

Sgen – CFDT Côte d'azur

4^{ème} Congrès académique - Nice

Résolution d'orientation 2021 - 2024

Préambule

Au cours du mandat à venir, notre syndicat devra renforcer sa représentativité au niveau régional dans l'ensemble des administrations où travaillent ses adhérent·e·s.

Cet enjeu primordial ne peut être atteint que si nos adhérent·e·s s'impliquent davantage dans la vie du syndicat. Pour cette raison, nous devons interroger à la fois l'implication des adhérent·e·s dans le fonctionnement du syndicat mais aussi son fonctionnement en direction de ceux-ci. Les conditions de notre développement dépendent étroitement des réponses que nous apporterons à ces questions.

Les actions menées par le Sgen-CFDT Côte d'Azur se poursuivent : défense individuelle des personnels, conditions de travail, positions politiques.

La Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP), par la suppression de l'accès aux informations collectives, a nécessairement un impact sur les "vitrines" des différents syndicats. Ceux qui asseyaient leur notoriété sur leur promptitude à diffuser les résultats de Capa, à intervenir sur tout et n'importe quoi pourvu qu'ils puissent dire qu'ils sont intervenus, auront sans doute plus de mal à s'adapter au nouveau contexte que ceux habitués à de réelles négociations avec l'administration.

Pour autant, faire état d'une multitude de bilatérales de recours infructueuses ne sera pas non plus nécessairement un gage d'efficacité. En d'autres termes, le nombre - qu'il s'agisse de celui des élus en Capa ou de celui des recours suivis - ne sera plus nécessairement un atout.

La qualité de notre information, l'efficacité de nos actions et notre capacité à communiquer dessus seront donc primordiales à l'occasion de ce changement de paradigme.

La présente résolution se veut une ligne directrice pour les quatre ans à venir.

1. Les personnels

1.1. S'adresser à tous les personnels de l'académie.

1.1.1. Poursuivre le développement du site internet académique.

Le site grand public est l'outil principal de notre visibilité. Il est une vitrine des positions, des revendications et des actions du syndicat. Le site est actuellement alimenté par une militante ; il serait intéressant que d'autres militant·e·s participent à cette tâche et proposent des articles.

Le site doit pouvoir être enrichi régulièrement de ressources facilement utilisables par les collègues (fiches « avant de signer ma ventilation de service », « les différents types de congés maladie », ...).

1.1.2. Mieux communiquer avec OS-TICE.

Le rectorat met à notre disposition des listes de diffusion académiques. Elles permettent de communiquer avec tous les personnels de l'académie. Il est indispensable que nous nous emparions de ce dispositif afin d'être plus efficaces dans notre communication à destination de tous les collègues de l'académie.

1.1.3. Communiquer au sujet des conseillers syndicaux.

La LTFP a complètement changé la donne dans le dialogue social. Même si les élu·e·s restent présent·e·s, leurs prérogatives diminuent fortement et c'est le-la conseiller·e syndical·e qui va devoir intervenir lors des recours. Nous devons donc informer clairement les collègues des nouvelles modalités d'actions que nous pouvons leur offrir dans la gestion de leur carrière.

1.1.4. Garder de bons rapports avec le rectorat, dans le contexte de la LTFP.

De rares commissions paritaires sont maintenues, mais notre rôle se bornera essentiellement à nos interventions dans le cadre des recours. Il est donc indispensable de conserver de bons rapports avec les services du Rectorat afin de répondre au mieux aux demandes des collègues. Ce n'est que de cette manière que nous pourrons plus facilement faire aboutir les dossiers que nous serons amené.es à défendre.

1.2. S'adresser aux personnels adhérents

1.2.1. Renforcer les liens entre le syndicat et les adhérents.

Le travail de contact avec les adhérent·e·s est une priorité. Cette activité peut se décliner de différentes façons : appels saisonniers comme en début d'année, invitations aux formations, mise en place de listes de discussions thématiques, ou de forums, ou ... de modalités d'échanges entre adhérents sur les sujets d'actualité, recherches de militant·e·s, collecte des informations et des cotisations.

Ce travail est indispensable, tant pour assurer la démocratie au sein d'un réseau d'adhérent·e·s parfois très isolé·e·s que pour assurer la pérennité des équipes.

1.2.2. Aider les adhérents dans la gestion de leur carrière.

Dans le cadre des modifications concernant les actes de carrière engendrées par la LTFP, le syndicat informe les adhérent·e·s des modalités, du calendrier des différentes possibilités d'évolution de carrière (promotions d'échelon ou de grade, changement de quotité de service, évaluation, mutations ...).

Il propose à chacun·e un suivi personnalisé, notamment par l'intermédiaire de formulaires de suivi.

Les adhérent·e·s qui le souhaitent sont reçu·e·s à l'Union Départementale CFDT 06 à Nice ou à la Bourse du Travail à Toulon.

Les élu·e·s ou les conseillers syndicaux suivent et interviennent le cas échéant sur la situation des collègues. Le syndicat accompagne ses adhérent·e·s à leur demande lorsque des difficultés surgissent : préparation à l'entretien, informations sur ses droits, accompagnement à l'entretien, aux recours et suivi juridique, si besoin, aide à la préparation du dossier retraite.

1.2.3. Proposer des journées de formation, des colloques, des partages de pratiques aux collègues adhérent·e·s.

Selon l'actualité et les besoins des collègues, l'équipe militante organisera des réunions thématiques à destination des adhérent·e·s ou ouvertes à tou·te·s les collègues. L'implication de toutes et tous est cruciale pour la tenue de ces réunions.

1.2.4 Faciliter la transition vers les Sections Syndicales des Retraité.e.s des UTR 06 et 83.

Quelques années avant la date prévisible de leur retraite, une proposition pour aider les adhérent·e·s à compléter et vérifier leur dossier Retraite leur sera faite, en liaison avec les militant·e·s retraité·e·s des Sections Syndicales de Retraités (SSR) Sgen des Unions Territoriales de Retraité·e·s (UTR) des deux départements de l'académie. Une formation, ou un stage, pourront être envisagés. Afin de fidéliser l'adhésion à la CFDT, le syndicat, avec les SSR Sgen et les UTR, proposera aux adhérent·e·s le transfert vers ces structures, appartenant à la CFDT Retraité·e·s.

1.2.5. Plus à l'adhérent·e : proposer l'adhésion à la plateforme Up (up.coop).

Gratuite, elle permettra aux adhérent·e·s d'avoir des avantages du type de ceux que proposent les comités d'entreprise (cinéma, spectacles, bons d'achats, sports, voyages, parcs à thèmes, ...).

2. Le syndicat

2.1 Fonctionner

2.1.1. Étoffer l'équipe militante.

Cet objectif nécessite une réflexion approfondie sur les rôles de chacun·e ainsi que sur les moyens syndicaux mis en œuvre.

Il devient indispensable d'amener des

adhérent·e·s à rejoindre l'équipe des militant·e·s

afin que la gestion du syndicat ne repose pas exclusivement sur les épaules de quelques un·e·s. La prise de responsabilité et l'émancipation chère à notre syndicalisme ne peut se faire qu'au travers de formations locales, fédérales ou confédérales qui répondent aux besoins identifiés par le collectif militant ou à des demandes des militant·e·s.

Il est aussi nécessaire de travailler sur la question du parcours militant, afin de concilier au mieux engagement militant, vie personnelle et évolution professionnelle.

Elle passe aussi par la possibilité offerte aux adhérents d'échanger et de participer à la réflexion collective par un moyen simple et clairement identifié (listes de discussions thématiques, ou forums ...).

2.1.2. Former les conseillers syndicaux.

Le rôle du·de la conseiller·e syndical·e, créé·e par la LTFP, va devenir primordial dans la défense du personnel par le syndicat. Mandaté·e par les collègues, il·elle aura à intervenir auprès des services lors des recours. Cette fonction diffère de la fonction des élu·e·s et nécessite donc une formation des militant·e·s qui endosseront ce rôle. Les formations fédérales prévues seront complétées par des formations locales.

2.1.3. Maintenir des fichiers à jour malgré la disparition des documents collectifs.

La LTFP nous fait perdre l'accès aux documents collectifs dont nous disposons pour les commissions paritaires et grâce auxquels nous pouvions assurer la mise à jour des fichiers adhérent·e·s et sympathisant·e·s.

Un lourd travail de collecte des données actualisées sera donc à mener par les militant·e·s en charge des fichiers. Il passera par un contact annuel avec les adhérent·e·s afin de mettre à jour leurs données. Le nouvel outil OSCAR (outil numérique de gestion des adhérent·e·s), qui est progressivement déployé, devrait nous faciliter cette tâche.

Une étude des jurisprudences de la Cada devra également être menée pour déterminer quels documents collectifs peuvent être réclamés malgré la LTFP, nombre d'entre eux conservant le caractère de documents administratifs communicables aux termes de la loi Informatique et Liberté de juillet 1978.

2.1.4. Répartir la charge de travail pour éviter l'épuisement et être plus efficaces.

Les dossiers de chacun·e doivent être répartis dans une logique de compétences qui se complètent plutôt que dans la vieille logique du militant sachant tout et débordé de travail.

Ceci passe aussi par la préoccupation constante d'allier efficacité, bienveillance et convivialité, par une responsabilisation progressive des militant·e·s et un accompagnement des nouveaux militant·e·s.

2.1.5 Renforcer la cohésion et la cohérence du conseil syndicalsans en alourdir le fonctionnement.

L'épisode Covid aura au moins eu le mérite de nous initier aux réunions en visio, qui se sont révélées beaucoup plus légères, moins chronophages et moins onéreuses que les traditionnelles réunions du Conseil en « présentiel ». Sans en faire l'unique modalité des réunions à venir, nous devons profiter de cette expérience pour concevoir un fonctionnement du conseil syndical plus agile, par des réunions en visio, courtes mais fréquentes, sur un ordre du jour réduit.

2.1.6. Mutualiser les outils avec l'interprofessionnel.

Tous les syndicaux locaux disposent de ressources qui peuvent être partagées et adaptées à nos champs de syndicalisation.

Ce travail de mutualisation permet aussi de faciliter le travail des militant·e·s et d'alléger la charge de travail de chacun·e.

2.1.7. Participer aux instances interprofessionnelles locales.

Le Sgen-CFDT Côte d'Azur prend sa part de responsabilité dans le fonctionnement des instances interprofessionnelles (Unions Départementales, Union Régionale).

2.2. Développer

2.2.1. Amplifier notre développement (particulièrement dans le 83).

Le suivi peut être aussi proposé aux collègues qui n'ont pas encore adhéré mais une démarche d'adhésion sera proposée systématiquement par le syndicat. L'amplification du développement dans le Var, en particulier, ne pourra se faire que si nous parvenons à trouver des Varois·e·s pour étoffer l'équipe militante.

2.2.2. Aller au-devant des personnels – INSPÉ notamment.

Des visites régulières à l'INSPÉ sont indispensables, avec le concours de militant·e·s.

Dans la mesure du possible, nous organiserons des heures mensuelles d'information syndicale dans le second degré.

2.2.3. Amplifier notre développement dans le 1er degré.

Nous devons être plus visibles auprès des collègues du 1^{er} degré, passer dans les écoles, rencontrer les équipes, afficher, et organiser des réunions d'information syndicale plus régulièrement.

Les actions menées doivent nous permettre de faire évoluer la vision du Sgen-CFDT qu'ont les collègues. Il ne se résume pas à un syndicat des directeur·trice·s d'école.

Toutefois, nous devons aussi défendre les directeur·trice·s d'école face aux trop nombreuses tâches données par l'institution dans une pauvreté des moyens alloués ; l'accumulation de ces tâches ne leur permet pas de mener à bien leurs missions.

2.3. Participer au fonctionnement du système éducatif

2.3.1. Répondre aux sollicitations de l'institution (projet académique, groupes de travail, bilatérales, ...).

Comme à son habitude, le Sgen-CFDT Côte d'Azur continuera à répondre aux différentes sollicitations de l'Institution. Cela est primordial pour conserver des bons rapports avec les services et de montrer l'engagement du Sgen-CFDT Côte d'Azur dans le service public d'éducation.

2.3.2. Répondre aux invitations des partenaires (IUT, mairies, FCPE, ...).

Le Sgen-CFDT Côte d'Azur poursuivra son partenariat actif avec l'IUT de Nice Sophia-Antipolis ; il est membre votant du Conseil de l'Institut.

Les militant·e·s continueront à participer aux instances où le Sgen-CFDT Côte d'Azur est invité, cela permet une meilleure visibilité de notre syndicat et une meilleure diffusion de nos positions.

2.4. Anticiper

2.4.1. Anticiper les départs en retraites de militant·e·s.

Comme nous l'avons déjà dit dans cette résolution, l'anticipation des départs en retraite à venir ne peut passer que par l'intégration dans l'équipe militante de nouveaux collègues afin d'étoffer le collectif.

2.4.2. Préparer les élections 2022.

Il est indispensable de ne pas attendre les derniers mois avant le scrutin afin de monter des listes. Le recrutement de co-listier·e·s doit se faire en amont. Cela permettra de monter plus de listes complètes. Il est crucial, dans le cadre de LTFP, que nous regagnions enfin le siège dans le futur Comité Social d'Administration (qui remplacera l'actuel Comité Technique Académique). C'est au CSA que se valideront les Lignes Directrices de Gestion qui cadrent les événements de carrière des collègues.

2.4.3. Budgétiser.

L'anticipation financière est primordiale pour le développement du syndicat et la réalisation des actions que nous menons au quotidien.

Le travail mené depuis 2017 sur la trésorerie doit se poursuivre afin d'assurer la bonne santé financière du syndicat ainsi que son autonomie.

La revalorisation nécessaire des cotisations sera poursuivie.

Le Congrès Fédéral des Sgen-CFDT se tiendra en visioconférence du 17 au 21 mai 2021. La résolution adoptée lors de ce congrès définira la ligne politique générale des Sgen-CFDT pour les quatre ans à venir.