



VERSAILLES



versailles@sgen.cfdt.fr - 01 40 90 43 31
23 place de l'Iris, 92400 Courbevoie

Projet d'orientation du Sgen-CFDT Versailles pour 2021-2024

Congrès académique du 19 janvier 2021

Préambule contextuel :

Le Sgen-CFDT Versailles aurait dû tenir son Congrès en octobre 2020, car le précédent avait eu lieu en octobre 2016 à Malakoff. La pandémie de Covid, le premier confinement et ses suites ont amené le Conseil syndical à prendre la décision d'un report.

Ce congrès a été préparé dans un contexte d'incertitudes multiples liées à la situation sanitaire, à la difficulté de se réunir, et de se projeter vers l'avenir. Toutefois, il n'a pas paru raisonnable d'envisager un second report.

Ce projet d'orientation a été élaboré à partir des travaux menés en conseils syndicaux les 7 octobre, 20 novembre et 17 décembre 2020 et des apports des assemblées générales de sections qui se sont tenues en novembre 2020.

Ce projet d'orientation ne vise pas à l'exhaustivité, mais comme son nom l'indique dessine des orientations. Il se comprend dans le cadre plus global de la résolution d'orientation débattue lors du congrès de la fédération des Sgen-CFDT. Le dernier congrès fédéral s'est tenu en 2016. Un nouveau congrès fédéral devait se tenir en mai 2020 et a lui aussi été reporté à mai 2021. Réfléchir et organiser la réflexion autour du projet de résolution fédérale sera d'ailleurs une des premières tâches du nouveau conseil syndical.

Autre échéance majeure : les élections professionnelles de 2022, dont les contours restent encore flous après la loi dite de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019. La préparation de ces élections sera un enjeu global, dans la perspective de porter notre modèle de syndicalisme auprès des agent.es.

I. Évoluer dans notre action et notre militantisme

- ✓ Dans le contexte de la réduction drastique du rôle des commissions paritaires (LTFP d'août 2019), nous sommes obligés de repenser en profondeur le conseil et l'accompagnement de nos adhérent·es et des personnels en général.

Il nous faut conserver et renouveler notre expertise pour accompagner les adhérent·es dans des démarches de recours désormais, beaucoup plus individuelles. C'est aussi un enjeu de formation pour les militant·es.

La réforme des commissions paritaires induit une approche moins catégorielle dont nous pouvons nous emparer (et avec plus de facilité que bien d'autres organisations syndicales).

- ✓ Toujours dans ce contexte d'évolution des instances, mais aussi de durcissement global des rapports avec l'administration, renouveler notre pratique du dialogue social.

Se saisir (encore davantage) des instances qui existent à tous les niveaux (comités techniques, CHS-CT...) et communiquer (encore davantage) sur nos interventions, prises de positions, les avancées et les blocages.

Continuer de privilégier un dialogue exigeant dans les EPLE, les circonscriptions, les instances des établissements de l'enseignement supérieur ou des établissements autonomes, y compris en ayant recours à un rapport de force plus affirmé chaque fois que nécessaire, pour concrétiser nos revendications. Nous devons utiliser tous les outils de la négociation.

- ✓ Le Sgen-CFDT Versailles ne milite pas seul.

Au sein de la fédération et de la confédération, nous entretenons des liens notamment avec les autres Sgen-CFDT franciliens, avec les unions territoriales CFDT et l'union régionale CFDT.

Avec les autres organisations syndicales de nos champs professionnels, nous avons des points d'accord et des points de désaccord. Quand il est possible, le travail en intersyndical participe de notre action militante et de la construction de réponses collectives.

- ✓ La communication en direction de nos adhérent·es d'abord, et de l'ensemble des personnels, est un enjeu essentiel.

Le syndicat accompagne avec ses moyens, et ceux de la fédération le cas échéant, les sections syndicales qui développent une communication ciblée.

- ✓ Au global, l'enjeu est bien de (re)donner du sens au syndicalisme et à notre syndicalisme : comment se faire entendre des institutions, de nos collègues ?

Cet enjeu doit aussi s'envisager dans la perspective des élections professionnelles de 2022.

Nous devons poursuivre et développer l'expertise en accompagnement individuel sur la base des orientations CFDT, dans la prise en compte de la dimension humaine des situations.

II. Faire connaître notre identité

- ✓ Mettre en avant le fait que la fédération des Sgen-CFDT, c'est la CFDT dans l'Éducation qui se rattache à la première confédération syndicale de France.

Nous devons faire mieux connaître notre positionnement souvent singulier, en tant que syndicat généraliste de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche..

Nos adhérents ont vocation à être informés et à contribuer à nos positionnements sur l'ensemble de nos champs de syndicalisation.

Sans être corporatistes (nos revendications n'opposent pas les métiers et les catégories), il nous faut aussi savoir mieux « faire du catégoriel » pour répondre aux attentes de nos adhérent·es et plus largement des personnels, sur leurs préoccupations et problématiques spécifiques en fonction de leur statut et/ou de leur lieu d'exercice.

- ✓ Mieux mettre en avant et faire connaître nos « marqueurs », c'est-à dire les dossiers que nous portons au long cours à tous les niveaux :

- l'égalité femmes/hommes
- les enjeux de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail
- le défi de la transition climatique
- l'attention aux plus précaires parmi les personnels (contractuels, AESH, stagiaires, débuts de carrière...) et parmi les publics (éducation prioritaire...)
- une attention particulière à la formation (initiale et continue) et à l'idée que les métiers de l'enseignement et de l'éducation sont bien des métiers qui s'apprennent (et que l'on peut y venir en « 2ème carrière », ou les quitter).

Permettre une réflexion et des apports en matière de pédagogie est un des aspects importants de notre identité syndicale.

- ✓ Porter notre modèle de syndicalisme de propositions, pragmatique, qui n'est pas dans la déploration mais sait pointer les incohérences, les blocages, et rentrer dans l'action.

Un syndicalisme qui se construit à partir du terrain, de la diversité des situations locales.

Pour assurer à la fois notre implantation, notre visibilité et notre « prise avec le terrain », nous devons poursuivre les visites d'écoles, d'établissements, de service, en se concentrant sur les lieux ou secteurs géographiques où nous avons déjà des adhérents.

Les moyens numériques ne peuvent remplacer le contact direct mais sont incontournables.

III. Prendre en compte les spécificités de notre académie dans nos revendications et notre fonctionnement

- ✓ Les spécificités de l'académie de Versailles :
 - un fort taux de renouvellement des personnels, une académie à la fois attractive et répulsive
 - une surreprésentation des personnels en début de carrière ou au statut précaire, avec des salaires faibles au regard du niveau des loyers franciliens
 - une surreprésentation des conditions d'exercice difficiles, une très grande hétérogénéité et diversité des situations
 - une forte densité universitaire avec des réorganisations en cours, dont un grand campus implanté dans un territoire populaire (Nanterre) et deux projets ambitieux qui cherchent à s'ancrer dans un territoire (Université Paris-Saclay et CY Cergy université)
 - des tissus économique et culturel très dense
 - des trajets qui se pensent davantage en terme de temps et de saturation qu'en terme de distances kilométriques
- ✓ Cela doit nous amener à penser et porter des actions et des revendications en fonction de ces spécificités (en particulier en matière d'accès au logement, d'accueil des jeunes collègues, d'équilibre entre politique de prestige et gestion quotidienne, etc) et à articuler avec les exigences portées par toute la CFDT dans le cadre du Pacte du Pouvoir de Vivre (notamment en terme de logement, de mobilités).
- ✓ Se pose également la question de la mise en réseau de l'ensemble des acteurs (dans et hors Education Nationale et universités) au service de l'ouverture culturelle et internationale, de la formation et de l'insertion professionnelle, etc.
Ces revendications sont à porter également en interprofessionnel CFDT.

IV. Faire vivre un syndicalisme d'adhérent.es

- ✓ Les agent.es qui sont en contact avec notre syndicat ont vocation à se voir proposer l'adhésion.

Tout en s'inscrivant dans le cadre confédéral et fédéral, notre syndicat, avec ses spécificités, définit sa politique de syndicalisation de façon autonome.

- ✓ Nous nous donnons comme priorité d'accompagner et d'informer nos adhérent.es.

Quand un accompagnement individuel demande un temps militant particulièrement important, ou des démarches spécifiques, cela est réservé à nos adhérent.es.

- ✓ Faire vivre le lien avec nos adhérent.es et entre nos adhérent.es est capital.

Cela doit passer par le contact direct et/ou en établissement, mais aussi nécessairement par des voies dématérialisées, avec un équilibre à trouver.

Le réseau des correspondant.es d'établissement est à dynamiser, ainsi l'identification d'autres relais locaux. Il en est de même pour les correspondant.es de sections et le soutien au fonctionnement de nouvelles sections.

- ✓ Les échanges ou débats en conseil syndical (y compris via la liste de diffusion) doivent permettre de développer la réflexion du syndicat et de préciser ses questionnements et engagements dans l'ensemble de notre champ de syndicalisation.

V. Ménager et renouveler nos forces militantes

- ✓ Le renouvellement de nos pratiques militantes (en lien avec les évolutions des instances, de l'accompagnement mais aussi de la communication numérique par exemple) suppose aussi un accompagnement et une formation de nos militant.es, y compris pour ne pas tomber dans la souffrance militante.

- ✓ Parce que nos forces militantes ne sont pas inépuisables, nous sommes amenés à faire des choix, à prioriser.

Autant que possible, ces choix doivent pouvoir être débattus et non pas contraints par des agendas extérieurs.

Autant que possible, les tâches doivent pouvoir être réparties de façon pertinente, efficace et explicite entre les militant.es. A cet effet, les tâches principales sont listées dans une « fiche de missions ».

- ✓ Autant que possible, il faut diversifier et élargir le réseau des militant.es.

Nous devons penser au renouvellement militant dans la perspective des départs en retraite, des mobilités professionnelles et géographiques, et parce que l'engagement militant à haute dose n'est pas forcément pour toute une carrière...