

# Rapport d'activité

## 2021-2024

Ce document retrace l'activité du Sgen-CFDT de l'académie de Lyon du Congrès d'avril 2021 au Congrès de Lyon d'avril 2025. Il reprend les années 2021, 2022, 2023 et 2024.

*Préambule : tous les termes sont écrits au masculin, mais désignent aussi bien le masculin que le féminin de ce terme*

Des particularités sont à prendre en compte :

- une reprise progressive des activités post Covid en sortie de confinement
- une relance coûteuse en militance pour motiver les adhérents à voter aux élections 2022
- la mobilisation contre la réforme des retraites sur le premier semestre de l'année 2023, qui a impacté le travail militant et fait évoluer la vision des syndicats par la population.
- un changement de secrétaire général en septembre 2023
- Un renouvellement militant sur 2021-2022 stabilisé en 2023-2024

## Table des matières

Synthèse.....	2
Organisation et fonctionnement interne.....	3
Trésorerie et développement du syndicat.....	8
Suivi individuel des personnels.....	12
Actions revendicatives.....	14
Bilan des élections professionnelles de décembre 2022.....	15
Formations et informations syndicales.....	17
Communication du syndicat.....	18

## Synthèse

Ce mandat, hélas comme les précédents, a été marqué par le terrorisme islamiste. Après l'assassinat de Samuel Paty en octobre 2020, Dominique Bernard a été tué le 13 octobre 2023 alors qu'il tentait d'empêcher un ancien élève, radicalisé, d'entrer dans le lycée Gambetta d'Arras où d'autres personnels de l'État et de la région ont ensuite été blessés. L'École est directement visée pour ce qu'elle fait : éduquer, émanciper. Toutes ces attaques sont des blessures qui ne se referment pas et marquent profondément nos milieux professionnels.

Notre syndicat comme l'ensemble de notre fédération a agi dans un contexte de crise quasi permanent — crises successives ou empilées qui aboutissent à devoir agir en situation de crises lentes : crise du Covid, crise démocratique, crise sociale, et crise écologique. Cet état de fait s'accompagne de moments pendant lesquels la crise devient aiguë, comme cristallisée.

Comment parvenir à analyser collectivement ces crises pour penser des réponses plus structurantes, voire les transformations à construire et accompagner ? C'est un défi majeur pour notre société. C'est aussi un défi majeur pour notre syndicalisme si nous voulons agir et ne pas subir, si nous voulons porter des revendications au plus près des intérêts matériels et moraux de celles et ceux que nous rassemblons et représentons. Bref, comment agir et pas uniquement réagir ? Comment nous adapter au contexte, sans perdre de vue notre boussole CFDT ? Ce sont des réflexions qui ont animé ce mandat et qu'il nous faut continuer à creuser ensemble.

Dans ce contexte, tout au long du mandat et malgré des restructurations internes créant quelques secousses, nous avons toujours cherché à faire du syndicalisme de proximité en augmentant nos visites sur le terrain mais aussi en proposant des temps de rencontres avec nos collègues par des formations et/ou des réunions d'informations et pas uniquement dans les établissements scolaires (GIP, Universités, Crous...)

La mobilisation contre la réforme des retraites au cours du premier semestre 2023 a renforcé et (re) dynamisé des liens forts entre organisations CFDT, et plus directement entre militants et adhérents. Cela renforce notre cohésion interne. Cohésion que nous avons voulu augmenter aussi en multipliant des temps d'échanges entre militants et adhérents en devenir de militance, et ce, sans oublier la convivialité.

Il y a donc des réussites, des dynamiques à prolonger, et il y a aussi eu des difficultés, des échecs, des moments de tension... C'est tout cela qu'il nous faut analyser ensemble pour que ce congrès soit un nouveau jalon de l'histoire de notre syndicat.

Merci à tous les adhérents, à tous les militants qui, par leur engagement, nous permettent de penser, d'agir, de nous développer.

# 1. Organisation et fonctionnement interne

Notre organisation a dû et su évoluer mais s'est toujours attachée à maintenir l'orientation générale de la résolution validée au Congrès d'avril 2021 (qui s'est malheureusement déroulé en visio)

Malgré des changements dans le pilotage de notre syndicat ou au sein des équipes, pas toujours anticipés, nous sommes parvenus à maintenir le cap et assurer notre représentation à l'externe (instances institutionnelles) comme à l'interne (pro et interpro).

L'évolution de la fédération et des offres proposées ont aussi permis le maintien de cette stabilité.

Après près de 4 années au poste secrétaire général, Antoine Laniray, après avoir relevé le défi de reprendre un pilotage dans un contexte difficile, a souhaité donner une nouvelle orientation à son activité professionnelle et s'éloigner peu à peu de son engagement syndical.

Deux années sous COVID ont été délicates mais nous ont permis d'innover techniquement, deux années tournées vers les élections où nous avons retrouvé le contact avec de très nombreux adhérents et des résultats électoraux très honnêtes qui nous ont permis de consolider notre représentativité sur l'académie et le département du Rhône.

Fin septembre 2023, Janette Barrier a accepté de reprendre le poste du secrétariat général au sein de la commission exécutive existante et ce jusqu'au Congrès de 2025.

La rentrée 2023 a été préparée dans la continuité des axes posés dans sa préparation initiale afin de ne pas créer une rupture préjudiciable au syndicat.

Pourtant le contexte était plus que chahuté : à peine arrivé, notre ministre s'est fait déministré. Notre président voudrait qu'on fasse l'école ensemble tout en appliquant **ses** directives injonctives descendantes sans jamais vouloir entendre les réalités et propositions d'améliorations qui viennent du bas! Les circulaires, décrets et autres notes de service ne cessent de venir corseter l'action de terrain. Cela tout en diffusant dans l'opinion publique les vieilles lunes des nostalgiques d'un temps mythique fantasmé.

Les billets de mauvaise humeur du Sgen-CFDT se sont multipliés grâce aux flots d'annonces de notre nouveau ministre pour répondre aux exigences non concertées du président, auto proclamé super-ministre de l'Éducation Nationale fin août. Des annonces réactionnaires, une rhétorique guerrière, une mission « exigence des savoirs » qui ignore tout des recherches publiées et fait fi des réalités du présent... tel était le contexte de la rentrée 2023.

Quatre ministres de l'Éducation nationale en un an, une ministre démissionnaire pendant l'été, des annonces, toutes négatives et stigmatisantes contre la Fonction publique et ses agents, des déclarations pleines de mensonges et de mépris de plusieurs responsables politiques sur l'Education et ses personnels, c'est dans ce contexte que la rentrée 2024 s'est déroulée.

À chaque changement, à chaque transition leur lot de flottements, et ce sont des questions majeures pour le système éducatif, ses personnels, les élèves et les familles qui ne sont pas traitées ou qui sont mal traitées.

Comme chaque année, grâce au professionnalisme et à l'engagement de nos collègues et ce, à tous les niveaux, la rentrée 2024 s'est bien déroulée (sans ministre officiellement en place... faut-il y voir un lien?) mais dans une souffrance augmentée.

## **1.1. Organisation**

### **1.1.a. Commission exécutive (CE)**

Au début du mandat, elle se composait de 5 personnes.

Des tensions entre personnes ont émaillé la première moitié du mandat de la CE. Elles ont mis à mal le fonctionnement de la commission.

Une nouvelle CE courant 2023, 7 personnes sur les 7 actions identifiées au plan de travail de la rentrée 2023 a été mise en place avec une nouvelle distribution des missions.

Avec le départ du secrétaire général, elle s'est trouvé être 100% féminine et l'est restée.

Une formation fédérale a permis d'outiller ses membres et de retrouver une certaine cohésion.

La difficulté à respecter les statuts (non révisés depuis 2012) notamment dans le respect de l'origine géographique des membres de chaque département, nous ont amené à nous questionner sur la représentativité des territoires, la répartition homme/femme, les branches et c'est pour cela que nous avons redynamiser plus fortement les assemblées générales des adhérent.e.s par section pour la préparation de ce congrès.

### **1.1.b. Conseil syndical (CS)**

Depuis l'élection du Conseil Syndical avec 28 membres en avril 2021, 13 membres ont été renouvelés en cours de mandat, dont 4 lors du conseil syndical du 18 juin 2024.

Le taux de représentation au sein du conseil syndical de militants déchargés a atteint 40% en cette fin de mandature.

Entre 4 et 5 conseils syndicaux par an se sont tenus, dont un de deux jours avec nuitée sur place; cette cohésion et convivialité a été apprécié des conseillers.

Nous avons eu à cœur que les réunions se déroulent dans les différents départements et si possible dans des établissements où nous avons des personnels de direction adhérents.

Équilibré au niveau des branches majoritaires, il manque des représentants (enseignement supérieur, voie professionnelle, vie scolaire, PsyEN, contractuels comme AESH...).

Le soin porté à l'ordre du jour mixant actualités revendicatives et informations sur le fonctionnement du syndicat, ainsi qu'une expression des différents lieux d'exercice des conseillers nous ont permis un bonne participation et un taux de présence de plus en plus élevé.

Le contenu des différents CS ont évolué et permis une participation plus active des conseillers aux débats depuis 2023. Auparavant les séances étaient plus descendantes et informatives.

Mais il existe néanmoins encore un manque de dynamisme et de réactivité, de prise de positionnement, de réponses aux sollicitations sur les inter-sessions.

Si le conseil syndical doit impulser et faire vivre le syndicat, il ne remplit pas encore complètement ce rôle. Le travail entre 2 séances, les réponses aux sollicitations, aux divers questionnement quant à l'actualité, l'implication, la co-création de l'ordre du jour demandée par une majorité des membres sont encore difficile à mettre en place.

### **1.1.c. Equipe militante des déchargés**

Depuis 2021 et la crise du COVID, les modalités de réunions ont fortement évoluées avec l'arrivée de la visio conférence qui s'est grandement développée. Elle a changé les modes de fonctionnement et fait partie des nouvelles problématiques.

L'objectif étant de pouvoir faire plus de travail à distance, et donc dans les départements ou dans les établissements, mixant présence terrain et réponse aux questions posées via les mails ou le téléphone (avec une ligne téléphonique prenable à distance et à tour de rôle par chacun selon son jour de permanence).

Chaque année se pose le problème des moyens humains, c'est à dire trouver des collègues qui souhaitent s'investir dans des missions et qui soient en adéquation avec les missions à assurées en respect des valeurs de la CFDT.

L'organisation de la répartition des décharges est faite par la commission exécutive selon une règle définie en conseil syndical et en concertation avec l'équipe militante : un entretien annuel pour un bilan et des souhaits pour l'année suivante, une proposition de décharge l'année suivante en avril, permet de mieux se projeter. La réforme de la Fonction Publique en 2022 avec la transformation des Comités Techniques en Comité Sociaux d'Administration et la mise en place des Formations spéciale (F3SCT) ont offert la possibilité d'annualiser le temps de décharge associée ; elle a permis de dégager des moyens supplémentaires pour des militants dédiés et notre équipe de 22 membres en a bénéficié à la rentrée 2024.

Mais l'augmentation du nombre de militants déchargés sur des petits taux de décharges demande un investissement administratif lourd à mettre en œuvre (organisation et suivi).

Après un taux de renouvellement de militants important sur le début de mandat, nous avons depuis la rentrée 2023 acquis une certaine stabilité mais nous avons encore des besoins non comblés malgré des moyens potentiellement disponibles.

Les « journées militantes » ont été investies même si la participation est fluctuante selon le calendrier. Il est difficile de trouver le meilleur temps pour se réunir (temps de classe, temps personnel, ...) et de mobiliser les personnes. L'engagement militant semble suivre la remise en question plus générale de l'engagement au travail.

## **1.2. Fonctionnement**

### **1.2.a. Construire des orientations partagées communes**

La création d'un cloud (nuage de données accessible à tous) a permis de faciliter l'accès aux informations, la communication et la mise en commun de travaux.

Malheureusement, le fait que sa maîtrise et les aspects techniques afférents reposent sur très/trop peu de personnes est une contrainte de plus en plus forte. Fin 2024, nous avons commencé une collaboration avec une entreprise extérieure.

### **1.2.b. Animer une équipe militante**

Le rôle des correspondants d'établissements du second degré a été réaffirmé et son maillage a été questionné régulièrement.

Les missions des déchargés ont été listées sur des fiches de postes partagées avec chaque militant. Elles ont été créées en début de mandat et ont été reconduites annuellement par tacite reconduction ou corrections peu formalisées. Leur mise à jour n'a pu être effectuée

sur 2024 faute de chantiers toujours de plus en plus nombreux en lien avec les actualités. Le travail devra se poursuivre lors du prochain mandat.

Un « Clic militant », newsletter hebdomadaire construite avec les remontées des militants et à leur destination, a été systématisé : l'objectif est de faire le lien et le suivi de la vie du syndicat au fil de la semaine; on entend par militants pas seulement les déchargés, mais aussi les conseillers syndicaux. Il recueille les infos de la semaine, les visites d'établissement effectuées, les instances tenues et leur compte rendu succinct. Son format est régulièrement questionné pour qu'il reste assez synthétique. Il n'est pas encore assez investi par toutes et tous et devra s'intégrer dans un plan de communication (interne+externe) plus structuré.

#### **1.2.c. Être présent pour tous les adhérent.e.s**

Notre présence dans les 3 départements (bureaux, espace d'accueil et de travail) dans les URI (Union régionale Interprofessionnelle) et les UL (Union Locale), a évolué au fil du mandat et devra se poursuivre.

Mais il est difficile de constituer des équipes stables dans chaque département faute de relais suffisant. Il y a une forte présence dans le Rhône, en voie de développement dans la Loire, à consolider dans l'Ain.

#### **1.2.d. Liens interprofessionnels et intersyndicaux**

Nous avons siégé au bureau régional CFDT Aura jusqu'en 2023, le relai a été pris par le syndicat de Grenoble au Congrès URI de 2024 où notre délégation a assuré la représentation du syndicat. Nous avons par l'analyse conjointe de notre syndicat et celui de la FEP, fait intégrer un grand nombre d'amendements pour teinter la résolution URI Aura avec des références aux agents des services publics d'éducation et sur le besoin de contrôle sur l'usage des fonds publics par les établissements privés de nos champs professionnels.

Nous avons participé, et continuons de le faire, aux différentes rencontres des syndicats que ce soit sur les points d'organisation que de développement ou de temps de rencontres thématiques.

Ces temps de rencontres conviviaux : Mardi ou Jeudi « bienvenue », Afterwork thématique sont un appui certain grâce à l'organisation dont nous sommes déchargés et qui nous permettent de recevoir des adhérents (accueil de nouveaux ou fidélisation).

Mais ces rencontres ont un coût et nous devrons arbitrer sur le temps consacré et les effets/bénéfices en retour.

Nous nous appuyons sur l'InterPro CFDT dans nos temps forts de revendications ; nous contribuons à hauteur de nos possibilités aux leurs.

Le poids de l'Interpro permet de mieux appréhender les valeurs et de faire valoir certaines revendications (appui organisation et logistique), en particulier pour l'organisation de mobilisations sur des appels à la grève (en particulier celle contre la retraite à 64ans).

Du côté des intersyndicales, la multiplication des sujets donnant lieu à revendications rend de plus en plus difficile les prises de décisions et repose seulement sur peu de personnes car le temps de consultation du conseil syndical est souvent trop court.

Nous maintenons néanmoins un suivi étroit avec les partenaires syndicaux et nous sommes associés selon les mandats donnés par nos résolutions en cours (locales ou nationales).

#### **1.2.e. La gestion de notre fichier des adhérents**

Depuis la mise en œuvre du logiciel OSCAR fédéral, (Outil de Suivi des Contacts et Adhérents en Réseau), en lien avec l'outil CFDT GASEL, (Gestion des Adhérents des Syndicats En Ligne), nous avons constaté des usages trop divers selon les militant.e.s.

L'expertise se concentre également sur un faible nombre de militants et des temps allouables à une formation de qualité n'ont pu être suffisamment dégagés.

Avec la préparation du Congrès, nous avons identifié un certain nombre de points d'amélioration en particulier pour mettre notre syndicat en conformité avec les chartes confédérales.

Citons par exemple le cas des retraités dans notre fichier des actifs leur permettant de siéger et voter dans les instances du syndicat ou le cas des adhérents où il manque des informations de situation (détachement sur autre poste et autre lieu par ex) ou de carrière (pour apporter un suivi plus précis dans leur progression)

Ce travail de remise en cohérence (y compris sur les montants de cotisation) sera un prochain chantier à conduire d'ici le lancement de campagne des élections professionnelles 2026.

## 2. Trésorerie et développement du syndicat

Un bilan financier sain et solide nous permet d'envisager un accroissement de nos actions au service du développement de notre syndicat dans les 3 départements.

Une hausse des adhésions sur la première partie du mandat qui ne s'est pas maintenue et un toilettage nécessaire de certains dossiers nous donne une clôture en décroissance. Des choix techniques de début de mandat n'ont de plus, pas permis de fidéliser certains adhérents.

### 2.1. *Trésorerie*

#### 2.1.a. A quoi sert mon adhésion ?

La cotisation lors de l'adhésion est calculée sur la base de 0,75 % du salaire annuel net imposable.

Pour la CFDT et donc le Sgen CFDT de l'Académie de Lyon, la cotisation doit être la ressource financière principale qui lui garantit son autonomie comme le rappelle la résolution du Congrès de Lyon (Chapitre 1.2.5).

C'est aussi un acte de solidarité entre adhérents, quel que soit leur revenu, pour avoir accès à tous les services de la CFDT

Chaque adhérent participe au financement des différentes structures de la CFDT.

#### Répartition de la cotisation



Quel que soit son champ professionnel ou son territoire, un adhérent sera toujours accompagné ou aura accès aux services de la CFDT.

#### 2.1.b. Une nouvelle procédure de collecte de l'adhésion

Il a été mis en place en 2021 le paiement de la cotisation découverte en une fois par carte bancaire. L'objectif était une simplification de l'adhésion, avec l'espoir d'une hausse des cotisations.

Après deux ans, le constat est le suivant :

- une hausse modeste du nombre de nouvelles adhésions ;
- une forte baisse du nombre d'adhérents en prélèvement automatique, pourtant gage de sécurité pour le syndicat ;
- plus de 50 % ne renouvellent pas après la première année, ce qui n'est pas le cas par

- prélèvement automatique ;
- une baisse de la cotisation moyenne sur les 3 années.

Ce système par carte bancaire n'a pas été satisfaisant. Les personnes restent au tarif découverte ou ne renouvellent pas. Ils adhèrent rapidement mais démissionnent très vite, ce qui impose beaucoup de relance.

Ce mode de paiement pour les nouvelles adhésions a donc été arrêté en 2023, pour une modalité privilégiée, le prélèvement automatique.

Perspective : développer le prélèvement et atteindre les 100 %

### 2.1.c. Bilan financier sur 4 ans (2020-2023)

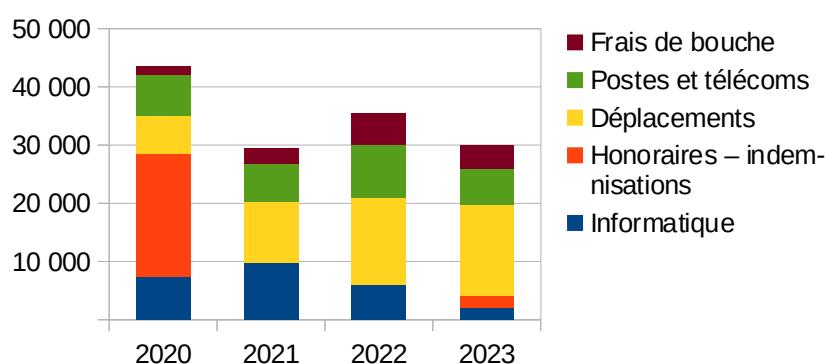
Cette période a été marquée en 2020 par deux séries d'évènements exceptionnels.

D'une part, la crise sanitaire a beaucoup diminué les contacts avec les adhérents (formations, visites dans les établissements ...) et a conduit le syndicat à changer son mode de fonctionnement en investissant de façon importante dans de nouveaux outils informatiques jusqu'en 2021.

D'autre part, des engagements de dépenses inconsidérées et des agissements dénoncés sur 2019 conduisant à une responsabilité du syndicat ont amené des dépenses non pérennes, une partie des conséquences financières a été comptabilisée sur cette année 2020 notamment des frais juridiques.

Après deux années de fonctionnement ralenti, l'activité syndicale a repris un rythme normal en 2022, et même au-delà puisqu'elle a été grandement tournée vers la préparation des élections de décembre 2022, par une augmentation de visites sur le terrain, ce qui se traduit par une augmentation des frais de déplacements.

#### Dépenses principales anuelles de fonctionnement



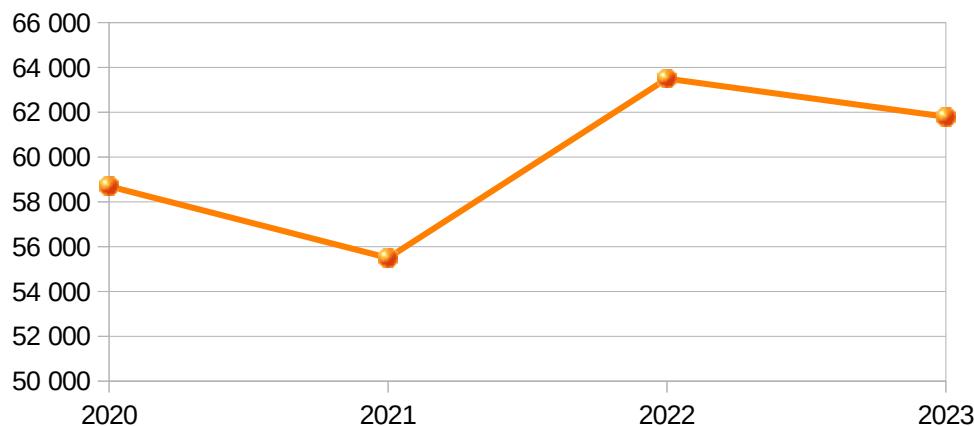
Si l'on regarde l'évolution des recettes, elles ont été en augmentation jusqu'en 2022 avec une baisse amorcée en 2023.

Depuis le 1er janvier 2022, les prélèvements automatiques de cotisations (PAC) ne sont plus effectués par le syndicat, mais par le Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations (SCPVC) de la CFDT. Le SCPVC reverse 26 % de cette somme à notre syndicat, le reste va à la confédération, aux URI (Unions Professionnelles Régionales) et aux fédérations.

La conséquence comptable est une contraction des recettes de cotisations et des reversements aux structures, sans conséquences sur la gestion budgétaire.

D'un point de vue financier, l'année 2023 est une année dans la continuité des actions précédemment engagées, sans évènement marquant, d'où un important excédent.

### Recettes annuelles au cours du mandat 2020-2023



Les cotisations de nos adhérents représentent 75% de nos recettes.

Le reste se partage principalement entre les reversements des Union Territoriales des Retraités (UTR - pour les Sections Syndicales des Retraités Sgen de nos 3 départements), la subvention régionale (représentativité CROUS) et les produits financiers.

A compter de 2024 et 2025, les cotisations représenteront plus de 90 % de nos recettes, le versement des SSR et la subvention Crous ayant cessé ce qui représente une perte financière d'environ 13 000€.

## 2.2. *Développement*

### 2.2.a. Développement dans les INSPE et entrants dans le métier

Les actions envers les jeunes / entrants dans le métier sont portées par des militants localement mais s'appuient aussi sur une communication de plus en plus maîtrisée, en partie grâce au pôle développement fédéral qui propose de plus en plus d'outils et de supports adaptables (fonctionnement dans un fédéralisme opérationnel)

Nous savons systématisé la prise de contact avec les stagiaires lors des rentrées de fin août permettant de créer du lien par contact mail et sur des permanences INSPE (planning à nouveau systématique sur 2023-2024).

Nous avons consolidé les actions auprès des correspondants d'établissements qui relaient nos affichages en lien avec les actualités et les temps forts ou lors des visites sur le terrain.

Nous avons réalisé encore plus de suivi de situations individuelles en demandant systématiquement l'adhésion pour l'accompagnement personnalisé.

Nous avons combiné les permanences en présentiel et distanciel, en étalant sur les 5 jours

semaine avec des permanences mail et téléphone ainsi que sur chaque congé scolaire ainsi que début juillet et fin août.

### **2.2.b. Actions dans les départements**

Le bilan reste globalement fragile ; les délégations départementales ont du mal à fonctionner ; les visites collèges et lycées se déplient sur les 3 départements, mais on constate peu de dynamisme au sein des sections départementales faute de moyens humains et d'engagement militants en proximité.

Nous portons les réunions du CS au moins une fois par an dans chaque département et les AG départementales des adhérents se tiennent une fois par an après le premier CS de rentrée mais la fréquentation ne dépasse que faiblement les 10 % d'adhérents.

Les réunions des sections n'ont eu lieu que pour la préparation de ce congrès et nous avons perçu la nécessité de les rendre plus régulières et plus opérationnelles.

### 3. Suivi individuel des personnels

C'est le cœur de notre action.

La qualité d'accompagnement individuel est valorisante pour les militants et est l'un de nos meilleurs atouts. Elle est notre image. Cet accompagnement est chronophage mais nécessaire. Nous avons commencé à développer des analyses de cas particuliers de manière collective ce qui enrichit le suivi.

#### ***3.1. Suivi de tous les collègues, mais priorité aux adhérents***

Ce suivi quotidien passe par les réponses aux appels téléphoniques, aux différents courriels chaque jour de la semaine, que la personne soit adhérente ou pas ; la proposition de l'adhésion devient systématique. Les informations concernant ce suivi sont consignées dans l'outil OSCAR.

Nous informons les adhérents sur leurs droits, leur carrière mais aussi les collègues par notre site et/ou nos newsletters de branche.

Le suivi passe également par un accompagnement individuel pour les demandes de congés formation, la mobilité, les ruptures conventionnelles et les démissions, les mutations, les promotions et l'avancement.

La solidarité passe aussi par la CNAS qui intervient pour pallier les pertes financières en cas de grève pour les adhérents de plus de 6 mois.

#### ***3.2. Défendre les personnels, notamment les plus précaires***

Notre suivi des AESH est monté en compétences et les liens développés avec les services de l'académie en charge de ces personnels (audience bilatérale) porte ses fruits petit à petit. En ce qui concerne les autres contractuels, nous manquons de force militante et gérons au mieux les dossiers qui se présentent au fil de l'eau en s'appuyant sur les secrétaires fédéraux.

#### ***3.3. Défendre juridiquement les personnels***

Une assistance, avec un accompagnement juridique si nécessaire, avec l'aide de nos juristes fédéraux et notre avocat-conseil a parfois été conduite dans le cadre du contrat de convention avec un cabinet juridique. Le pôle juridique de la fédération est aussi un appui sur les sujets plus généraux.

C'est un travail chronophage et lourd psychologiquement mais il consolide des adhésions. Un bon accompagnement fait un nouvel adhérent et par écho, s'il en parle en bien autour de lui, c'est une nouvelle source de contacts (ce qui arrive de plus en plus souvent).

L'expérience militante de l'accompagnement juridique est éprouvante pour l'adhérent mais aussi pour le militant qui accompagne et nous cherchons à faire monter en compétences les membres de l'équipe par des analyses en collectif et des formations.

La cohésion de notre équipe militante est un plus pour faire face à cela.

## 4. Actions revendicatives

Nous nous attachons à être présents sur quasi toutes les actions revendicatives en lien étroit avec les positions fédérales pour garder la cohérence de l'ensemble. Nous avons subi une succession de réformes disparates, une succession de ministres, une désorganisation des services décentralisés.

### 4.1. *Bilan et regard sur les objectifs fixés*

Nous avons contribué à la défense des contrats pérennes des AESH, au droit aux primes identiques que les membres de la communauté éducatives (REP/REP+). Nous nous sommes mobilisés au sein des Crous sur « à travail égal, salaire égal » mais aussi sur l'Université Lyon1 face à la volonté non concertée avec les personnels du passage en EPE.

Nous nous sommes mobilisés sur la réforme des retraites, sur le droit et l'encadrement du télétravail, sur la réforme des lycées, sur le Choc des savoirs, sur la Santé mentale des personnels (n'omettons pas de nous souvenir de l'assassinat médiatisé de 2 enseignants mais aussi des suicides d'autres collègues sur la région plus passée sous silence médiatique)

### 4.2. *Evolution de la présence du syndicat académique*

Nous mandatons toujours un militant pour une présence dans la préparation des intersyndicales et analysons en CE/CS la pertinence d'y collaborer.

Nous occupons nos sièges au sein des instances CSA et F3SCT sur les niveaux département, académique et régional ainsi qu'aux différents groupes de travail, qu'elles soient dans le scolaire ou dans le supérieur. Nous avons cherché à refaire cohésion entre les différents établissements plus en autonomie comme l'Enseignement Supérieur, y compris le Crous.

Durant ce mandat, notre syndicat a continué de participer activement aux instances nationales, notamment avec la présence en Conseil Fédéral et au Conseil National.

Nous avons beaucoup échangé avec la FEP, représentant les personnels de l'Enseignement Privé. Cette relation étant aussi vraie au niveau national, il a été plus simple de la porter au niveau local.

Les relations avec les autres syndicats de notre champ professionnel sont cordiales, mais l'éloignement de nos positions ne facilite pas les actions communes.

Il est à noter que certains (FSU, CGT) ont l'honnêteté de systématiquement nous demander de nous positionner sur des appels intersyndicaux. Nous collaborons selon les mandats qui nous sont confiés par nos résolutions.

Nous avons néanmoins réussi à construire des revendications communes sur certains sujets transversaux : réforme de la fonction publique, situation dans le premier degré, situation des AESH par exemple.

Nous avons en particulier été très présents dans l'intersyndicale en 2023 pour les manifestations contre la réforme des retraites, puis en 2024 contre « Choc des savoirs ». Mais nous constatons que la mobilisation est surtout portée par les militants déchargés alors que cela devrait embarquer plus de participation chez nos adhérents.

## 5. Bilan des élections professionnelles de décembre 2022

### 5.1. Préparation anticipée

Nous avons participé à une formation URI « Préparer les élections » en septembre 2021. et désigné un correspondant élection tôt dans le processus.

La recherche des candidats a commencé par l'envoi d'un mail le 13 avril 2022 (donc 8 mois avant le scrutin).

Nous avons pu constituer des listes dans toutes les CAPA ciblées. Dans le supérieur, l'Université Lyon 2 et Saint-Étienne sont des établissements où nous n'avons pas présenté de listes

### 5.2. Résultats

#### 5.2.a. Scolaire

Ces élections ont été un succès pour notre syndicat au regard des autres de la Fédération puisque nous progressons dans 13 scrutins sur 16. Mais après les revers de 2014 et 2018, nous sommes encore loin de retrouver nos niveaux antérieurs.

La participation a chuté en 2022 à 37,18 %, soit un votant sur 8. Alors que le corps électoral augmente de 3 308, les exprimés diminuent de 650.

##### Les Comité sociaux d'administration

Niveau académique : nous améliorons notre score en passant de 6,82 à 7,46 %, soit une augmentation relative de 9 %, alors qu'au niveau national, le Sgen passe de 8,40 à 7,80 %, soit une baisse relative de 9 %. Ces deux mouvements inverses nous rapprochent de la moyenne nationale. Avec 1361 voix, nous récoltons 73 voix supplémentaires malgré une participation en baisse. La FSU, FO et l'Unsa perdent des voix, au profit du Sgen, mais aussi de la CGT qui entre au CSA. Les syndicats représentés au CSA Académique passent donc de 4 à 5 avec 5 sièges à la FSU, 2 à FO, 1 à l'Unsa, 1 à la CGT et 1 au Sgen.

Au niveau départemental, nous progressons dans les 3 départements. Le Rhône passe de 8,48 à 8,73 % et garde son siège au CSA départemental. L'Ain et la Loire sont en deçà, mais leur progression les amène au-dessus des 5 %.

##### Les CAP

Dans les CAP Académiques ou Départementales, nous conservons un siège en CAPA du 2nd degré, et regagnons le siège perdu en CAPD du Rhône en 2018. Nous pouvons être satisfaits des progressions chez les personnels administratifs (attachés, secrétaires, adjoints).

Les résultats des trois corps de non-titulaires sont décevants. En particulier, le corps le plus nombreux (9324 inscrits), celui où nous étions le plus investi, les contractuels de surveillance et d'accompagnement (AED et AESH), est celui où nous baissions le plus en pourcentage.

#### 5.2.b. Enseignement Supérieur

Les résultats sont en progrès partout sauf à Lyon 3 (23 % à 19 %). Les personnels du supérieur représentent la moitié des effectifs scolaires et font 20 % des effectifs adhérents et 35 % des votants. A Lyon 1, c'est la première année qu'une liste est déposée (16,2 %)

Dans le supérieur la participation est très variable en fonction de chaque établissement.

### 5.2.c. CROUS

Au CROUS, les personnels ont rencontré le problème d'un double vote : urne pour l'établissement et électronique pour le national. Les résultats sont peu satisfaisants.

La participation ministérielle dans le supérieur est très faible car les modalités de vote sont différentes de celles mises en place dans les établissements, ce qui déstabilise les électeurs.

### 5.3. Instances où le Sgen CFDT est présent

Instance	Elu-e
CSA Académique	1 élu-e
CSA SD Rhône	1 mandaté-e
CSA SA	1 mandaté-e
CSA Grande Région	1 mandaté-e
CAEN	2 mandaté-e-s
CAPD Rhône	1 siège
CAPA 2D	1 siège
Lyon 1	1 élu-e
Lyon 3	2 élu-e-s
INSA	4 élu-e-s
ENS Lyon	5 élu-e-s
Vetagro	3 élu-e-s
ENSSIB	2 mandaté-e-s
CROUS	4 élu-e-s

## 6. Formations et informations syndicales

### 6.1. Les offres de formation

Sur ce mandat, nous sommes passés à une gestion fédérale, via Miel pour l'enregistrement des stagiaires en lien avec l'outil Gasel de gestion des adhérents et sympathisants CFDT et Gefosyel pour la gestion de la formation CFDT

Nous avons en début de mandat recentré nos propositions sur des formations à destination des adhérents, pour une montée en compétence, tout en poursuivant une ouverture sur des sympathisants car c'est un vecteur de développement.

Nous avons aussi donner une meilleure visibilité aux formations CFDT (fédérales comme Interpro sur les 3 départements)

Sur l'ensemble du mandat, nous avons souffert du manque de stabilité sur la gestion du pôle formation : 3 personnes se sont succédées en 4 ans ; ce poste en requiert pourtant fortement.

### 6.2. Modalités et fréquentations

Le nombre d'inscrits aux différentes formations est fluctuant et est en lien avec les modes de communications utilisées et les thèmes proposés.

Celles qui fonctionnent bien : retraite, mobilité, comprendre sa fiche de paye, SST (santé et sécurité au travail)

### 6.3. Informations

Nous avons poursuivi la tenue d'HMIS et RIS avec, pour ces dernières, le recours plus soutenu à la visio sur des créneaux divers permettant de concilier diverses contraintes (organisation, horaires..).

Les RIS en visio fonctionnent bien pour partager de l'information, mais nous regrettons parfois le peu d'interactions.

### 6.4. Former les militant.e.s

Nous avons régulièrement proposé des temps de formations lors de nos rencontres de militant.e.s, en particulier sur les outils que nous avons à disposition (WordPress, Oscar, Canva...). Nous avons aussi encouragé les plus experts à être en appui des plus novices.

Nous avons participé aux formations fédérales permettant la montée en compétences des militants en particulier au cours de formations inter académique (les ABCD thématiques, juridique de niveau 1)

### 6.5. Ouverture des formations à tous les personnels

C'est un vecteur de développement car ces temps sont appréciés par les stagiaires pas encore adhérents et qui font le pas ensuite. Nous veillons néanmoins à garder la priorité à nos adhérents en gérant une liste d'attente pour les non adhérents et en l'explicitant lors des inscriptions.

## 7. Communication du syndicat

Un adhérent reçoit par newsletter :

- le clic adhérent,
- le clic de branche,
- la lettre d'information fédérale (générale et corpo),
- la lettre d'information confédérale

Nous sommes présents sur les réseaux sociaux et animons des groupes FaceBook fermés.

Mais nous constatons que « trop de Comm. nuit à la Comm. » et que peu de nos destinataires sont lecteurs et réellement au fait des multiples actualités sur lesquelles nous communiquons.

Nous questionnons régulièrement le ciblage, la forme, la fréquence, le format et devrons conduire une analyse en nous appuyant sur des données quantitatives.

Nous sommes revenus sur certaines périodes à de la communication papier. Elle est appréciée (carte vacances, encart dans le magazine Profession Éducation, courrier personnalisé)

La communication passe aussi par des temps de rencontre sur des formations ou des informations syndicales ; par nos relais de correspondants qui mettent à jour les panneaux d'affichages ; lors de nos visites sur sites.

### 7.1. Un retour au format papier

Au fil du mandat, l'utilisation de la communication papier a été redéveloppée, notamment à destination de nos adhérent-e-s.

Nous avons envoyé un ajout académique à « Profession Académique » environ 3 fois par an, permettant de faire un zoom sur certaines activités du syndicat.

Par contre, la communication de tracts papier à destination des collègues s'est souvent avéré un gâchis de ressources.

Nos correspondants d'établissement ont pourtant demandé à retrouver des supports sur papier pour affichage dans les établissements.

### 7.2. Communication numérique

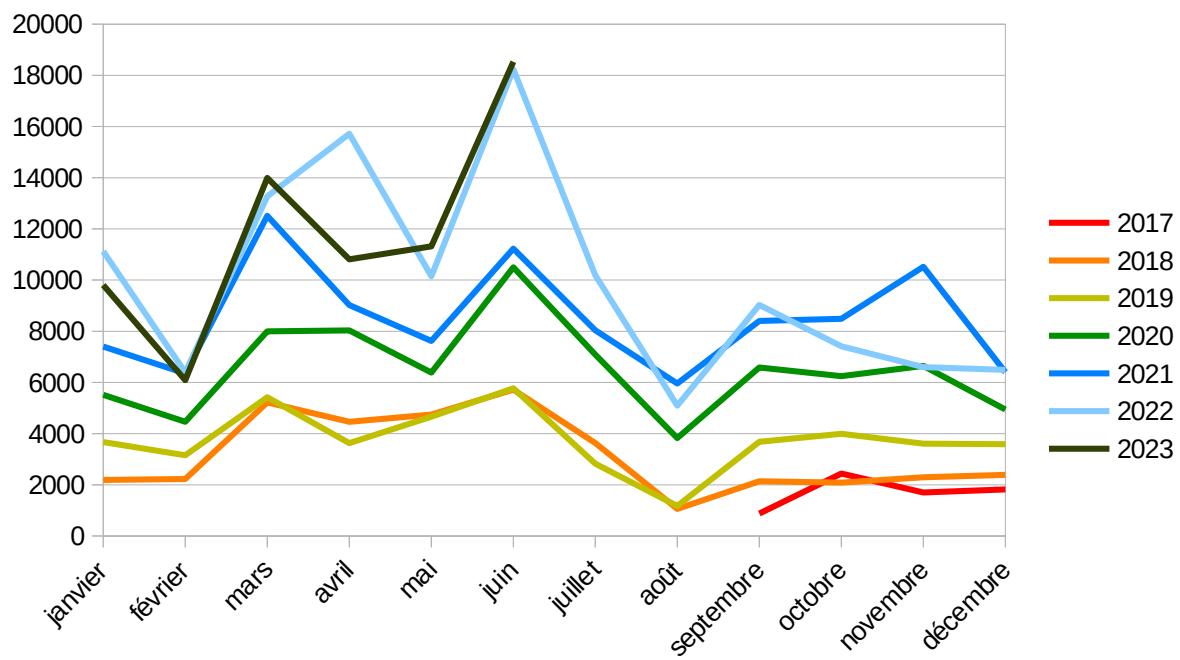
#### 7.2.a. Le site internet du Sgen CFDT de l'académie de Lyon

<https://lyon.sgen-cfdt.fr>

En 2017, nous sommes passés d'un site internet autonome à un site internet faisant partie de la « galaxie » des sites fédéraux. Ce site est alimenté en majeure partie (80%) par des articles provenant du site fédéral. Ce site a une interface WordPress et contient une bourse d'échanges sur laquelle la fédération et les autres syndicats académiques ou nationaux déposent des articles qui peuvent être récupérés et déposés sur les sites.

Les autres articles (20%) sont écrits par les militants de Lyon et concernent des réalités locales (résumé d'instances, déclinaisons académiques...).

L'augmentation de sa fréquentation est très forte. D'une année sur l'autre, l'augmentation est d'environ 50 %. Ces informations ne sont par contre plus disponibles depuis juillet 2023.



### **7.2.b. Le Clic adhérents**

Il est construit par un militant de longue date à la retraite, ancien secrétaire général du Sgen de Lyon qui effectue une veille documentaire très importante.

Il est envoyé à tous nos adhérents les samedis matins avec actuellement 1180 contacts.

Il est ouvert par 50 % des personnes environ. Ses sources sont généralement la fédération, la CFDT, c'est peut être une explication sur le pourquoi il ne génère pas nécessairement beaucoup de vues sur le site du Sgen de Lyon.

### **7.2.c. Les Newsletter de branches**

Deux militants publient chacun chaque semaine, pour le 2D et le 1D, une newsletter diffusée via le réseau OSTICE du rectorat (canaux institutionnels obtenus grâce à notre représentativité post élections professionnelles) à l'attention de tous les agents de l'académie de ces deux branches.

Des flashes infos corporatistes (CPE, J&S, AESH...) partent aussi de la fédération par ces canaux.

### **7.2.d. Les réseaux sociaux**

Cette activité est assurée essentiellement par des militants : Facebook et Instagram.

## **7.3. Présence du syndicat sur le terrain**

La communication, c'est aussi du contact chaud lors de visites sur sites. Nous avons intensifié ces actions en systématisant et en multipliant les lieux et les fréquences, principalement sur les lycées et collèges mais aussi sur des écoles sur des secteurs ciblés en lien avec les disponibilités des militants.

## **7.4. Renforcement des liens entre syndicat et adhérent.e.s**

L'interpro CFDT propose des temps « Bienvenue », « Afterwork » thématiques sur différents territoires et nous avons fait le choix d'y inviter régulièrement des adhérents à venir nous rencontrer sur ces temps pour échanger en convivialité.

Depuis 2022, nous avons ciblé des campagnes d'appels téléphoniques de « fidélisation » permettant de renouer un contact informel avec les adhérents sans interaction depuis ces 2 dernières années (en se basant sur les notes enregistrées dans le logiciel de suivi des contacts - OSCAR)