

# **RÉSOLUTION DU CONGRES**

## **DU SGEN-CFDT PROVENCE ALPES**

### **26 & 27 NOVEMBRE 2025**

## **Sommaire**

### 1. Construire un syndicat fort de ses adhérents et de ses militants

- 1.1 Cotiser : un premier engagement
- 1.2 Adhérer : participer au collectif
- 1.3 Connaître nos adhérents pour les impliquer
- 1.4 : Les moyens d'y parvenir

### 2. Des idées à défendre, des moyens d'actions efficaces pour y parvenir

- 2.1 Faire vivre la démocratie en lien avec le changement de nom
- 2.2 Mettre en avant des idées phares dans les domaines de la qualité de vie ( QVT) et de la santé et sécurité au travail (SST)
- 2.3 : Mettre en avant la transition écologique juste pour améliorer la qualité de vie ( QVT) et de la santé et sécurité au travail (SST)
- 2.4 :Affirmer notre identité et nos valeurs
- 2.5 La question de la relation avec les autres organisations syndicales

### 3. Les élections professionnelles : renforcer notre légitimité et nos moyens d'agir

- 3.1 Pourquoi renforcer notre légitimité
- 3.2 : objectifs électoraux
- 3.3 Méthode
- 3.4 Valoriser le travail des élus tout en restant lucides sur leur pouvoir d'agir dans les instances

## **1 Construire un syndicat fort de ses adhérent.es et de ses militant.es dans la CFDT**

### **1.1 Cotiser : un premier engagement**

Les cotisations de celles et ceux qui font confiance à la CFDT sont le premier acte d'appartenance et de solidarité envers le collectif.

- 1.1.1 Elles permettent de continuer d'assurer notre indépendance financière et se donner les moyens matériels d'agir. Il est donc important que, même dans ce premier pas matériel d'engagement, nos valeurs fondamentales soient présentes. C'est bien pourquoi les personnes qui cotisent sont désignées juridiquement comme « adhérent.es » : le collectif part du principe qu'ils ou elles adhèrent à ce qu'il propose.
- 1.1.2 A la CFDT, la cotisation est calculée sur la base du revenu : si celui-ci varie, il est logique et solidaire que celle-ci soit réévaluée.

## 1.2 Adhérer : participer au collectif

### 1.2.1 Assurer un renouvellement des idées

Le fonctionnement de notre syndicat repose sur une démocratie interne qui doit être vivante et dynamique. Un syndicat sans nouveaux adhérent.es est voué à voir s'amenuiser sa capacité de porter la contradiction en interne ou au contraire à la fabriquer artificiellement : une forme d'immobilisme incompatible avec les objectifs affichés

### 1.2.2 Connaître nos adhérent.es pour les impliquer

Un des axes majeurs de notre réflexion sur le prochain mandat doit être celui de transformer nos cotisant.es en adhérent.es. Afin d'y parvenir, le syndicat s'attachera à mieux connaître les attentes de ses adhérent.es à l'aide par exemple de rencontres, questionnaires, de sondages. Il nous faut parvenir à transformer l'adhésion d'un moment en engagement à plus long terme.

### 1.2.3 Les moyens d'y parvenir

Le syndicat mettra en lien ses adhérent.es

- par identité professionnelle (métier par exemple)
- par identité territoriale (bassin, section d'établissement...)

Le syndicat relaiera les initiatives interprofessionnelles (par exemple grâce aux newsletters)

- journées thématiques, débats, rencontres...
- formations CFDT-PACA
- Rassembler autour de thèmes comme la transition écologique juste ou la lutte contre l'extrême droite, les VSST, les conditions de travail ...

## 1.3 S'engager : donner aux adhérent.es l'envie de s'investir

### 1.3.1 Créer les conditions nécessaires

1.3.1.1 Les conditions essentielles pour s'engager sont d'avoir envie d'être utile aux autres, de s'intéresser aux questions politiques, aux débats d'idées.

1.3.1.2 Le passage d'une adhésion à un engagement actif est le plus souvent lié à une rencontre avec une personne qui incarne ces valeurs. Il est donc nécessaire d'établir une relation régulière avec les adhérent.es afin de leur permettre d'identifier notre syndicat comme un collectif accueillant.

1.3.1.3 Le syndicat développe son réseau de correspondant.es militant.es au sein de chaque collectif de travail.

### 1.3.2 S'appuyer sur les ressources du syndicat

1.3.2.1 Pour solliciter plus facilement des adhérent.es pour des coups de main ponctuels, nous devons mieux identifier et expliciter les besoins de notre syndicat et les compétences et les appétences de nos adhérents.

1.3.2.2 Il est essentiel de mieux définir nos missions (par exemple : dans le but d'associer charges syndicales et décharges de service).

1.3.2.3 Il est primordial d'accompagner au mieux les nouveaux et les nouvelles déchargé.es : définition des missions (en établissant des fiches de poste), travailler en équipe malgré les difficultés organisationnelles, créer une dynamique collective, impulser des synergies au niveau académique pour toutes les catégories.

1.3.2.4 Nous devons nous appuyer sur les formations proposées par la fédération mais aussi organiser des modules de formation localement et puiser dans les ressources interprofessionnelles.

### 1.3.3 **Dépasser les éléments bloquants**

1.3.3.1 Le renouvellement militant c'est aussi adapter nos façons de militer. Nous devons nous attacher à imaginer des formes plus souples, anticiper des temps d'engagement plus courts, nous ouvrir à des pratiques différentes, rajeunir la vision du militantisme.

1.3.3.2 Chaque militant.e est libre de s'engager au niveau qu'il ou elle souhaite. Chacun.e doit pouvoir se voir proposer des missions à la hauteur de ses envies et de ses domaines de compétences sur proposition des membres du CS

1.3.3.3 La réflexion sur les appétences et les compétences doit être approfondie collectivement au sein de notre collectif car elle ne correspond pas le plus souvent à nos missions professionnelles. Apprenons à lister plus clairement les besoins, les priorités, les tâches et charges collectives, d'un côté, et, de l'autre, les appétences et compétences de chacun.e. Acceptons d'y consacrer du temps, afin de ne pas passer à côté d'une mission que nous pourrions confier à quelqu'un qui n'ose en faire la demande et qui pourrait s'y épanouir.

1.3.3.4 Il s'agit de permettre un renouvellement régulier des militant.es à tous les niveaux de l'organisation. Retraite, naissances, mutations, envie d'autre chose : autant de raisons qui amènent chaque année certain.es d'entre nous à tourner la page du militantisme. C'est aussi s'assurer que l'engagement reste un volontariat et ne devienne pas une servitude.

### 1.3.4 **Actions à mettre en œuvre**

1.3.4.1 Notre syndicat veillera à créer des occasions de rencontres locales entre adhérent.es afin de favoriser le sentiment d'appartenance à un collectif.

1.3.4.2 Nous solliciterons régulièrement les adhérent.es sur des questions précises par le biais de formulaires en ligne, de SMS, de réunions thématiques en visio.

1.3.4.3 Nous favoriserons des espaces d'échanges entre adhérent.es sur des thématiques métier comme "Parlons métier".

1.3.4.4 Nous continuerons à envoyer un bref compte rendu des conseils syndicaux à tous.les adhérent.es ainsi que les informations sur la vie du syndicat au quotidien.

### 1.3.5 **Prendre soin des parcours militants**

1.3.5.1 Notre syndicat veillera à associer charge syndicale et décharge de service en prenant garde à la surcharge. Il conviendra d'être attentif à la différence entre le prescrit et le réel.

1.3.5.2 L'entrée en militance doit faire l'objet d'un accompagnement particulier tout comme la prise de décharge. Le travail en équipe ou le tuilage est indispensable. Une formation doit être systématiquement proposée.

1.3.5.2.1 Le syndicat doit s'interroger sur la durée des mandats / le cumul des mandats.

1.3.5.2.2 La même attention doit être apportée à la sortie de mandat / de décharge de service (en s'appuyant sur les ressources fédérales et confédérales si besoin).

1.3.5.2.3 Le syndicat doit engager une réflexion sur les quotités de décharge (risque de se couper du métier, pression accrue car plus de missions..).

## **2 Des idées à défendre, des moyens d'actions efficaces pour y parvenir**

### **2.1 Faire vivre la démocratie (en lien avec le changement de nom)**

2.1.1 Changer de nom pour mettre en avant la démocratie : le Sgen Provence Alpes souhaite changer de nom pour affirmer son appartenance à la CFDT (Confédération Française **Démocratique** du Travail).

2.1.2 Il s'agit de faire vivre la démocratie en actes dans nos pratiques syndicales : en conseil syndical, lors des prises de décision et en prenant en compte les remontées des adhérents lorsque c'est possible.

2.1.3 Débattre et s'écouter sont deux conditions nécessaires à la démocratie.

2.1.4 La démocratie n'empêche pas une conflictualité saine. Elle interroge notre rapport à la conflictualité et au désaccord.

2.1.5 Nous devons élaborer plus souvent des positions sur des sujets collectifs en lien avec nos valeurs relevant de notre champ syndical et/ou géographique, par exemple sous forme d'articles sur notre site ou de communiqués de presse,

2.1.6 La vie démocratique est fondée sur l'État de droit. Il convient donc d'être vigilant face aux forces antidémocratiques avec notamment un danger immédiat identifié : l'extrême droite.

## **2.2 Mettre en avant des idées phares dans les domaines de la qualité de vie (QVT) et de la santé et sécurité au travail (SST)**

### **2.2.1 Le bien être au travail doit être une réalité :**

Le Syndicat s'engage à œuvrer pour que l' État employeur mette en place les conditions d'une QVT effective pour tous les personnels. Ceci ne pourra être possible qu'avec :

- une politique de prévention des risques en général et plus particulièrement psycho-sociaux (RPS),
- un travail de concertation avec les différentes collectivités sur le bâti, l'adaptation des locaux...

### **2.2.2 Les ressources du syndicat pour atteindre nos objectifs :**

- 2.2.2.1 Prendre toute notre place dans les Commissions hygiène Sécurité et Formations spécialisées dans lesquelles nous siégeons (FSSSCT).
- 2.2.2.2 Solliciter l'administration dès que nous sommes interpellé.es par des collègues.
- 2.2.2.3 Aider les personnels à s'emparer des outils à leur disposition pour alerter leur employeur.
- 2.2.2.4 Mettre en œuvre une réflexion collective au sein du syndicat pour aider au mieux les agent.es.
- 2.2.2.5 S'appuyer sur les ressources fédérales du réseau SST. (Santé et Sécurité au Travail)
- 2.2.2.6 Aller au contentieux, si nécessaire.

### **2.2.3 Éléments bloquants à dénoncer :**

- 2.2.3.1 Le DUERP (Document unique d'Evaluation des Risques Professionnels) est quasi inexistant dans de nombreuses structures. Notre syndicat sera attentif au respect de la loi dans ce domaine et en fera un outil de travail et de réflexion collective. C'est un axe de travail pour la prévention des risques professionnels.
- 2.2.3.2 Carence de la médecine du travail.
- 2.2.3.3 Les registres SST ne sont souvent pas accessibles aux personnels dans tous les établissements.
- 2.2.3.4 Le manque de formation de tous les personnels et de nos hiérarchies sur la prévention des risques.
- 2.2.3.5 La dégradation progressive des conditions de travail s'installe insidieusement entraînant une accoutumance à l'inacceptable chez les personnels. Celle-ci empêche toute prise de conscience et de réflexion qui permettrait une réelle amélioration de la QVT.
- 2.2.3.6 L'intensification du travail (Heures Supplémentaires obligatoires, réunions, inclusions dans de mauvaises conditions, formations diverses hors temps de travail...).

### **2.2.4 Propositions :**

- 2.2.4.1 Produire localement un bulletin SST.
- 2.2.4.2 Organiser des Réunions d'Informations Syndicales (RIS / HMIS) spécifiques sur ce sujet. Parler QVT / conditions de travail avec nos collègues.

2.2.4.3 Faire des sondages et/ou des questionnaires pour recueillir le ressenti des adhérents

## 2.3 Mettre en avant la transition écologique juste pour améliorer la qualité de vie (QVT) et la santé et sécurité au travail (SST)

**Le sujet de la transition écologique juste est un enjeu pour notre société.**

2.3.1 Le dérèglement climatique va de plus en plus impacter nos conditions de travail. Afin que notre QVT et notre SST soient le moins affectées possible, il va être indispensable de repenser notre mode de vie au travail.

2.3.2 A ce titre, le syndicat apportera soutien et conseil aux adhérent.es qui souhaiteront porter un projet de transition écologique juste sur leur lieu de travail : végétalisation de cours, installation de panneaux photovoltaïques, audit sur le chauffage des bâtiments afin de réduire la consommation.

2.3.3 Nous soutiendrons tout projet de mobilité douce, en lien avec les collectivités territoriales : modification des horaires des transports en commun, réalisation de pistes cyclables aux abords des établissement scolaires et universitaires.

2.3.4 Nous inciterons nos adhérent.es à participer à la formation « Agir pour une transition écologique juste dans mon administration » et aux réunions, formations, débats organisés localement.

2.3.5 Nous demanderons aux autorités de tutelle un audit énergétique sur le bâti scolaire, les locaux universitaires, les établissement de sports et les administrations afin de débuter une rénovation thermique des bâtiments. Cela pourra se faire avec l'appui des structures territoriales CFDT.

2.3.6 Le Syndicat fera des propositions d'aménagement des rythmes scolaires (voire du calendrier scolaire) en cas de fortes chaleurs et de canicules.

## 2.4 Affirmer notre identité et nos valeurs

2.4.1 Notre syndicat se veut réaliste et pragmatique, il aide les agent.es à se responsabiliser.

2.4.1.1 Il fait de l'écoute sa marque de fabrique.

2.4.1.2 Il est force de propositions.

2.4.1.3 Il continue de développer son expertise et son efficacité pour aider au mieux les personnels qui le sollicitent.

2.4.1.4 Il associe ses adhérent.es à la prise de décisions sur les grands sujets politiques par des moyens variés ( Assemblées Générales, invitations aux Conseils Syndicaux, sondages, échanges électroniques, etc).

2.4.1.5 Pour diffuser ses idées, notre syndicat doit poursuivre sa stratégie de communication :

2.4.1.5.1 Renforcer le travail éditorial du site internet.

2.4.1.5.2 Envoyer régulièrement des newsletters catégorielles et générales à tous les personnels.

2.4.1.5.3 Poursuivre le travail de communication papier via les correspondant.es engagé.es avec la lettre bimensuelle d'information second degré et les guides professionnels.

2.4.1.5.4 Mettre à jour les panneaux syndicaux dans les différents établissements et services en étant attentif à la durée de vie des affichages.

2.4.1.5.5 S'appuyer sur les outils et les positions fédérales et confédérales pour montrer notre cohérence idéologique.

2.4.1.5.6 Rester en lien constant avec le terrain pour connaître les vraies problématiques des personnels.

2.4.1.5.7 Être présent.es sur les réseaux sociaux et exploiter la création de communautés propres à ce mode de communication.

2.4.1.5.8 S'efforcer de communiquer sur les grands sujets d'actualités locaux en direction des médias à l'aide de communiqués de presse et d'expression sur les réseaux sociaux.

2.4.2 Mettre en avant les idées phares de la CFDT : le pacte du pouvoir de vivre, la mixité sociale (par exemple en réfléchissant sur l'articulation enseignement public / enseignement privé), l'importance de l'union européenne...

## **2.5 La question des relations avec les autres Organisations Syndicales.**

### **2.5.1 Le travail en intersyndicale:**

2.5.1.1 Le travail en intersyndicale peut être nécessaire et utile ponctuellement. Nous le favorisons chaque fois que c'est possible. Il doit être abordé autour de revendications précises dans une perspective d'efficacité, sans complexes sur la crainte de fissurer une unité fantasmée des personnels.

2.5.1.2 Plus largement, nous devons assumer clairement nos positions et points de divergence. Nous ne signerons ni les communiqués, ni les mots d'ordre d'actions trop vagues qui permettraient à chaque organisation signataire de défendre des positions antagonistes et qui deviendraient illisibles pour le public. Nous affirmons que ces pratiques, en entretenant une certaine confusion idéologique, fragilisent le débat démocratique et le syndicalisme.

### **2.5.2 Notre position par rapport aux autres organisations syndicales :**

2.5.2.1 Si nous devons assumer sans complexe nos prises de position et les faire connaître largement, il est inutile de commenter celles des autres organisations syndicales.

2.5.2.2 Les attaques publiques auxquelles se livrent les organisations syndicales entre elles sont un facteur d'affaiblissement du syndicalisme : elles renforcent les postures stériles au détriment du travail pragmatique de long terme.

2.5.2.3 Face à des attaques qui peuvent être violentes, il convient aussi de former et informer correctement les adhérent.es et militant.es afin qu'ils ou elles puissent défendre nos positions et démentir les contre-vérités sans alimenter de polémique stérile.

### **3 Les élections professionnelles : renforcer notre légitimité et nos moyens d'agir**

#### **3.1 Pourquoi renforcer notre légitimité :**

Notre syndicat tire sa légitimité à agir au nom des personnels autant par le nombre de ses adhérent.es, que par ses résultats aux élections professionnelles .

Il nous faut donc renforcer notre représentativité dans toutes les instances et mettre davantage en valeur le travail qu'y réalisent nos élu.es, tout en restant lucides sur les marges de manœuvre réelles dont ils ou elles disposent.

#### **3.2 Objectifs électoraux:**

Les élections professionnelles doivent permettre au syndicat de progresser en faisant voter tous les adhérent.es, bien sûr, mais aussi les sympathisant.es qui reviennent vers nous régulièrement.

Notre objectif est d'être présent.es dans tous les comités sociaux des différents périmètres où nous sommes implanté.es.

#### **3.3 Méthode**

3.3.1 D'importants efforts ont été faits sur le plan de la communication et de l'information, nous devons faire en sorte que cela se traduise par une reconnaissance plus importante lors des élections.

3.3.2 Il nous faut donc élargir notre base de sympathisant.es par les moyens suivants :

3.3.2.1 Mieux identifier ces sympathisant.es.

3.3.2.2 S'appuyer sur l'application de gestion des contacts (« OSCAR ») et exploiter ces données, s'en saisir comme outil de développement et pour faire voter lors des élections professionnelles.

3.3.2.3 Aller à la rencontre des personnels de manière plus systématique.

3.3.2.4 Porter des candidatures incarnées par des personnels clairement identifiés sur le terrain pour leur action quotidienne.

3.3.3 Notre condition de syndicat général nous amène à être présent.es dans une multitude d'instances et de périmètres. Avoir la prétention d'avoir des élu.es partout ne peut que nous mener à épargiller nos forces et à affaiblir nos positions. Nous faisons donc le choix de cibler certaines catégories et certains secteurs géographiques. Ces choix seront effectués par le Conseil Syndical en concertation avec les sections et les catégories professionnelles concernées.

#### **3.4 Valoriser le travail des élu.es tout en restant lucides sur leur pouvoir d'agir dans les instances**

3.4.1 CSA\*, CA\*, CAP\*, CDEN\*, CAEN\*, groupes de travail divers et variés, nous siégeons dans de nombreuses instances dites "de dialogue social". Pourtant, force est de constater que souvent le pouvoir d'agir des élu.es du personnel y est extrêmement limité et

qu'il s'agit davantage de chambres d'enregistrement que de réels espaces de concertation. Plus qu'un véritable pouvoir d'agir dans ces instances où le dialogue social peut être limité, il s'agit avant tout d'être des interlocuteurs légitimes, crédibles et représentatifs vis à vis de nos employeurs.

3.4.2 Il convient donc de valoriser le travail des élu.es en poursuivant la communication sur leur action quotidienne auprès des personnels, leur travail préalable aux instances pour peser sur les questions mises en débat et l'efficacité de la méthode CFDT face aux postures de certains.

Par ailleurs, les instances doivent donner lieu à un compte rendu communiqué à l'ensemble des électeurs.trices.

3.4.3 Être élu.e c'est aussi acquérir des compétences et une expertise qu'il convient de valoriser davantage dans nos communications.

Il convient de poursuivre la montée en compétences des militant.es, élu.es ou non, capables d'assurer un accompagnement efficace des agent.es, et de valoriser ce travail.

\*CSA : comité social d'administration

\*CA : conseil d'administration

\*CAP : Commission administrative paritaire

\*CDEN : Conseil départemental de l'Education Nationale

\*CAEN : Conseil Académique de l'Education Nationale