syndicalisation	6
2.6.1 Accentuer notre action revendicative	6
2.6.2 Faire connaître nos actions revendicatives locales	6
2.6.3 Accentuer notre visibilité pendant 4 ans	7
2.6.4 Adapter notre fonctionnement au périmètre des nouvelles instances	7
2.7 La fidélisation de nos adhérents	7
2.7.1 Le contact	7
2.7.2 Les services à l'adhérent	7
2.7.3 L'implication des adhérentes et adhérents dans la vie du syndicat	8
3. Améliorer notre fonctionnement syndical.....	8
3.1 une organisation interne mieux structurée	8
3.1.1 Les structures de proximité	8
3.1.2 La répartition des missions	8
3.1.3 L'entraide entre les territoires	8
3.1.4 La vie démocratique	9
3.1.5 L'égalité femme-homme	9
3.2 La formation des militantes et des militants	9
3.2.1 Une nécessité	9
3.2.2 Les missions du ou de la responsable de la Formation du syndicat	9
3.3 La communication	10
3.3.1 Les missions de la ou du responsable de la Communication du syndicat	10
3.3.2 L'amélioration de la communication	10

3.4 Le lien avec l'interprofessionnel	10
3.5 Agir pour améliorer les conditions de travail des agentes et agents :	11
3.6 Faire vivre la transition écologique juste	12
3.7 Agir pour l'école inclusive	13
4. La transparence financière	14
4.1 Appliquer la Charte Confédérale	14
4.2 Atteindre 100% des adhérentes et adhérents au prélèvement automatique	14

INDEX

AED: Assistant d'EDucation, 13, 18

AESH : Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap 8, 13, 18

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 18

CHSCT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, 11, 18

DAR : Dispositifs d'AutoRégulation 13, 18

DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques, 11, 12, 18

EBEP : Elèves à Besoins Educatifs Particuliers , 13, 18

F3C : Fédération Communication Conseil Culture, 5, 18

FSSSCT : Formation Spécialisée en matière de Santé de Sécurité et des Conditions de Travail, 11, 18

HMIS : Heure Mensuelle d'heure d'Informations Syndicales 5, 18

INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education, 4, 5, 18

Interco : Syndicat CFDT des collectivités locales, 5, 18

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques 2, 18

PAS : Pôle d'Appui à la Scolarité, 13, 18

PIAL : Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés, 13, 18

RASED : Réseau d'Aides Spécialisées aux Enfants en Difficulté 13, 18

RSST : Régistre de Santé et de Sécurité au Travail, 12, 13, 18

Sgen-CFDT : Syndicat Général de l'Education Nationale, 2, 18

UEE : Unités d'Enseignement Externalisées , 13, 18

UEEA : Unités d'Enseignement Elémentaire Autisme 13, 18

UEMA : Unités d'Enseignement Maternelle Autisme, 13, 18

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire, 13, 18

URI : Union Régionale Interprofessionnelle, 4, 9, 10, 18

UTI : Union Territoriale Interprofessionnelle 10, 18