

Rapport d'activité 2021 2024

Vous trouverez dans ces pages les grands axes du rapport d'activité 2021-2024. Le détail des analyses, des actions menées et revendications portées par la fédération des Sgen-CFDT sont accessibles dans la version intégrale en ligne à partir du QR Code ci-contre ou via le lien <https://vu.fr/upXIP>



Une recension des productions (articles, reportages, dossiers, tribunes, courriers à nos ministres de tutelle, communiqués de presse, conférences de presse...) qui suit le plan du rapport d'activité, est accessible via le QR code ci-contre ou via le lien <https://urlz.fr/q70I>

INTRODUCTION

Le confinement au printemps 2020 nous avait contraint-e-s à reporter d'un an le congrès fédéral. Un congrès extraordinaire à Paris avait ensuite décidé de réduire à trois ans le mandat de Dijon (2021-2024) pour ne pas avoir la même année notre congrès fédéral et les élections professionnelles, ou le congrès confédéral.

Devant le congrès de Lorient, le conseil fédéral va donc rendre compte de l'activité réalisée au cours de ce mandat de trois ans.

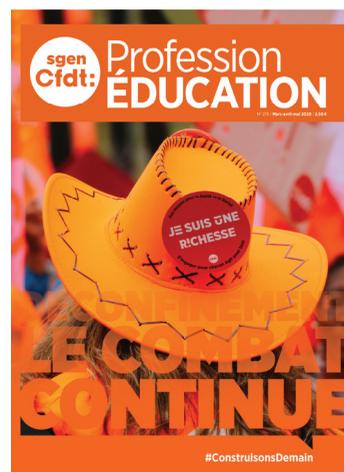
Ce mandat, hélas comme les précédents, a été marqué par le terrorisme islamiste. Après l'assassinat de Samuel Paty en octobre 2020, Dominique Bernard a été tué le 13 octobre 2023 alors qu'il tentait d'empêcher un ancien élève, radicalisé, d'entrer dans le lycée Gambetta d'Arras où d'autres personnels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

De mai 2021 à mai 2024, la fédération et ses syndicats ont 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. Nous y reviendrons, cela amène les acteur-trice-s, nous compris, à réagir à la crise aiguë, et donc souvent aux symptômes de la crise lente sous-jacente. Comment parvenir à analyser collectivement ces crises pour penser les 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 cahiers revendicatifs adaptés aux transformations en cours, proposer des utopies mobilisatrices conformes à nos valeurs, permettant de défendre efficacement les 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 ? 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, la fédération a utilisé et articulé tout le répertoire d'actions syndicales, seule ou avec d'autres organisations syndicales représentant les personnels, voire avec des organisations étudiantes et lycéennes, et avec des associations souvent membres du Pacte du pouvoir de vivre.

Syndicalisme de proximité ; élaboration et portage de cahiers revendicatifs, que ce soit auprès des personnels, dans les médias, auprès du gouvernement et des parlementaires (hors extrême droite) ; enquêtes par questionnaires ou recueil de témoignages d'agent-e-s sur leur travail ; organisation de manifestations sur la voie publique ; appels à la grève... toujours en recherchant à améliorer la coordination entre la fédération et les syndicats sur les actions en préparation.

Nous avons aussi, au cours du mandat, intensifié encore le travail avec les autres structures CFDT et en particulier avec la FEP-CFDT : travail revendicatif et actions conduites avec la FEP-CFDT, tribunes avec la confédération et plusieurs fédérations, travail continu avec la CFDT Fonction publique pour articuler nos interventions auprès de nos ministères de tutelle et auprès du ministère de la Fonction publique toutes les fois où c'était utile. La mobilisation contre la réforme des retraites au cours du premier semestre 2023 a prolongé, renforcé et dynamisé ces liens forts entre organisations CFDT, et plus directement entre militant-e-s et adhérent-e-s CFDT. Cela renforce l'ensemble de la CFDT, cela renforce notre cohésion interne. Cohésion qui est particulièrement utile pour porter efficacement et nous donner les chances de concrétiser les convictions qui sont les nôtres.



« Déconfinement, le combat continue »
#ConstruisonsDemain
Profession Éducation, n° 275 – Mars-avril-mai 2020

« De mai 2021 à mai 2024, la fédération et ses syndicats ont agi dans un contexte de crise quasi permanent [...] Comment agir et pas uniquement réagir ? Comment nous adapter au contexte, sans perdre de vue notre boussole ? 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, la fédération a utilisé et articulé tout le répertoire d'actions syndicales. »



© Philippe Antoine

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 le congrès de Lorient soit un jalon de plus dans notre histoire commune et nous permette de construire la suite sur des bases solides, réalistes, lucides.

Merci à tou-te-s les adhérentes et adhérents, à tou-te-s les militantes et militants qui, par leur engagement, nous permettent de penser, d'agir, de nous développer.

Bonne lecture, bons débats !

I. RETOUR SUR LES ORIENTATIONS ADOPTÉES AU CONGRÈS DE DIJON EN 2021

I.1. Notre projet pour le service public : éduquer, former tout au long de la vie et développer de nouvelles connaissances dans un monde en transition

I.1.1. Les orientations ont été portées en continu au niveau fédéral, mais dans un contexte de vents contraires dominants

La fédération a porté nos propositions pour le service public d'éducation, de formation et de recherche tout au long du mandat, que ce soit en produisant des argumentaires, en intervenant auprès des ministères de tutelle ou des médias, ou auprès des parlementaires.

Pour autant, des militant-e-s se sont interrogé-e-s sur notre capacité à porter ces orientations.

Cette interrogation est sans doute liée au fait que nous avons été confronté-e-s à des vents contraires : **l'exécutif a souvent pris des décisions orthogonales à nos orientations, ou refusé d'ouvrir au dialogue social des thématiques et propositions présentées aux ministres.** Et par conséquent, nos propositions, même si elles ont été portées, n'ont pas abouti.

Compte tenu de l'implication fédérale constante sur tous ces enjeux, et des productions fédérales nombreuses, cette perception doit nous engager à renforcer la capacité de la fédération et des syndicats à faire connaître au plus grand nombre d'adhérent-e-s et d'agent-e-s notre revendicatif et nos actions pour les faire avancer.

a) Logique curriculaire, compétences pour vivre et éducation au développement durable

Au cours des trois dernières années, voire depuis 2017, les politiques éducatives impulsées par le gouvernement ont plutôt tourné le dos à une logique curriculaire dans l'enseignement scolaire. La question de la **formation aux compétences pour vivre** et celle de **l'éducation au développement durable** étant abordées de manière disjointe au niveau ministériel, aboutissant de fait à une politique éducative qui nous semble incohérente (cours d'empathie pour les élèves d'un côté, instauration de groupes de niveau de l'autre avec un risque de stigmatisation des élèves et potentiellement des élèves entre eux, etc.). L'empilement des mesures, la logique de déploiement de dispositifs qui sont des annonces politiques faites sans toujours le souci des conditions de leur réalisation pour tous les personnels, et de toute évaluation caractérisent les politiques éducatives conduites. Cela contribue à la **perte de sens pour les personnels et pour les élèves**, et indirectement à la résistance passive des agent-e-s.

La fédération a saisi toutes les occasions de porter nos propositions : **défense des cycles d'enseignement, rappel de l'importance du socle commun de**

« [...] des militant-e-s se sont interrogé-e-s sur notre capacité à porter ces orientations. [...] cette perception doit nous engager à renforcer la capacité de la fédération et des syndicats à faire connaître au plus grand nombre d'adhérent-e-s et d'agent-e-s notre revendicatif et nos actions pour les faire avancer. »

connaissances, de compétences et de culture, argumentation pour changer de mode d'élaboration des programmes d'enseignement et sortir d'une logique de juxtaposition encyclopédique des programmes disciplinaires... [...]

b) Transformation climatique et fonctionnement du système éducatif

Au cours des dernières années, les différents ministères se sont focalisés sur l'adaptation aux crises : crise liée à l'augmentation des coûts de l'énergie en lien avec la guerre en Ukraine, événements météorologiques extrêmes. Mais à notre sens, nous sommes encore loin d'une réflexion systémique nécessaire pour éviter la maladaptation, et pour engager résolument l'ensemble du système éducatif dans la transition écologique.

Nous sommes donc intervenus de manière répétée auprès des différents ministères pour que ces enjeux soient mieux pris en compte de manière structurante et structurée, et sans inventer un nouvel enseignement spécifique. [...]

c) Accompagner des parcours individuels dans un cadre collectif

Au cours des trois dernières années, la question de l'**accompagnement à l'orientation** a peu progressé sur le fond. Tout se passe comme si, au ministère de l'Éducation nationale, la réflexion se limitait à vérifier que les 54 heures d'information à l'orientation étaient réalisées. À de nombreuses reprises, nous avons souligné qu'il fallait penser l'accompagnement des élèves par les psy-EN Edo*, avec les enseignant-e-s, les CPE, et structurer dans l'organisation pédagogique des établissements le temps de cet accompagnement. Cela n'a hélas pas débouché alors que c'est un sujet majeur en matière de démocratisation des études et des différents parcours de formation. [...]

Dans l'enseignement supérieur, les mesures prévues dans la **loi Orientation et réussite des étudiants (ORE)** n'ont pas pu être mises en œuvre, compte tenu de l'incapacité des universités à déployer des moyens humains dans le contexte de détérioration continue du taux d'encadrement des étudiant-e-s. [...]

d) Éduquer pour une société démocratique

La fédération est intervenue à de nombreuses reprises pour que se développe une éducation à la démocratie qui passe aussi par **la possibilité pour les élèves de faire l'expérience de pratiques démocratiques**. Pour autant, des décisions contraires ont été prises par le ministère de l'Éducation nationale. Ainsi, après une proposition du Sgen-CFDT d'inciter les établissements à assurer la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets d'élèves et à identifier une enveloppe budgétaire pour cela, le ministère de l'Éducation nationale a tout simplement renoncé à mentionner les projets des élèves dans la circulaire de rentrée. Pourtant, se soucier de leur concrétisation serait un levier pour sortir d'une démocratie collégienne et lycéenne déceptive et qui *in fine* dissuade une partie des élèves de s'engager puisque c'est en vain. [...]

I.1.2. Le travail avec des associations, d'autres fédérations CFDT et la confédération

Conformément aux orientations adoptées en congrès, nous avons prolongé et cherché à enrichir le travail avec la confédération et d'autres fédérations CFDT. **Le travail avec la FEP-CFDT** a continué de se structurer avec la préparation conjointe des CSE, la participation conjointe à des auditions parlementaires, par exemple sur le financement et l'organisation de l'enseignement supérieur privé, une contribution unique pour l'audition parlementaire sur le financement de l'enseignement scolaire privé, dans le droit fil de **nos prises de positions communes sur les enjeux de mixité sociale dans le public et le privé**. Le partage d'informations sur les intersyndicales et les appels éventuels à la grève est fluide. Lorsque c'est possible, nous organisons des délégations communes pour les échanges bilatéraux avec le ministère de l'Éducation nationale.

« nous sommes encore loin d'une réflexion systémique nécessaire pour éviter la maladaptation, et pour engager résolument l'ensemble du système éducatif dans la transition écologique. »

« un sujet majeur en matière de démocratisation des études et des différents parcours de formation »

* Voir le glossaire en fin de magazine.



© Dominique Bruneau

Le Sgen-CFDT, membre du mouvement Ambition École. Présence de Catherine Nave-Bekhti, le 30 juin 2021 à l'Hôtel de ville de Nantes, pour la signature du Manifeste « Pour un renouveau du service public d'éducation »

Ces travaux au sein de la CFDT se sont concrétisés à l'externe à travers des communiqués et tribunes.

Par ailleurs, la fédération travaille aussi de manière régulière avec des associations, dont plusieurs sont membres du **Pacte du pouvoir de vivre**. Ainsi, le travail avec **ATD Quart Monde** dans le cadre de l'expérimentation Choisir l'inclusion pour éviter la ségrégation (Cipés) se poursuit.

Sur les enjeux d'accès à l'éducation pour les enfants dont les familles vivent à la rue, ou en très grande précarité en matière d'hébergement, et pour les mineurs étrangers qu'ils soient accompagnés ou non, nous avons des liens avec la **fondation Abbé Pierre** via le Pacte du pouvoir de vivre.

La fédération essaie, à la mesure de ses moyens militants, de participer aux travaux de la **Coalition Éducation**, du **Réseau français des villes éducatrices (RFVE)** et au **Mouvement Ambition éducation** qui s'est structuré ces dernières années. Nous avons un partenariat avec **Managéduc**. Nous peinons à assurer une régularité dans la participation au fonctionnement du **collectif Économie sociale partenaire de l'École de la République (Espér)** et il nous faut rechercher avec les syndicats des correspondant-e-s locaux-ales intéressé-e-s par l'économie sociale et solidaire.

La fédération a été représentée dans la plupart des réunions du **réseau pour une transition écologique juste (TEJ)**. Nous participons à la construction de la stratégie TEJ avec les autres structures fédératives ou territoriales ou unions en proposant systématiquement des contributions. Ces participations nourrissent aussi la réflexion de la fédération. [...]

1.1.3. Le travail sur les enjeux de mixité sociale et scolaire

Les orientations fédérales relatives à la mixité sociale ont été portées constamment et actualisées après la publication des **indices de position sociale (IPS)** et les **études scientifiques** qui ont suivi (voir les ressources via le QR code).

Sur cette question, une fois de plus l'exécutif a manqué de volonté politique, empêchant le ministre de l'ENJ Pap Ndiaye d'aller aussi loin qu'il le voulait, en particulier sur l'enseignement privé (<https://urlz.fr/q68K>), avant de cesser totalement d'aborder la question de la mixité sociale à l'École malgré nos relances systématiques.

Nous avons aussi insisté sur l'importance de la mixité scolaire et du développement de pratiques coopératives dans les classes. La décision du ministre Gabriel Attal d'installer des groupes de niveau au collège, qui pourraient bien devenir des classes de niveau, vont à l'encontre de nos orientations. Nous l'avons dénoncé en argumentant tout au long de l'année 2023-2024. Sur ces enjeux majeurs, il va nous falloir persévérer.

Conscient-e-s pour autant que les inégalités se creusent sur le territoire, nous avons continué de **soutenir l'éducation prioritaire**. « Donnez plus à ceux qui ont le moins », reste malheureusement encore une priorité pour que les inégalités ne s'accroissent pas davantage. [...]

Le Sgen-CFDT continue de demander la **révision de la carte de l'éducation prioritaire** qui n'est plus adaptée à la réalité de certains territoires. Carte qui ne tient pas compte par ailleurs des éventuels écarts de typologies de public accueillis entre écoles et collège, notamment dans le cas de **politiques territoriales** encourageant à la mixité au collège.

La fédération est intervenue à plusieurs reprises en comité technique ministériel puis en comité social d'administration ministériel de l'Éducation nationale afin que la question d'une **politique d'éducation prioritaire au niveau lycée** soit pensée : prorogation des mesures indemnitaires transitoires pour les personnels de lycées qui avaient eu un classement éducation prioritaire dans l'attente de la révision de la carte, priorisation de moyens d'enseignement pour les lycées professionnels et les lycées généraux et technologiques scolarisant le plus d'élèves boursier-e-s, d'élèves issu-e-s de milieux défavorisés.

« Sur ces enjeux majeurs, il va nous falloir persévérer. »



1.1.4. L'action revendicative aux différents étages du système d'éducation, de formation et de recherche publics

a) École primaire

Les mesures du choc des savoirs enfonce le clou d'une vision mécaniste des apprentissages qui se faisait jour entre 2017 et 2022. Depuis l'été 2023, cette dynamique s'accélère et s'amplifie avec la volonté de déployer des évaluations nationales massées chaque année scolaire, et la tentation de revenir à la logique du redoublement, et de l'externalisation du traitement de la difficulté scolaire. Autant de mesures qui vont à l'encontre de notre vision de l'éducation, et qui contribuent à la perte de sens du travail, et donc à la **dégradation des conditions de travail des professeur-e-s des écoles**.

Malgré des interventions nombreuses, pour ne pas dire systématiques, sur les difficultés liées aux conditions actuelles de l'inclusion, nous peinons à faire entendre et surtout reconnaître les enjeux de l'inclusion dans le 1^{er} degré, et pourtant l'ampleur du nombre de fiches RSST déposées par des personnels du 1^{er} degré (enseignant-e-s et AESH) liée aux conditions de l'inclusion devrait en faire un sujet prioritaire pour le ministère de l'Éducation nationale. Tout se passe comme si, côté gouvernemental, l'augmentation du nombre d'accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap (AESH) et le développement des unités d'enseignement en maternelle ou en élémentaire autisme (UEMA et UEAA) suffisaient à apporter une réponse.

La fédération a porté en continu notre vision de l'école maternelle et de l'école élémentaire auprès des services du ministère, dans le cadre d'auditions parlementaires. Mais c'est bien dans le champ des politiques éducatives que les vents contraires sont les plus forts.

Le rôle du syndicalisme, c'est aussi de faire collectif et de ne pas en rester uniquement aux commentaires des politiques conduites quand nous sommes en désaccord. Des travaux se sont structurés, articulant un groupe de travail du conseil fédéral et le réseau 1^{er} degré, pour prioriser des axes revendicatifs mais aussi proposer de faire collectif. La fédération y a contribué en répondant aux sollicitations des équipes syndicales (cf. infra), et en proposant des visio sur le travail dans le 1^{er} degré. [...]

b) Collège

Le collège, qui avait été, au début du mandat, épargné par les réformes de politique éducative en est devenu le point focal. **Qualifié d'« homme malade » du système éducatif, il subit depuis deux ans des discours et des dispositifs qui vont à contresens de nos résolutions.** Nous avons été amenés à refuser, souvent en intersyndicale, la suppression de l'heure de technologie en 6^e et les mesures rétrogrades du choc des savoirs. [...]

c) Lycées

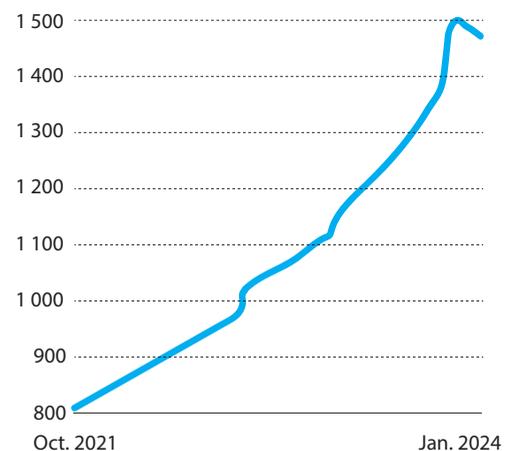
Le **dossier bac-LGT** a occupé tout le mandat et a été plus ou moins clos au terme de celui-ci, même si nous le dénonçons. À l'inverse, le **dossier lycée pro** a démarré en deuxième partie de mandat et se trouve loin d'être clos. **Cette différence de temporalité doit être soulignée, et peut permettre un retour d'expérience** : pour le LGT, on a cherché à améliorer l'existant pour agir sur le travail concrètement, tout en continuant à tenir le fil d'un lycée modulaire. Faut-il continuer à agir ainsi? [...]**

d) Enseignement supérieur et recherche

Le manque de financement de la **loi ORE** sur le volet accompagnement des étudiant-e-s aboutit au fait qu'elle ne donne pas sa pleine mesure en matière de réussite étudiante. Ces constats ont été portés dans les échanges avec le ministère, mais aussi lors d'auditions parlementaires. Depuis 2022, le ministère de l'Enseignement supérieur a entamé un travail de **révision du système de bourses sur**

« Les mesures du choc des savoirs enfonce le clou d'une vision mécaniste des apprentissages qui se faisait jour entre 2017 et 2022. Depuis l'été 2023, cette dynamique s'accélère et s'amplifie »

Évolution de l'adhésion des AESH



** Retrouvez les ressources via le QR code, et le détail des analyses, actions et revendications concernant les lycées professionnel, général, technologique et agricole dans la version intégrale en ligne du rapport d'activité 2021-2024.

« Les agent-e-s du réseau des œuvres universitaires ont toujours à cœur de s'impliquer dans leur travail pour participer au mieux-être des étudiant-e-s. [...] Seulement, les budgets de fonctionnement et la masse salariale ne suivent pas l'augmentation significative de la charge de travail qu'entraînent toutes ces mesures. »

« nous ne partageons pas le satisfécit du président de la République quant à la hausse du budget dans son discours du 7 décembre 2023. »

critères sociaux avec des financements importants pour la première étape que nous avons saluée.

Les Crous. Les agent-e-s du réseau des œuvres universitaires ont toujours à cœur de s'impliquer dans leur travail pour participer au mieux-être des étudiant-e-s. Par ailleurs, depuis un certain nombre d'années, le réseau des œuvres favorise l'ouverture de nouvelles structures de restauration et d'hébergement, notamment dans des territoires moins denses en matière de population.

Seulement, les budgets de fonctionnement et la masse salariale ne suivent pas l'augmentation significative de la charge de travail qu'entraînent toutes ces mesures. [...]

Les conditions de travail se dégradent toujours un peu plus au fil du temps avec des conséquences en matière d'arrêts de travail, de non-remplacement et de charge de travail qui doit se répartir sur les autres agent-e-s et en moins de temps. [...]

La recherche. Si nous partageons le constat d'un sous-financement chronique de la recherche en France et d'une complexité administrative qui épuise les collègues, nous ne partageons pas le satisfécit du président de la République quant à la hausse du budget dans son discours du 7 décembre 2023. Les hausses prévues par la LPR ont déjà été absorbées par l'inflation de ces dernières années. Quant à la complexité administrative, elle provient aussi d'un empilement de réformes menées trop rapidement, sans véritable concertation. Les réorganisations des campus, avec le déploiement des établissements publics expérimentaux, ont accéléré l'aggravation de cette complexité.

Nous sommes surtout très inquiets quant au calendrier annoncé pour ces réformes – 18 mois largement amputés par le remaniement et le coup d'arrêt lié aux coupes budgétaires annoncées en février 2024 –, qui ne tient pas compte de l'épuisement de nos collègues, causé par cet empilement de réformes depuis 20 ans. L'Enseignement supérieur et la Recherche ont aussi besoin de stabilité et de sérénité pour faire leur travail dans de bonnes conditions.

Au-delà de ce danger d'épuisement, qui concerne aussi les services du ministère, nous sommes perplexes quant au contenu même des réformes annoncées. Il ne suffit pas de dire qu'on veut mettre de la science dans le pilotage des appels d'offre, il faut aussi nous expliquer comment. [...]

e) Jeunesse et Sports

Le Sgen-CFDT était la seule organisation syndicale du champ Jeunesse et Sports à ne pas demander le rattachement de ces compétences et des agent-e-s à l'Éducation nationale. Le gouvernement en a pourtant pris la décision.

Nous considérons en effet important le lien entre les politiques éducatives conduites par le ministère de l'Éducation nationale et les politiques sportives et de jeunesse, mais aussi entre ces dernières et la politique de la ville, les politiques de cohésion sociale. Par ailleurs, les politiques sportives et de jeunesse ne peuvent se limiter à la question des enfants et des jeunes d'âge scolaire. C'est la raison pour laquelle nous avons toujours défendu la notion d'interministérialité de projet.

Depuis le rattachement à l'Éducation nationale, nous constatons des difficultés importantes pour les agent-e-s et les politiques publiques. D'une part, les agent-e-s des services déconcentrés sont soumis à de multiples donneurs d'ordre sans toujours une coordination suffisante. Leur charge de travail s'est accrue avec le développement du SNU. La charge est telle qu'elle réduit la capacité à participer à la conception de projets éducatifs dans les territoires avec les acteur-trice-s. [...]

De la même manière, ce fonctionnement typique d'un syndicalisme général nous permet aussi des interventions sur les conditions de travail dans les services déconcentrés, en particulier sur le déficit d'organisation du fonctionnement des services DRAJES et SDJES au cœur de l'été. Nous avons aussi organisé des temps de visio pour les militant-e-s des services déconcentrés pour accompagner un travail militant et de représentation des agent-e-s de tous les services déconcentrés de manière cohérente et intégrée. Cela a pu alimenter des

interventions tant au niveau ministériel qu'au niveau déconcentrés et dans les CSA spéciaux. [...]

Dans le même temps, l'importance prise par le sport de haute performance dans le cadre de la préparation des Jeux olympiques et paralympiques, l'effacement du ministère par rapport à l'Agence nationale du sports laissent les établissements des sports sans tutelle efficace et effective. Le Sgen-CFDT, première organisation représentative dans les Creps, les établissements nationaux, et l'Insep, suit de près les enjeux de ces établissements de leurs agents. [...]

f) Formation continue d'adulte

La disparition du Bureau ministériel et d'une politique visible a marqué le travail de ce mandat. Les situations locales et académiques se sont dégradées faute d'ambitions spécifiques et de logique affirmée. [...] *Retrouvez l'intégralité des analyses, actions et revendications dans la version intégrale en ligne du rapport d'activité 2019-2021.*

g) Service national universel (SNU)

Depuis 2017, à chaque rencontre avec le secrétariat d'État à la Jeunesse et à l'Engagement, c'est un nouveau scénario pour la montée en charge ou la généralisation du SNU qui nous est présenté.

Nos analyses sur le sujet sont connues et se confirment à chaque nouveau projet. Reste maintenant à suivre le démarrage des classes engagées dans plusieurs lycées, et à poursuivre le travail de conviction sur l'intérêt d'utiliser à d'autres fins le budget consenti pour développer le SNU. [...]

I.2. Notre projet pour les personnels : un travail émancipateur

Tout au long du mandat, nous avons cherché à porter nos revendications, cohérentes pour les personnels, et adaptées aux réalités professionnelles des différents métiers. Articuler visions générales et réalités catégorielles est parfois difficile. Difficile, parce que nous rassemblons des agent-e-s qui exercent dans des contextes de travail, des cadres d'emplois et avec des rémunérations très variés. Difficile aussi parce que ce n'est pas la logique qui domine dans nos milieux professionnels : la plupart des autres organisations syndicales ont une base catégorielle, les discussions ouvertes par les ministères sont souvent aussi disjointes selon les catégories et selon les périmètres ministériels.

« Articuler visions générales et réalités catégorielles est parfois difficile. »

Dans nos publications pour rendre compte de nos revendications et de la manière de les porter dans les discussions avec les ministères, nous avons donc articulé des expressions générales et d'autres très catégorielles afin que les adhérent-e-s, les personnels concerné-e-s s'y retrouvent, quelle que soit leur entrée première.

I.2.1. Des revendications satisfaites

Au cours des trois dernières années, nous avons pu obtenir la concrétisation au moins partielle de plusieurs de nos revendications. Le plus souvent, ces avancées ont été le fruit d'un **portage revendicatif articulant étroitement la confédération, la CFDT Fonction publique et notre fédération comme les autres fédérations CFDT rassemblant des agent-e-s public-que-s**. Cela a aussi été possible parce qu'une ouverture a été faite par le gouvernement, ouverture à laquelle l'action syndicale sous toutes ses formes n'est pas totalement étrangère. Certaines de ces revendications étaient anciennes — ne pas obtenir tout de suite ce que nous souhaitons ne doit donc pas nous amener à renoncer, mais bien à persévérer, renforcer nos arguments, et parfois aussi le rapport de force et la manière de l'incarner.

« Cette négociation a permis de parler travail, de porter une revendication qui nous identifie [...] d'intégrer les enjeux d'égalité professionnelle. »

« À l'heure où nous écrivons ce rapport d'activité, les accords au MASA, comme au MENJ, MESR, MSJOP sont majoritaires depuis plusieurs mois, et pour autant toujours pas signés. [...] C'est le contrecoup du remaniement gouvernemental. »

« Ce dossier a bien avancé au cours du mandat de Dijon, en particulier pour les enseignant-e-s, et c'est clairement parce que le Sgen-CFDT a porté cette proposition sans relâche auprès des ministres successifs, à Matignon et à l'Élysée »

a) Télétravail

Cette négociation a permis de parler travail, de porter une revendication qui nous identifie (reconnaissance du télétravail qu'implique le travail enseignant — mais nous avons été seuls sur cette dimension), d'intégrer les enjeux d'égalité professionnelle. La fédération a été proactive vis-à-vis des ministères. [...]

Des débats ont eu lieu régulièrement en conseil fédéral, permettant de préparer et suivre la négociation : octobre 2021 (note spécifique), décembre 2021 (note d'action revendicative), février 2022 (note d'AR), juin 2022 (note d'AR), octobre 2022 (note d'action revendicative).

Nous avons aussi fait des **publications régulières** articulant un angle général et un angle catégoriel sur le site fédéral.

Des visio ont été organisées pour les militant-e-s, les adhérent-e-s, les agent-e-s afin de suivre les étapes de la négociation, puis de s'approprier le contenu de l'accord pour pouvoir agir sur le réel, et nourrir la réflexion des équipes fédérales en vue des réunions du comité de suivi de l'accord.

b) Protection sociale complémentaire

Pendant les négociations ayant mené à l'accord majoritaire sur la protection sociale en santé à la fonction publique, puis avant et pendant les négociations dans nos ministères pour des accords sur le même sujet, **des débats et points de suivi réguliers ont eu lieu en conseil fédéral, jusqu'à la décision d'engager la signature de la fédération.** [...]

Des réunions ou des visio avec des militant-e-s ont été organisées pour informer sur les enjeux des accords de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance.

À l'heure où nous écrivons ce rapport d'activité, les accords au MASA, comme au MENJ, MESR, MSJOP sont majoritaires depuis plusieurs mois, et pour autant toujours pas signés. Nous ne manquons pas d'interpeler les ministères afin que la signature ait lieu. C'est le contrecoup du remaniement gouvernemental. Désormais d'ultimes vérifications juridiques par les différents ministères amènent le gouvernement à devoir modifier quelques clauses des accords. L'équipe de négociation suit cette situation de très près, d'autant qu'elle risque d'entraîner un second report de l'entrée en vigueur de l'accord au bénéfice des agent-e-s. Nous revendiquons le doublement de la participation forfaitaire de l'employeur public afin que le manque à gagner pour les agent-e-s ne dure pas plus longtemps.

c) Reclassements

[...] Nous avons fortement porté la revendication d'améliorer le reclassement pour mieux reconnaître l'ancienneté dans la carrière antérieure, quel que soit le métier antérieur, quel que soit le corps de recrutement. [...] Ce dossier a bien avancé au cours du mandat de Dijon, en particulier pour les enseignant-e-s, et c'est clairement parce que le Sgen-CFDT a porté cette proposition sans relâche auprès des ministres successifs, à Matignon et à l'Élysée. [...]

Des premières réunions de concertations jusqu'au vote en CSA ministériel, la fédération a porté la revendication de mesures rétroactives pour éviter le sentiment d'injustice éprouvé par celles et ceux qui ont été titularisé-e-s avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles. Cette revendication n'a hélas pas abouti.

Nos revendications sur les reclassements s'inscrivent dans nos orientations sur l'accompagnement des mobilités professionnelles des agent-e-s et la nécessité d'y adapter le cadre statutaire ou de gestion afin que les agent-e-s disposent de plus de choix. De ce point de vue, dans l'enseignement agricole public nous avons aussi obtenu des avancées. [...]

d) Aménagement des fins de carrière

L'enjeu de l'aménagement des fins de carrière est un sujet lui aussi ancien, que nous avons porté dans les discussions sur les retraites depuis l'automne 2019 (cf.

motion du conseil fédéral en novembre 2019 : <https://urlz.fr/q6cB>), en articulation au revendicatif CFDT dans le cadre de la préparation d'une réforme des retraites en 2022 et du conflit sur la réforme des retraites en 2023.

Des avancées ont été obtenues certainement grâce à cette articulation efficace de la confédération, de la CFDT Fonction publique et de la fédération :

- **départ à la retraite possible à l'âge anniversaire pour les professeur-e-s des écoles ;**
- **droit à la retraite progressive deux ans avant l'âge d'ouverture des droits.**

Pour autant, beaucoup reste à faire : budgets insuffisants pour un accès facile des agent-e-s à leurs droits, autres aménagements de carrière nécessaires. Nous continuons donc d'intervenir régulièrement pour obtenir un temps partiel de droit en fin de carrière (et pas seulement deux ans avant l'ouverture des droits à pension), la possibilité pour les enseignant-e-s de refuser toute heure supplémentaire en fin de carrière, le développement d'organisations du travail adaptées aux différents métiers permettant d'alléger la charge et la fatigue professionnelle en fin de carrière. Nous demandons aux différents ministères que ces questions fassent l'objet de négociations.

1.2.2. Les rémunérations des agent-e-s : avancées et limites selon les périmètres ministériels et les métiers

Retrouvez le bilan détaillé des analyses, actions et revendications dans la version intégrale en ligne du rapport d'activité 2021-2024.

1.2.3. Temps de travail et charge de travail : une intensification dont les employeurs publics peinent à prendre la mesure

a) Ce que le pacte et les heures supplémentaires (HS) font au travail des enseignant-e-s de l'enseignement scolaire

Depuis plusieurs années, nous dénonçons les conséquences du développement des heures supplémentaires pour les enseignant-e-s de l'enseignement scolaire. La transformation des heures postes en heures supplémentaires quand l'exécutif supprime des postes, l'instauration d'une deuxième heure supplémentaire non refusable contre l'avis des organisations syndicales... l'augmentation du temps de travail sert à pallier le manque d'enseignant-e-s. Mais cela revient à tirer sur la corde et nous constatons que de plus en plus de collègues sollicitent des temps partiels pour éviter l'obligation de réaliser ces heures supplémentaires. La pénurie de personnel amène l'administration à refuser de plus en plus les temps partiels sur autorisation. Sur ce dernier point, les enseignant-e-s du 2nd degré subissent maintenant les mêmes contraintes que les professeur-e-s des écoles et, partout, les contraintes qui étaient par le passé l'apanage des départements et académies les moins attractifs. [...]

Par ailleurs, l'analyse des bilans sociaux et des rapports de situation comparée montre à quel point les heures supplémentaires contribuent aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes. Développer les heures supplémentaires et globalement le travailler plus pour gagner plus, c'est aller à l'encontre des politiques d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Nous avons étendu ces analyses à la logique du **pacte enseignant**. Le refus du ministère d'envisager que les parts fonctionnelles de l'Isae et de l'Isae qui constituent le « pacte enseignant » puissent reconnaître du travail déjà fait, puissent donner lieu à décharge d'enseignement laissent peu de doutes sur le fait que le pacte aura les mêmes travers que les heures supplémentaires. [...]

Enfin, à la rentrée 2023, le pacte s'est plus encore resserré sur la question des remplacements de courte durée dans le second degré. Le ministre de l'Éducation



Manif 19 mars 2024, la Fonction publique marche pour les rémunérations

© Aline Noël

« L'augmentation du temps de travail sert à pallier le manque d'enseignant-e-s. Mais cela revient à tirer sur la corde »

« les heures supplémentaires contribuent aux inégalités de rémunération entre hommes et femmes. »

« Au moment d'écrire le rapport d'activité, le ministère n'a toujours pas présenté de bilan du pacte. »

« Le syndicalisme, c'est aussi la persévérance. »

nationale d'alors (Gabriel Attal) a pris des dispositions pour limiter les absences de courtes durées, donnant pour objectif que 100 % de la formation continue ait lieu hors temps d'enseignement à partir de la rentrée 2024. La fédération a fermement dénoncé ces dispositions de même que celles qui invitent à tenir les réunions de concertation sur les temps de pause méridienne ou le soir en visio.

Au moment d'écrire le rapport d'activité, le ministère n'a toujours pas présenté de bilan du pacte. Le Sgen-CFDT demande sans relâche que ce bilan ne se limite pas à la question de la consommation ou non des enveloppes budgétaires. Nous demandons un bilan de l'impact en termes de conditions de travail, de santé au travail, et d'inégalité professionnelle femmes-hommes et d'inégalité entre le 1^{er} et le 2nd degré.

Notre opposition au pacte s'est déclinée aussi dans un cadre intersyndical et nous avons constamment dénoncé les risques du dispositif en termes de collectif de travail et de sens du travail.

b) Les 108 heures et les missions liées à la mission d'enseignement : un forfait non régulé vecteur de l'intensification du travail

Dans les discussions avec le ministère de l'Éducation nationale, nous avons porté l'analyse que les 108 heures étaient un forfait non régulé qui ne pouvait en rien freiner l'intensification du travail des professeur-e-s des écoles ; mais **nous n'avons pas réussi à structurer un revendicatif suffisamment précis sur les 108 heures**. Le conseil fédéral n'a donc pas réussi à réaliser pleinement le mandat que le congrès lui avait donné. Par ailleurs, **nous n'avons pas réussi à conduire le ministère vers des mesures de désintensification du travail des professeur-e-s des écoles**. Nous ne renonçons pas pour autant à agir dans cette direction. Le syndicalisme, c'est aussi la persévérance.

Sans doute nous faudra-t-il à l'avenir en faire encore plus pour que décideurs et décideuses comprennent les réalités du travail. De ce point de vue, **le développement des pratiques syndicales de proximité, la capacité en tant que syndicalistes à parler et à raconter le travail mériteraient d'être encore renforcés dans toute notre organisation et d'être articulés directement à l'élaboration du cahier revendicatif, intégrés à son portage**. Par ailleurs, il faut peut-être prendre une autre entrée en réflexion que les 108 heures, et plutôt parler du temps de travail global pour définir l'organisation la plus efficace pour améliorer les conditions de travail des personnels et sortir d'une logique du forfait non régulé qui s'ajoute à l'obligation réglementaire de service. Les missions liées à la mission d'enseignement doivent être régulées pour protéger les agent-e-s. [...]

Pour les directeurs et directrices d'école, nous avons obtenu au cours des dernières années des améliorations via l'augmentation et l'élargissement des décharges de direction. La loi Rilhac devait aussi permettre une amélioration des conditions d'exercice de cette responsabilité avec plus de décisions possiblement prises à l'échelle de l'école, et une légitimité reconnue par les partenaires. Mais il reste encore du chemin à parcourir pour que l'esprit de la loi se concrétise dans les pratiques professionnelles, aussi bien au sein de l'Éducation nationale que dans les communes.

c) Ce que la pénurie de personnel fait au travail dans tous les métiers de nos champs de syndicalisation

Dans tous nos champs de syndicalisation, les conditions de travail se dégradent. Le manque de personnel, à la fois du fait des difficultés de recrutement, des départs de plus en plus nombreux avant la retraite, et de l'inadéquation entre les missions et les moyens, aboutit à une intensification du travail et à une perte de sens. [...]

1.2.4. Égalité professionnelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le travail (VSST) : structuration du dialogue social, passer à la mise en œuvre au plus près des agent-e-s

Les ministères de nos champs de syndicalisation ont tous reçu la labellisation Égalité diversité de l'Afnor.

Au ministère de l'Agriculture, une feuille de route égalité-diversité a été élaborée et fait l'objet d'un suivi régulier et nous avons obtenu l'extension du périmètre de la cellule d'alerte contre les discriminations et VSST à l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire (*voir les ressources du QR code*).

La DGRH désormais commune à l'Éducation nationale, à la Jeunesse, aux Sports, et à l'Enseignement supérieur et la recherche s'est dotée d'un plan national d'action pour l'égalité femmes-hommes commun à ce vaste périmètre pour 2021-2023 (*voir les ressources du QR code*).

Les discussions ont démarré pour son renouvellement avec des groupes de travail communs, mais aussi des groupes de travail distincts afin de mieux adapter les actions aux différents contextes statutaires et de travail. [...]

Nous cherchons à convaincre les acteurs du dialogue social de l'intérêt d'aboutir à un accord sur ce sujet majeur.

En 2023, un arrêté relatif à la prévention, au signalement et au traitement des situations de VSST a été pris par les ministères EN, J, S, ESR qui nous est apparu insatisfaisant : défaut de prise en compte des signalements de violences conjugales contrairement à la préconisation interministérielle, manques de précision dans la procédure de traitement des VSST... Nous l'avons dénoncé dans les différents CSAM et en formation spécialisée, et dans un cadre intersyndical. Nous avons obtenu un engagement de révision de l'arrêté, qu'il nous faut faire valoir malgré les remaniements.

1.2.5. Personnels en situation de handicap : investir davantage cet enjeu

La fédération a davantage structuré le travail sur les **enjeux revendicatifs** pour les personnels en situation de handicap. Cela a permis, d'une part, de **structurer les interventions** auprès des ministères et dans les instances de dialogue social, mais aussi de produire des **ressources syndicales** pour accompagner les personnels (*voir les ressources du QR code*).

1.2.6. Transformation écologique et travail : imposer le dialogue social aux employeurs

Le dérèglement climatique demeure une perspective lointaine pour nos interlocuteur-trice-s au niveau ministériel. Entre les stratégies nationales biodiversité ou bas carbone, les plans d'adaptation au changement climatique... et la réalité sur nos lieux de travail, il y a un fossé difficile à combler.

Si la répétition des épisodes climatiques marquants a conduit à une progression de la réflexion au sein du ministère de l'Éducation nationale sur le bâti, en particulier en termes de chaleur et d'inondations, la mise en œuvre est très lente, avec des collectivités territoriales plus ou moins engagées mais souvent limitées par des financements qui doivent être mis en œuvre selon une planification peu claire (avec des budgets non sécurisés).

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale reste silencieux sur les enjeux d'adaptation au changement climatique et à l'exigence de contribution à la transformation écologique pour des bâtiments et lieux de travail sur lesquels il a la main : aucun dialogue social n'est structuré sur les enjeux pour les bâtiments administratifs.

Nous portons aussi l'idée que la transition écologique n'est pas limitée à l'adaptation bâtiminaire et qu'il faut passer à une lecture et une logique d'actions plus systémique en intégrant toutes les dimensions du travail et les conditions de déplacement domicile travail et de déplacements professionnels.

Sur le bâti scolaire, la fédération participe à des groupes de travail multiples, qu'il s'agisse du dialogue social qui a mené à la définition du référentiel ministériel, ou bien d'auditions parlementaires, du travail dans les F3SCT qui ont pris la suite des CHSCT. Nous portons systématiquement un positionnement qui conduit à refuser de séparer la question de l'adaptation et de l'atténuation des problématiques plus



© Aline Noël

« Le dérèglement climatique demeure une perspective lointaine pour nos interlocuteurs au niveau ministériel. »



« Engagé-e-s dans la transition écologique juste »
Profession Éducation, n° 291 – Mai-juin-juillet 2023

« Il y a donc beaucoup à faire pour imposer un agenda social écologique plus pertinent et permettant de passer à l'action. »

« Les travaux du conseil fédéral ont confirmé le refus pour le Sgen-CFDT d'un décrochage entre premier et second degrés, non seulement sur les modalités du concours, mais aussi sur les modalités de formation. [...] »



© Philippe Antoine

Dijon, assemblée générale, février 2022

traditionnelles autour des enjeux de santé, sécurité, inclusion et bien sûr adaptation aux missions (pédagogiques en particulier). [...]

Dans les universités et les ONR, la crise énergétique a sans doute contribué à accélérer les investissements de rénovation bâtiminaire en lien avec la transition écologique. Cependant, de nombreux établissements avaient intégré ces enjeux dans leur réflexion dans le cadre de la dévolution patrimoniale depuis plusieurs années. **Au niveau ministériel, dans l'ESR comme à l'EN le dialogue social reste souvent focalisé sur les enseignements et l'éducation au développement durable et à l'écologie. In fine, dans tous nos champs de syndicalisation, nous faisons le constat d'un dialogue social peu structuré et une réflexion parcellaire sur les enjeux liés à la transition écologique.** Il y a donc beaucoup à faire pour imposer un agenda social écologique plus pertinent et permettant de passer à l'action.

1.2.7. La formation initiale des enseignant-e-s et les voies de recrutement : on ne recrutera pas les enseignant-e-s du futur avec les recettes du passé

La réforme de la formation initiale des enseignant-e-s et CPE plaçant le concours en fin de master 2 a été consciencieusement ratée, jusqu'aux derniers textes relatifs aux conditions de stage qui ont été de puissantes incitations à ne pas passer par un master MEEF, ou à ne pas faire de stage en responsabilité pendant le master. Aussi, cette réforme du premier quinquennat a commencé à faire l'objet de critiques à peine le second quinquennat débuté, et ce, sans en passer par la nécessaire prise de recul et l'élaboration d'un bilan partagé. [...]

Depuis la rentrée 2023, c'est de nouveau l'agitation, avec la présentation de plusieurs scénarii. Les travaux du conseil fédéral ont confirmé le refus pour le Sgen-CFDT d'un décrochage entre premier et second degrés, non seulement sur les modalités du concours, mais aussi sur les modalités de formation. [...]

1.3. Faire vivre un syndicalisme proche, utile et efficace

La période qui vient de s'écouler a connu des **moments inédits** pour notre pays et, par conséquent, pour la vie de nos syndicats.

Dans les premiers mois de cette mandature, la France a été paralysée par l'épidémie de Covid et puis par les mesures de confinement.

Les pratiques de développement ont dû être retravaillées. La **progression en nombre d'adhérent-e-s**, même si elle n'a pas été aussi importante que lors du mandat précédent a quand même été positive.

Cependant, tous les syndicats et tous les champs de syndicalisation n'ont pas connu le même sort. On constate de **grandes disparités**. [...]

1.3.1. Mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité

La fédération s'est employée durant les trois ans du mandat à mettre en œuvre les orientations définies par la **partie 3.3 de la résolution de Dijon : « Une organisation plus efficace, forte de ces militant-e-s »**. Le **pôle structures** initié en 2019 a poursuivi son déploiement en profitant notamment du temps fort de l'AG de Dijon (février 2022). Il s'est véritablement installé durant le mandat pour organiser l'offre fédérale à destination des syndicats, la rendre plus lisible, coordonner et structurer la connaissance des syndicats, et participer à l'élaboration du suivi personnalisé de chaque syndicat par la fédération.

La fédération a œuvré à renforcer son travail en direction des syndicats au travers de ces interventions à la demande de équipes. **L'outil de demandes d'intervention en ligne (DIL)** a été créé durant le mandat pour mieux répondre aux besoins des équipes. DIL recense 56 interventions de militant-e-s de la fédération à la demande

des syndicats depuis juin 2022, soit environ une par semaine en moyenne. Parmi elles, 22 ont été consacrées à des démarches « Parlons travail ».

OSCAR a pu, au cours de la période, atteindre l'un de ses objectifs, celui d'être **l'outil au service du contact pendant la période électorale**. Les campagnes d'appel ont pu ainsi être entièrement menées et malgré quelques lenteurs, la robustesse de l'application a été au rendez-vous. Cette période particulière a permis une meilleure prise en main et appropriation d'OSCAR par la quasi-totalité des équipes syndicales, mais aussi dans toutes les dimensions générales de notre organisation (ESR, EAP...).

Tout cela a été renforcé par plusieurs **formations** centrées sur les fonctionnements de collectifs avec l'outil.

Au-delà des temps de formation formels, un accompagnement ponctuel des militants est donné par la fédération. Les formations sont désormais conduites en liant les dimensions techniques de l'outil avec celles de la conduite du développement des syndicats.

D'autre part, les anciens outils spécifiques d'accompagnement des agents pour les opérations de carrière des enseignant-e-s et personnels de direction ont été remplacés par le **portail SgenPlus intégré à OSCAR**.

Enfin la fédération a conduit des opérations de **stabilisation de l'application**, et de **fiabilisation des données**. Elle poursuit un travail avec la confédération pour une meilleure intégration des données entre les outils confédéraux et OSCAR. [...]

Le suivi des syndicats par les secrétaires nationaux-ales s'est enrichi d'une réflexion menée tout au long du mandat (CN de mars 2021, AG de Dijon en février 2022) pour préciser les attendus de ce suivi. La pleine implication de la fédération dans le **dispositif ARC**, en lien avec l'équipe confédérale (formation de 18 secrétaires fédéraux-ales en janvier 2024), incite à poursuivre ce travail pour identifier ce qui relève du temps long (suivi) et de temps délimités (accompagnements). [...]

1.3.2. Articuler développement et démocratie interne

Tout au long du mandat, nous avons cherché à améliorer les interactions avec les militant-e-s des équipes syndicales, voire directement avec les adhérent-e-s, en utilisant les réseaux professionnels, des listes de diffusion, des visio et webinaires.

L'objectif de cette démarche est de mieux articuler l'actualité revendicative et son portage fédéral avec une démocratie interne vivace et avec notre dynamique de développement. La circulation en notre sein des réalités professionnelles et de leur analyse militante est ce qui nous permet de renforcer notre efficacité revendicative à tous les niveaux de l'organisation.

In fine, cette démarche est aussi un moyen **d'enrichir la légitimité de notre parole syndicale**. Non seulement nous avons acquis la légitimité de porter la parole des agent-e-s par les résultats aux élections professionnelles, mais aussi parce que nous sommes capables de bien représenter les réalités professionnelles des personnels, de parler travail aussi bien dans nos interventions médiatiques que dans les concertations et négociations avec les décideurs politiques et l'administration.

Cultiver en permanence cette démarche, c'est chercher à articuler les deux sens de la représentativité syndicale définies par Pierre Rosanvallon. [...] *(Des exemples concrets de cette politique de développement sont détaillés dans la version intégrale en ligne.)*

1.3.3. Une présence médiatique au service de la visibilité de nos positions et d'une incarnation partagée de notre organisation

[...] Au cours de ce mandat, nous avons [...] développé un contact direct avec les journalistes et les parlementaires (hors élu-e-s d'extrême droite) à travers l'« INFOPRESSE ». [...]

De 2021 à 2024, environ 120 médias ont parlé du Sgen-CFDT, cité directement des propos de militantes et militants Sgen-CFDT. Cela représente plus de 1000 articles, jusqu'à mars 2024, sur une période d'environ 3 ans et 10 mois. [...]

« La circulation en notre sein des réalités professionnelles et de leur analyse militante est ce qui nous permet de renforcer notre efficacité revendicative à tous les niveaux de l'organisation. »



Catherine Nave-Bekhti sur la Réforme des retraites, France Info TV, 18 avril 2023

« La perte de nombreuses compétences pour les CAP a continué à modifier le travail militant des élu-e-s CAP, et à modifier aussi plus largement nos pratiques syndicales. »

1.3.4. Adapter nos pratiques syndicales au nouveau contexte créé par la loi de transformation de la Fonction publique

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique a donné progressivement sa pleine mesure en cours de mandat avec l'installation des CSA et leurs formations spécialisées.

La perte de nombreuses compétences pour les CAP a continué à modifier le travail militant des élu-e-s CAP, et à modifier aussi plus largement nos pratiques syndicales. De plus en plus, l'accent est mis sur le conseil en amont des démarches que les collègues doivent faire en matière de mobilité et de carrière en particulier. Les équipes syndicales et fédérales doivent s'adapter à cette donne : maintenir la capacité à faire de l'information et de l'accompagnement collectif et faire face aux effets d'un accompagnement plus souvent individuel des personnels rencontrant des difficultés particulières. [...] Notre capacité à informer les agent-e-s continue d'être un levier de syndicalisation. L'accompagnement plus individuel de collègues rencontrant des difficultés particulières s'avère plus compliqué que par le passé car les liens avec les services ne sont plus aussi fluides. Cet accompagnement mobilise un temps militant important, et confronte davantage les militant-e-s à des situations délicates et à une charge mentale forte. **L'accompagnement et le soutien aux accompagnant-e-s est un enjeu majeur pour toute notre organisation afin de ne pas éteindre l'engagement.** [...]

L'installation des CSA et leur formation spécialisée, avec une présence systématique d'élu-e-s et mandaté-e-s Sgen-CFDT dans les FSSSCT des CSA où nous siégeons [...] tout cela modifie à aussi le travail syndical en lien avec les instances de dialogue social. **Le choix, fort, du conseil fédéral de démarrer très vite la formation des élu-e-s et mandaté-e-s, dès janvier 2023, et de structurer leur mise en réseau, est une force pour toutes et tous.** Installer tôt dans le mandat l'interconnaissance directe permet un bon fonctionnement des listes de discussion qui nourrit les interventions aussi bien localement que nationalement. [...]

La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, c'est aussi la possibilité de négocier des accords majoritaires locaux. Il nous faut nous saisir de cette possibilité partout où c'est possible, partager ce qui démarre dans certaines académies ou établissements et structurer l'accompagnement des équipes de négociation.

1.3.5. Une formation fédérale dynamique

L'ensemble des formations fédérales proposées pendant ces trois années a eu pour objectif de servir les pratiques syndicales. On distingue plusieurs périodes. Celle d'une **démarche de formation autour de l'accompagnement des agent-e-s** et plus largement des collectifs de travail avec une année d'Agir-Bâtir-Communiquer-Développer (ABCD) de l'accompagnement et la formation « écoute active », celle de la **formation des élu-e-s post-élection** et celle permettant de s'emparer désormais du **dispositif de négociation d'accords collectifs et de possibilités d'agir pour les transformations écologiques juste**. La nécessité de formation au juridique trouvera elle aussi des propositions en 2024.

D'autre part, les **formations des exécutifs** se poursuivent avec des sessions de formation pour les responsables de syndicats, et d'autres à destination des exécutifs. La dynamique de formation d'animateurs de formation s'est poursuivie. Elle vise à rendre les syndicats plus en autonomie pour la proposition de formation aux adhérent-e-s. Une dynamique que l'on constate aussi via **l'augmentation des déclarations de formations locale** que le secrétariat fédéral de la formation doit prendre en charge.

La commission fédérale formation (CFF) est le principal acteur de la formation, en ingénierie, et conception comme en animation de la formation. D'autres secteurs de la fédération s'engagent aussi dans la proposition de formations spécifiques : **le développement et la communication, soutenus par le pôle Simon.**

La formation fédérale a accompagné l'ensemble de la démarche visant à mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité. [...]

« La formation fédérale a accompagné l'ensemble de la démarche visant à mettre les structures fédératives au service de l'accompagnement des équipes militantes pour un syndicalisme de proximité. »

II. ANALYSE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour l'enseignement scolaire, les résultats des élections au CSAMEN et à plusieurs CSA académiques n'ont pas été au rendez-vous, générant une déception d'autant plus forte que nous avons connu une augmentation de notre nombre d'adhérent-e-s depuis le précédent scrutin et que la campagne et sa conduite ont été appréciées par les militant-e-s.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, mais aussi à la jeunesse et aux sports, la mauvaise organisation du vote électronique est à l'origine d'une partie de l'écart significatif entre les résultats aux CSA d'établissement et aux CSAM. [...] *(Retrouvez le détail de l'analyse des résultats aux élections dans la version intégrale en ligne.)*

Ces résultats fragilisent notre représentativité au niveau ministériel et les moyens syndicaux dont nous disposons.

L'analyse des résultats des élections par le conseil fédéral a débouché sur la constitution d'un groupe de travail sur l'évolution des pratiques syndicales. En effet, l'analyse des élections nous a amené-e-s à insister sur une réussite liée à la proximité et sur l'intérêt des actions mises en œuvre dans le cadre d'un fédéralisme opérationnel, même s'il faut observer qu'il y a eu moins de sollicitations qu'en 2018 pour des déplacements fédéraux en région. Nous avons considéré qu'il fallait interroger le terme « proximité » pour éviter d'une part d'en faire un mantra et d'autre part de lui donner un caractère « fourretout » source de malentendus. **C'est le lien entre proximité, émancipation des collectifs et action revendicative qu'il faut préciser.** Les débats du CN ont fait émerger le sujet récurrent du ressenti d'un décalage entre l'action revendicative et les attentes de nos collègues, voire de nos adhérent-e-s, dans un contexte de surcharge informationnelle. **Il faut analyser la manière dont l'actualité revendicative est construite et appropriée dans et entre les différentes instances et structures du Sgen-CFDT** : congrès, conseil fédéral, conseil national, AG fédérale (celle de 2022 ayant été une réussite et appréciée par les participant-e-s), conseils syndicaux, secrétariat fédéral et ses secteurs, comités et réseaux, collectifs de militant-e-s de syndicats, AG ou sections d'adhérent-e-s.

En avril 2023, les pistes de travail du groupe ont été validées par le conseil fédéral. Puis le conseil fédéral de juin 2023 a validé les décisions. [...] *(Retrouvez le détail en ligne.)*

« L'analyse des résultats des élections par le conseil fédéral a débouché sur la constitution d'un groupe de travail sur l'évolution des pratiques syndicales. »

III. POURSUIVRE VERS UN FÉDÉRALISME PLUS OPÉRATIONNEL, MÊME À L'ÉPREUVE DES CRISES

[...] La fédération a structuré le débat interne en urgence pour refaire un point de situation partagé. Et cela nous a amené à participer à une journée de grève importante dans l'éducation le 13 janvier 2023. Le conseil fédéral a pris le temps, dans sa réunion de février 2023, d'analyser cette séquence pour en tirer des enseignements collectifs [...] *(Retrouvez l'analyse en ligne.)*

IV. ANALYSE DE LA MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES EN 2023

Les membres du conseil national et du conseil fédéral réunis conjointement le 8 novembre 2023 ont partagé les éléments d'analyse de la mobilisation contre la réforme des retraites.

À l'échelle fédérale, nous avons pu observer une syndicalisation de janvier à octobre beaucoup plus dynamique en 2023 qu'en 2022, même si nous avons moins bénéficié de l'effet « mobilisation retraites » que l'ensemble de la CFDT. Des adhérent·e·s en plus, souvent des nouveaux et nouvelles qu'il nous faut accueillir à la CFDT, au Sgen-CFDT, et intégrer à notre démocratie interne.

Le conseil national et le conseil fédéral ont constaté des effets « internes » et positifs de la mobilisation contre la réforme des retraites : renforcement des liens au sein des Sgen, et de la sociabilité par le syndicalisme [...], renforcement des liens entre les syndicats Sgen, les syndicats CFDT des autres champs professionnels et les militant·e·s et responsables des structures interprofessionnelles (URI, UD, UL ou UTI). [...]

CONCLUSION

Le rapport d'activité rend compte de l'activité fédérale, décidée et conduite par le conseil fédéral et le secrétariat fédéral à partir des orientations adoptées par les syndicats en congrès. **Chaque congrès n'efface pas les orientations précédentes mais peut décider d'en réviser certaines, d'en prioriser d'autres.** Entre deux congrès le conseil fédéral peut être amené à affiner, à réajuster la manière de faire face à l'actualité revendicative. Ce faisant, il se réfère aux orientations, et à des boussoles intangibles que sont les valeurs de la CFDT, le préambule des statuts de notre fédération, et ce qui est la raison d'être du syndicalisme : la défense des intérêts matériels et moraux des agents que nous rassemblons, que nous représentons.

Les militantes et militants du conseil fédéral, du secrétariat fédéral et de la commission exécutive ont fait au mieux tout au long du mandat pour tenir cette **feuille de route** quelle que soit l'actualité pour ne pas nous laisser absorber par l'exigence parfois stérile de l'immédiateté. Nous avons eu la ténacité de porter sans relâche des revendications. Toutes n'ont pas abouti, tant s'en faut, mais nous ne renonçons pas.

Nous avons toutes et tous continué à :

- **assurer la capacité de la fédération à porter les revendications auprès des décideurs nationaux et à participer efficacement au dialogue social,**
- **informer les militantes et militants du mieux possible de l'activité fédérale et de l'actualité revendicative,**
- **communiquer auprès des agents pour valoriser notre action,**
- **accompagner les équipes syndicales par la formation, le soutien aux actions de proximité, la mutualisation des ressources, le partage de la réflexion pour que notre démocratie interne soit dynamique.**

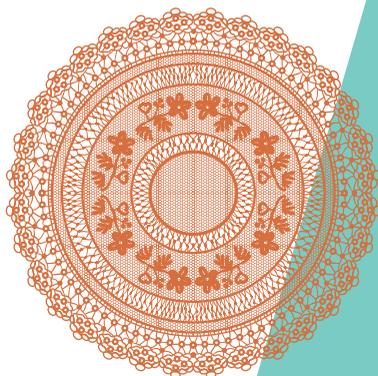
Le travail pour préparer ce rapport d'activité a débuté bien avant la rédaction des trois avant-projets de résolution. Le conseil fédéral avait, par ailleurs, la volonté avec ce rapport d'activité de rendre compte de notre action sans taire les moments de tension, peut-être les erreurs et les échecs, et sans minorer non plus les réussites qui doivent être une source de fierté militante.

Cela doit permettre aux équipes syndicales de préparer les interventions et votes en congrès sur l'activité du mandat afin, nous l'espérons, de valider l'action conduite et ainsi mieux nous projeter dans ce que nous aurons à réaliser dans les quatre années qui viennent.



© Luc Grimonprez

Le palais des congrès de Lorient, qui accueillera les congressistes Sgen-CFDT du 13 au 17 mai 2024



Accompagner : de l'attente d'un service vers une syndicalisation durable

De nouveaux venus sans connaissance de l'environnement syndical approchent le Sgen-CFDT de l'étranger à l'occasion des webinaires Partir. S'ouvre un espace de développement syndical fait de demandes individuelles, d'attentes de service. Rapidement, le dialogue s'établit, par téléphone, par courriel. Nous appuyant sur ces demandes, singulières et riches de questions diverses, nous proposons un accompagnement professionnel pour construire le projet de mobilité, pour préparer par exemple une candidature de l'écrit jusqu'à l'oral, c'est-à-dire du CV jusqu'à l'entretien. L'accompagnement se met en place sur un projet à court terme ou sur deux ans.

C'est l'aller-retour fréquent des échanges de proximité qui tisse le lien. Ces échanges de proximité permettent à la fois l'expérience du collectif et une certaine convivialité, propice à la réflexion sur les pratiques à partir de questions naïves qu'on ose poser dans cet environnement informel.

Comment transformer ce nouveau lien syndical en lien syndical durable ?
Comment faire évoluer ce lien vers une adhésion de conviction, une adhésion actrice du devenir d'un collectif ?

Dans ce contexte particulier, un travail militant se met en place pour construire une syndicalisation durable. Le lien pourra s'entretenir ensuite au fil de différents rendez-vous possibles : contacts individuels ou en petit groupe sur la vie de l'établissement à l'étranger, le bien-être au travail mais aussi sur des questions de carrière : PPCR, mobilité... Le lien syndical doit passer aussi par le partage des valeurs CFDT évoquées lors des formations, des visios.

En tout cas, un constat s'impose, celui de la patience : tout se fait de façon progressive, pour que la confiance s'installe, que les échanges soient fluides. Les adhérent-es ont démontré ces derniers temps la force de cette proximité, et leur appartenance, leur efficacité, lors des dernières élections professionnelles à l'étranger par exemple.

Dans l'accompagnement professionnel, nous voyons une possibilité militante pour une syndicalisation durable.

Sgen-CFDT Étranger