

Rapport d'activités 2021-2025

Commençons par un rapide tour d'horizon !

Contrairement à la situation des 4 années précédentes (2017-2021), nos divers ministres de tutelle ont valsé entre 2021 et 2025, jusqu'à donner le tournis (8 ministres à l'Éducation Nationale en particulier). Tant d'incertitudes ont nui à un dialogue social déjà dégradé.

D'un autre côté, la CFDT a gagné en visibilité et crédibilité grâce à la contestation de la réforme des retraites de 2023, contestation qui se conclut aujourd'hui par la suspension de la réforme. Le rôle de notre confédération dans l'intersyndicale a été prépondérant. Sa popularité nouvellement acquise renforce notre propre syndicat au moment où nous allons sans doute choisir de nous débaptiser pour nous appeler CFDT Éducation Formation Recherche Publiques Provence Alpes.

A notre échelle de syndicat académique, nous avons engagé dans la période écoulée une réflexion sur l'engagement syndical. Nos forces militantes dans certains secteurs peinent à s'affirmer tandis que d'autres ont le vent en poupe.

1. Notre syndicat au regard du contexte toujours plus mouvant : un flou que nous avons cherché à dissiper.

1.1 Des crises et événements majeurs.

Notre dernier congrès de 2021 était encore placé sous le signe de la crise sanitaire liée au COVID. Celle-ci s'est éloignée mais d'autres crises ou événements majeurs ont marqué ces quatre dernières années : guerre en Ukraine depuis février 2022, attaque terroriste du Hamas contre Israël en octobre 2023 suivie d'une répression démesurée à l'encontre de civils dans la bande de Gaza ; aggravation de la crise climatique ; crise des institutions dans de nombreux pays.

1.2 Le contexte national.

Au niveau national la réélection d'Emmanuel Macron en 2022 et l'absence de majorité absolue au Parlement, suivie par la dissolution de l'Assemblée de 2024, ont conduit à un durcissement du rapport de forces entre dirigeants et travailleurs.

Nos valeurs CFDT : émancipation, solidarité, égalité, démocratie et indépendance nous ont permis de garder le cap face à ces nombreuses crises et nous avons pu nous appuyer sur notre collectif, à un niveau très local ou plus largement au sein de notre syndicat académique.

1.3 Le renforcement de la menace de l'extrême droite.

La menace de l'extrême droite, parmi toutes les forces et tendances antidémocratiques, s'est précisée. Nous sommes convaincus et savons par expérience que la prise du pouvoir par l'extrême droite amènerait à un affaiblissement des syndicats et à une dégradation sans précédent des conditions de travail, notamment dans la fonction publique. Une réflexion de fond a été menée et des formations ont été envisagées.

Durant ces quatre années nous avons collectivement décidé le départ d'un militant qui affichait clairement son soutien pour l'extrême droite. La CFDT garde sa ligne de faire barrage chaque fois que nécessaire.

Notre région est particulièrement concernée, nous sommes donc en première ligne face à ses élus. C'est pourquoi lors du congrès fédéral de Lorient en mai 2024 notre syndicat a proposé un amendement dans la résolution générale sur ce sujet.

1.4 La dérive illibérale.

Pour nous, les succès électoraux du RN et des forces antidémocratiques sont aussi le symptôme d'une société initialement libérale qui en vient à se convaincre massivement que les minorités en son sein pourraient être négligées au nom d'une majorité infaillible. La démocratie se réduirait ainsi à l'élection de représentants qui distinguent le « peuple » de ses « ennemis de l'intérieur ».

1.5 Défendre l'état de droit.

Nous sommes également inquiets de la mise en cause de l'institution judiciaire, fondement de l'état de droit et de l'équilibre des pouvoirs. La CFDT entend reconnaître la nécessité de la justice comme institution et la légitimité des minorités sociales, syndicales ou politiques à s'exprimer et à apporter leur contribution à la construction de la démocratie.

2. Dans nos champs professionnels : un regain de tensions et de conflits sociaux durant 4 ans.

2.1 La bataille de la réforme des retraites.

De janvier à juin 2023, notre syndicat a pris toute sa place dans les quatorze journées de mobilisation contre la réforme des retraites. C'est à présent un motif de fierté pour notre organisation, que le gouvernement resté sourd tant qu'il l'a pu, ait dû finir par entendre les revendications que nous avons portées avec l'intersyndicale et suspendre la réforme contestée.

2.2 De l'école à l'université : confusion et malaise.

Dans nos différents champs professionnels, la confusion est grande en général. Nos conditions de travail ont fortement régressé : intensification du travail, amoindrissement de la formation continue, diminution de la rémunération lors de la maladie ordinaire... La crise d'attractivité du métier d'enseignant ainsi que la souffrance récurrente de trop de collègues dans un système ingérable se sont aggravés.

2.3 Des réformes vivement contestées.

Au collège par exemple, des dispositifs ont été mis en place contre l'avis d'une majorité de personnels et de professionnels de la pédagogie (groupes de niveaux) et toujours à moyens constants dessinant un changement de paradigme pour le collège et l'abandon de l'ambition d'une scolarité commune pour tous les adolescents de France.

2.4 La loi Rilhac : une timide avancée.

Dans le premier degré la loi Rilhac et ses décrets de 2023 ont marqué un tournant législatif pour la fonction de directeur d'école et l'autorité fonctionnelle a été actée. Pour autant, cette autorité fonctionnelle n'est pas respectée par certains IEN et nous devons intervenir syndicalement au niveau local pour soutenir les directeurs et directrices dans leur légitimité.

2.5 La contractualisation des missions de recherche.

Dans le champ de l'ESR, le déploiement de la LPR avec son volet indemnitaire (RIPEC) que la CFDT a soutenu et approuvé n'est qu'une étape dans la contractualisation des missions de recherche et de formation, qui se confirme avec l'adoption, à amU, d'un COMP (contrat d'objectifs et de moyens pluriannuels) 100 % qui devrait être signé, quoi qu'il arrive, en avril 2026. Dans ce paysage les OS et singulièrement la CFDT ne disposent que de peu de marges de manœuvres pour faire entendre leurs revendications.

3. Bilan des engagements de notre résolution de 2021.

3.1. Construire un syndicat fort de ses militants et de ses adhérents.

Nous avons activement travaillé à mieux connaître nos adhérents et étoffer nos équipes militantes, notamment en structurant davantage notre plan de formation et en mettant en place un suivi plus rigoureux de nos militants pour maintenir le contact malgré l'isolement et les distances.

Dans la plupart de nos secteurs, la base militante active reste cependant trop souvent trop réduite, et, de facto, quelques-uns, toujours les mêmes, ont réellement la charge d'assurer les missions syndicales.

3.1.2 Quelques exemples de la vie des sections.

La section CROUS a été renouvelée en décembre 2022. Les élu·es et militant·tes, ont réussi à créer un collectif et à se partager les tâches en fonction des compétences et appétences de chacun·e. Avec sa nouvelle équipe, la section a placé la proximité avec les collègues de travail au cœur de son action.

Depuis trois ans et demi maintenant la nouvelle section s'est appliquée à :

- faire la connaissance de l'ensemble des agent·es sur l'ensemble des 41 sites Aix Marseille Avignon
- de mettre à jour, voire créer les tableaux syndicaux
- développer la communication
- créer un canal de communication avec la direction
- obtenir un local syndical, l'aménager, faire des recherches afin de créer une bibliothèque numérique et physique regroupant les circulaires, les décrets, les différents documents de demandes nécessaires pour informer et accompagner les agents
- se former avec l'aide des membres du CS et de la fédération

La section amU a poursuivi les tours de service hors période électorale dans différentes composantes : SMPM, ALLSH, IAE, Faculté des sciences, site de Luminy, pour écouter la situation des agents et faire connaître la CFDT. Ces visites ont parfois été organisées sous formes d'HMIS sur site dans des situations critiques (visite de l'IAE à Puycricard), ou de tours de service (ALLSH à Aix Egger) pour donner suite à des situations de communication tendues.

3.1.3 Former, informer, outiller.

- Nos formations

Davantage de militant·es ont été formé·es durant ce mandat : 118 personnes ont fait au moins une formation locale ou fédérale soit 13%, une petite dizaine ont suivi une formation AFETE.

Nous avons proposé chaque année aux nouveaux adhérents, des demi-journées de rencontres "Mieux connaître votre syndicat" dans les différents départements de notre académie. Nous en tirons un bilan très positif et nous continuerons à en programmer.

- Informer tous les adhérents de la vie syndicale

Les actions sur le terrain sont primordiales afin de nous assurer une visibilité et une longévité d'implantation dans les structures que nous représentons.

Dans l'optique de dynamiser notre syndicat et de créer une proximité avec les adhérents, nous avons pris la décision l'année passée de créer une newsletter académique regroupant l'activité syndicale de toutes les sections qui la composent.

- Des outils efficaces pour les militants.

Le syndicat a poursuivi sa politique de mise à disposition de moyens de communication efficaces pour ses militant·es. Chaque militant·e peut bénéficier d'une ligne téléphonique, d'un accès au Nuage du syndicat, d'un accès à Oscar (outil de gestion des contacts et des adhérents) ainsi que d'une prise en charge forfaitaire mensuelle de ses frais informatiques.

3.1.4 Bilan financier

Une gestion saine

Les ressources du syndicat sont composées exclusivement des cotisations de ses adhérents ce qui nous garantit une totale indépendance.

Les dépenses sont maîtrisées et relativement constantes bien que nous ayons fait le choix de rembourser davantage de frais aux militants et que nous subissions comme tous l'augmentation du coût de la vie.

Les fonds propres sont en augmentation, ce qui nous permet d'envisager sereinement l'avenir (notamment si nous sommes amenés à payer un loyer pour nos locaux, ce qui n'est pas le cas actuellement). Par ailleurs les comptes sont publiés tous les ans sur notre site et auprès de la DILA.

3.2. Se développer : une nécessité ?

3.2.1 Remise en cause de nos orientations passées.

Cette nécessité de se développer, c'est-à-dire de faire adhérer un maximum d'agents, qui avait fait consensus au cours des dernières années a été remise en question à la suite des résultats décevants aux élections professionnelles de 2022. Nous avions fait l'hypothèse que nos résultats aux élections ne pouvaient que suivre l'augmentation de notre nombre d'adhérents. Or, ceci ne s'est pas vérifié, nos résultats plutôt décevants dans le champ de l'éducation nationale nous ont poussé à réorienter notre action syndicale vers la présence sur le terrain et la nécessité de pouvoir compter sur des adhérents acteurs, relais de nos idées.

3.2.2 Bilan adhésions.

Quelques constats intéressants : le nombre de nos adhérents est en très légère augmentation, mais nous devons être attentifs à une pyramide des âges très vieillissante (en témoigne le nombre en très grande progression de départ de nos adhérents pour cause de retraite).

Notre champ de syndicalisation est très vaste et la diversité de nos adhérents en montre bien la multiplicité.

3.2.3 Notre priorité : des adhérents fidèles et impliqués.

Depuis plusieurs rentrées nous nous sommes efforcés d'aller à la rencontre de nos adhérent·es sur leur lieu de travail ou de rentrer en contact avec eux individuellement au moins une fois dans l'année. Nous n'y parvenons pas toujours mais nous gardons à l'esprit cet objectif. Le syndicalisme est d'expérience affaire d'écoute, d'histoire et de lien personnel. Le fait d'avoir partagé un temps d'accompagnement face à un interlocuteur/tutelle pour résoudre une situation est un lien de solidarité très profond et significatif.

Nous avons aussi fait le choix de restreindre l'accès à nos formations à nos seuls adhérents. Une exception toutefois : un adhérent peut inviter un de ses collègues et venir ainsi accompagner.

3.2.4 Rencontrer les stagiaires : une vraie difficulté.

Un gros point noir reste l'accès aux nouveaux personnels stagiaires car désormais, ils n'ont plus de formation initiale à dates fixes dans les INSPE et travaillent souvent à temps complet. C'est un vrai problème car les premiers adhérents sont souvent très fidèles.

La semaine stagiaire du mois d'août est désormais traitée par-dessus la jambe par le Rectorat et la communication auprès des stagiaires se dégrade d'année en année. Nous avons adressé un courrier au Recteur en septembre pour déplorer le manque de considération des représentant·tes des personnels durant les journées d'accueil des stagiaires : tout est fait pour qu'ils ne puissent pas y rencontrer les organisations syndicales présentes.

3.2.5 Donner aux adhérents l'envie de s'investir.

Dans notre résolution de 2021, nous faisions l'hypothèse qu'il était nécessaire de créer du lien entre les adhérents pour leur donner l'envie de s'investir davantage dans la vie du syndicat.

Mise en réseaux :

Au cours du mandat, nous avons donc essayé de construire des réseaux par identités professionnelles d'une part et par identités géographiques en nous calquant sur les réseaux de l'académie ou l'établissement du supérieur d'autre part.

Dans l'enseignement scolaire, c'est la dimension professionnelle qui est la plus porteuse : citons par exemple, le réseau des chefs d'établissements qui grandit jour après jour grâce au travail tenace de Françoise.

Nous avons créé un réseau des correspondants d'établissements du 2nd degré ainsi qu'un réseau des AESH dont nous poursuivrons le développement. Dans le supérieur, le périmètre de l'établissement (CROUS, Université) semble plus porteur de sens que l'identité professionnelle ou les différents corps/métiers de la structure. Nous pouvons mentionner ici le dynamisme retrouvé de la section CROUS qui s'est attaché ces dernières années à étoffer un collectif où chacun peut militer à la hauteur de ses envies et de ses possibilités.

A amU aussi, les adhérents ont été plus sollicités pour siéger dans les groupes de travail ou les commissions étudiant les dossiers de promotion. Cependant, s'il existe un certain consensus contre la politique de la chaise vide, il n'est pas non plus chose aisée de trouver des volontaires pour y siéger.

L'importance de la formation :

Nous avons aussi organisé des temps de rencontre et de formation. Par exemple, nous avons mis en place depuis 2024 des formations à destination des correspondants d'établissements du 2nd degré pour les aider dans leurs rôles d'élus et/ou représentants locaux (Budget, DGH, etc..) mais aussi pour réfléchir ensemble à ce qu'elles et ils souhaitent faire dans ce rôle finalement assez mal défini.

Pour les CPE, nous avons continué d'organiser une AG annuelle en présence d'un élu national. Ce temps continue d'être très apprécié par les adhérents et les sympathisants. Chez les chefs d'établissement des AG régulières en présence ou en Visio ont lieu : elles permettent de mieux construire collectivement les revendications mais aussi d'encourager des adhérents à participer à des GT ou à prendre la parole au nom de notre syndicat. La dynamique d'adhésion que nous observons dans cette catégorie n'est certainement pas sans lien avec ce patient travail de fond. Mentionnons là aussi le précieux soutien de la fédération qui impulse à son niveau cette dynamique de réseaux professionnels.

3.3. Des idées à défendre, des moyens d'action efficaces pour y parvenir.

3.3.1 Afficher nos convictions.

A travers nos formations et nos actions, nous avons pu progressivement mieux afficher nos convictions. La formation Fresque du climat en est un bel exemple, qui a réuni déjà pas mal de collègues adhérents.

Nous avons davantage associé les adhérents à la vie des idées du syndicat par des consultations plus fréquentes grâce aux outils de communication électronique mais aussi en leur adressant systématiquement un rapide compte rendu des conseils syndicaux.

3.3.2 Des idées phares : SST et QVT.

Notre syndicat s'est fortement investi sur la Santé et Sécurité au Travail pendant le dernier mandat.

- 04 : Fabrice a fait évoluer les habitudes de fonctionnement entre les représentants des OS et l'administration en F3SCT, le syndicat majoritaire s'octroyait seul le droit d'accès aux fiches RSST rédigées par les personnels. Sa proposition d'éditer un bulletin SST n'a pas aboutie mais sera réactivée prochainement.

-05 : nous avons obtenu un deuxième siège en F3SCT, travail constructif avec les autres syndicats pour montrer un front commun face à l'administration.

- amU : la F3SCT a élu cette année en son sein Fathia (CFDT) et Bruno Pouvelle (CGT) comme nouveaux secrétaire adjointe et secrétaire, à la suite d'une cogestion UNSA/FSU qui, de l'avis général des OS, ne donnait pas satisfaction. Nous avons proposé, sur l'initiative de l'un de nos mandatés F3SCT, la mise en place d'une commission amiante bien nécessaire pour expertiser l'ensemble des bâtiments amU qui peuvent être concernés.

- CROUS : en 2025 Mireille a été élue secrétaire de la F3SCT.

Sensibilisation des collègues aux enjeux du dérèglement climatique qui impactera notre QVT : organisation d'une formation à Marseille (en avril 2023 Fresque du climat à St Charles avec plusieurs dizaines de personnes), organisation de formations en effectifs plus réduits en 2025 à Aix et à Marseille. Une en prévision en 2026 dans le 04.

3.3.3 Affirmer notre identité et nos valeurs.

Informer, former et outiller les collègues reste dans nos priorités. Nous restons convaincus que seuls, nous ne pouvons rien faire. Il faut s'unir, et au sein du syndicat même, créer du lien, prendre du temps les uns pour les autres. Les difficultés quotidiennes au travail sont telles qu'elles peuvent isoler certains collègues, certains militants et les fragiliser. Pour cela nous avons provoqué, organisé des rencontres, des formations, des moments conviviaux le plus possible, selon les possibilités de chacun.

Dernièrement la formation "Agir pour ne pas subir" dans le premier degré a été récemment proposée dans les Hautes-Alpes et a été très appréciée par les participant·es.

Nous avons poursuivi la publication de notre 4 pages « la lettre d'info de la CFDT » dans le 2nd degré qui est distribué par les correspondants. Nous en imprimons 7000 exemplaires

environ 4 fois par an. Remercions Laurent qui en a été la cheville ouvrière toutes ces années et Sabrina qui a pris sa relève depuis la rentrée.

Nous avons aussi poursuivi les newsletters régulières sur les listes institutionnelles (OSTICE, TOUSAMU) et la mise à jour régulière de notre site avec des informations locales. Il faudra à l'avenir mieux coordonner ce travail et s'assurer notamment que tous les agents reçoivent régulièrement des informations de notre part. A noter que malheureusement, malgré nos nombreuses relances auprès de la fédération et du CNOUS, les listes de diffusion locales du CROUS n'ont pas été actualisées, ce qui nous empêche de communiquer les informations locales aux agents par voie électronique.

3.3.4 La question de la grève.

Au dernier congrès nous avions consacré un des débats au recours à la grève.

Mouvement des retraites : on fait chauffer la CNAS.

Si nous n'avons pas hésité à faire valoir notre singularité et à ne pas nous associer à bon nombre d'intersyndicales nous avons aussi pris toute notre part lors du mouvement contre la réforme des retraites. Nous avons eu largement recours à l'indemnisation des jours de grève assurée par la CNAS. Le syndicat a fait le choix d'indemniser sur ses fonds propres les adhérents ne remplissant pas toutes les conditions pour bénéficier de la CNAS.

De nouveaux modes d'actions.

L'instauration de groupes de niveau par Gabriel Attal a donné lieu à de nouvelles formes de mobilisation dont nous avons été les fers de lance. Au collège Anatole France de Marseille, Gilles et ses collègues ont imaginé une forme de mobilisation innovante : manifester chaque jour 20 minutes entre midi et deux sur le cours Pierre Puget devant leur établissement. Cette mobilisation atypique doublée d'une bonne campagne de communication a obtenu un très fort impact médiatique (France Inter, BFM, Le Monde, RTL...). Une dizaine d'établissements marseillais se sont fédérés autour de cette contestation et le mouvement s'est achevé sur une manifestation autoorganisée réunissant plusieurs centaines de participants du Vieux Port à la Préfecture.

Le Sgen-CFDT a soutenu très fortement toutes ces actions, malheureusement, notre proposition à l'intersyndicale de susciter des multiples petites actions locales plutôt que la traditionnelle grève/manif n'a pas été soutenue par les autres organisations.

Déposer des préavis de grève quand c'est nécessaire.

Nous avons été sollicités pour déposer des préavis de grève pour des conflits locaux : par exemple au Lycée Pierre Mendès France l'an dernier où la situation a finalement pu être réglée par le dialogue ou au collège Rimbaud à Istres où un conflit avec la cheffe d'établissement a entraîné plusieurs jours de grève très suivie et un dénouement positif de la situation après de longs mois de dégradation.

3.3.5 Le lien aux autres organisations syndicales (OS).

Le mouvement des retraites a considérablement apaisé les tensions entre organisations syndicales dans l'Éducation Nationale dans notre académie. Les relations sont plus constructives et respectueuses des positions de chacun. Nous nous sommes engagés dans les intersyndicales lorsque les sujets nous paraissaient de nature à être portés collectivement et avons décliné les propositions où nos positions nous semblaient trop éloignées pour pouvoir aboutir à un consensus sans ambiguïté.

A l'échelle ESR, en 2023 et au-delà, sous une banderole volontiers commune contre la réforme des retraites, les cortèges vécus en commun ont renforcé la confiance (toujours vigilante) et la connaissance des acteurs des autres OS, rencontrés alors dans un contexte plus humain et moins favorables aux postures que les instances d'établissement. Sur la base de cette confiance, plusieurs rencontres et protocoles intersyndicaux ont pu être déployés, dont par exemple la réécriture méthodique (avec CGT, FSU, SUD, mais pas UNSA) du règlement intérieur d'amU. Ce travail en commun est bon en soi mais nous constatons que le résultat n'en a pas encore été proposé au président d'amU, ce qui permet de mesurer toute la difficulté de l'exercice intersyndical dès lors qu'il se veut opérationnel ou producteur de livrables.

3.4. Les élections professionnelles.

3.4.1 Bilan général.

Le bilan général des élections de 2022 est très contrasté. Nous obtenons de très bons scores dans le supérieur (amU, CROUS, Université d'Avignon), nous regagnons un siège en CAPA 2nd degré après 8 ans d'absence mais nous restons loin du CSA académique.

3.4.2 résultats.

amU :

CSA => 3 sièges sur 10 (Unsa 3, CGT 2, FSU 1, FO 1)

CPE, collège 1 (catégorie A) => 1 siège (Unsa 2 CGT 0)

CPE collège 2 (catégorie B) => 0 siège (Unsa 2 CGT 1)

CPE collège 3 (catégorie C) => 1 siège (unsa 2 CGT 0)

Pas de listes dans les collèges 4 à 6 (seule UNSA présente) ni 8 et 9 (seule FSU-CGT présente)

CCP, collège 1 (catégorie A) => 1 siège (1 siège unsa, 1 siège FO)

CCP, collège 2 (catégorie B) => 0 siège (1 unsa, 1 fo)

CCP, collège 3 (catégorie C) => 1 siège (1 unsa, 1 fo)

Éducation Nationale :

Contexte : vote en forte baisse dans toutes les catégories sauf AESH

CSAA : = 920 voix, soit 4,74% en 2022. (-177 voix = -0,68%). pas de siège alors que c'était un de nos objectifs

CSAD : 04 : 1 siège / 05 : 2 sièges / 13 : 0 siège / 84 : 0 siège

CAPD 05 : 1 siège (0 dans les autres départements)

CAPA 2D : 1 siège

CAPA ATRF : 1 siège

Pas d'autres siège en CAPA ou en CCP.

CROUS :

- CSA : 3 sièges sur 7

- CPR : 2 sièges sur 4

Avignon Université :

- CSA : 2 sièges sur 10

3.4.3 Le travail des élus.

Le dialogue social s'est nettement dégradé depuis la loi de modernisation de 2019. Cela reste important de siéger dans les instances mais ça n'est pas suffisant : il existe pour notre organisation une opportunité d'exister différemment des autres organisations syndicales. Notre voix doit être plus libre et plus prosaïque, moins idéologique et plus politique :

- message clair ;
- démonstration des réalités du travail ;
- défense pragmatique des intérêts individuels et collectifs dans nos champs professionnels. ;
- de nouvelles voies de négociation sont désormais possibles, à nous de nous en saisir.

Localement nous avons augmenté le nombre de demandes d'audiences bilatérales qui sont une autre manière d'exercer notre fonction de représentant·es des personnels.

3.4.5 Les élections intermédiaires.

A amU, nous avons pu présenter des listes lors de l'élection de conseils de gestion de service commun (Service universitaire des langues, 2022, 2 élus), des conseils de composantes (Faculté des sciences, 1 siège Biatss, Faculté ALLSH 2021, 3 sièges A, B et Biatts, Faculté SMPM 2022, 3 sièges Biatts, ainsi que lors des élections centrales de 2023 avec 19 listes déposées dans les très nombreux collèges des 3 conseils concernés (CA, CR, CFVU) : 3 élus au CA (A, B et Biatss), 3 élus à la CFVU (2 élus rang A et 1 élue Biatss).

Une élection partielle à la Commission de la Recherche est en cours (scrutin le 27/11/25) pour

laquelle nous avons pu déposer deux candidatures rang B dans les secteurs LSH et pluridisciplinaire.

Nous avons en outre continué à présenter des candidats au Conseil National des Universités, au COCNRs, au CNESER.

3 de nos adhérents ont été élus très haut dans la liste du conseil médical départemental des enseignants-chercheurs, ce qui fait qu'ils sont prioritairement sollicités dans le cas où un dossier EC passe au CMD. Pour le collège Biatss, Keltouma (CFDT EPST) a été élue première également et prend volontiers contact avec les agents concernés.

4. Notre vie démocratique.

4.1 Conseil syndical et Commission exécutive.

Le CS s'est réuni régulièrement tout au long du mandat et le quorum a toujours été atteint. Depuis 2021 des départs et des renouvellements ont eu lieu. Le CS compte actuellement 23 membres sur les 30 possibles.

Nous avons fait évoluer certaines de nos habitudes de réunion :

- possibilité de participer en visio.
- depuis 18 mois : réunion d'une heure en visio tous les mercredis.

Nous avons eu du mal à faire vivre une CE qui rend véritablement des comptes au CS et pilote l'activité du syndicat. Nous avons fait le constat que nous faisions vivre cette instance de manière un peu artificielle et que nous nous privions de certaines énergies militantes. L'envie d'expérimenter d'autres formes d'organisation et de gagner en souplesse nous ont incités à mettre en sommeil la CE et à réunir plus souvent le CS. Les sujets d'organisation prennent une place importante dans nos débats même si nous essayons d'avoir des débats de fond à chaque CS. Même si nous avons progressé, mieux s'emparer de la construction de l'ordre du jour reste une nécessité.

4. 2 Compte rendu régulier :

- Chaque CS en présentiel donne lieu à un compte rendu rapide aux adhérents.
- Chaque CS en visio donne lieu à un relevé de décision partagé avec l'ensemble du CS sur le nuage du syndicat.

4.3 Un CS ouvert à tous les adhérents.

Nous poursuivons notre politique d'ouverture très large de nos CS à tous nos adhérents. Les élus en cours de mandat sont tous d'anciens invités.

5. S'investir dans et avec d'autres collectifs.

5.1 *La fédération.*

- Nous avons participé au congrès de Lorient (mai 24), déposé de nombreux amendements et sommes montés en tribune sur plusieurs sujets :

- Sur l'extrême droite
- La notion de développement syndical
- La question de la recherche et ses implications sociétales et éthiques

- Conseil fédéral : deuxième mandat pour Gilles et Sylvie jusqu'en mai 2024, élection d'Hélène et Gilles lors du congrès de Lorient (démission de Gilles en juin 2025 pour raisons familiales)

- élection de Pierre Yves à la Commission Organisation Finances en juin 2024.

- participation régulière aux réseaux professionnels PerDir, CROUS, etc. ainsi qu'aux visios et actions fédérales.

5.2 *L'interpro.*

Participation aux bureaux UD ou UT dans tous les départements. Alain a été SG de l'UD13 jusqu'à octobre 2025. Plusieurs militants s'investissent aussi dans des mandats protection sociale (CCSS dans le 05, MDPH dans le 04).

Nous avons participé au congrès de l'URI mais n'avons pas présenté de candidat au BRI.

Didier a participé au CNC en 2024 sur invitation de l'URI.

5.3 *La collaboration avec le Sgen Recherche EPST.*

Collaboration étroite et régulière qui correspond aux conditions de travail dans les laboratoires d'université qui sont le plus souvent des UMR, unités mixtes de recherche, accueillant aussi bien des universitaires que des agents EPST de tous statuts. L'enjeu électoral est fort pour nous puisque le vote CFDT des collègues EPST est plus fort que celui des universitaires. Il est donc très logique que nous travaillions ensemble au quotidien car notre univers professionnel est souvent commun.

5.4 *RESF.*

Nous soutenons le Réseau Éducation Sans Frontière en finançant leur abonnement zoom et en relayant régulièrement des informations dans nos lettres électroniques.