

10^{ème} congrès de la CGT Éduc'action du 11 mai au 15 mai 2020 Guidel (56)

La Commission exécutive de la CGT Éduc'action a décidé de soumettre au débat les textes suivants :

Résolution 1 : « *Faire vivre notre projet d'école avec les personnels* » (p. 1 à 9)

Résolution 2 : « *Quelles réponses aux crises du syndicalisme ?* » (p. 10 à 15)

Feuille de route Vie Syndicale : « *L'organisation de nos forces pour être plus efficace !* »
(p. 16 à 18)

Les résolutions sont des propositions visant à engager le débat et à animer la réflexion dans notre Union au plus près des syndiqué-es pour prendre des décisions d'orientation pour les 3 années à venir.

Les syndicats départementaux sont invités à participer activement à la construction des propositions concernant notre syndicalisme.

La Commission exécutive appelle tous les syndicats départementaux à les discuter et à formuler des propositions d'enrichissement sous forme de contribution au débat et d'amendements.



Résolution 1

Faire vivre notre projet d'École avec les personnels



- 1- La CGT constate que depuis plusieurs décennies, les gouvernements successifs s'attaquent au pacte social issu du Conseil national de Résistance en détruisant les conquies sociaux et les protections collectives.
- 2- Ces politiques libérales détruisent progressivement tous les pans des services publics : casse des cadres collectifs, suppression d'emplois de fonctionnaires, précarisation des personnels par la casse des statuts et recrutement de non-titulaires.
- 3- Dans ce contexte, le service public d'Éducation n'est pas épargné. Les réformes portées par le ministre Blanquer en sont la preuve. Elles visent à casser le cadre national et à fragiliser le système éducatif pour mieux le démanteler.
- 4- L'objectif de cette résolution est d'interroger notre action et notre pratique syndicales pour développer un syndicalisme plus fort et efficace face à cette politique.

5- Partie I : Démantèlement de l'École publique

- 6- Depuis Jules Ferry, l'École publique est un instrument de sélection sociale. Seules les luttes ont permis des acquis émancipateurs. L'arrivée de Jean-Michel Blanquer au ministère de l'Éducation nationale ne rompt pas avec les politiques gouvernementales précédentes : il démantèle encore plus l'École publique et ce qui subsistait de son caractère émancipateur.
- 7- Le ministre accélère l'autonomisation des établissements, la territorialisation et permet le développement des expérimentations qui brisent le cadre national de l'École.

8- A - Institutionnalisation du tri

- 9- L'ensemble du système scolaire fonctionne par la sélection, mais les réformes récentes renforcent ce processus. La mise en place de Parcoursup a ainsi mis en lumière la sélection assumée dans l'accès au supérieur. L'exclusion des lycées de l'éducation prioritaire aggrave les déterminismes sociaux et géographiques.
- 10- Avec la réforme des lycées, le Bac va devenir un diplôme d'établissement accentuant les injustices sociales et la dégradation des établissements difficiles. Cela s'ajoute au renforcement du tri social organisé par une orientation de plus en plus précoce et irréversible. Les élèves, dès la fin de 3^{ème} et de seconde générale, sont obligé-es de se déterminer sur de futures études supérieures, détermination concrétisée par le choix des Spécialités en 1^{ère} générale. Mais toutes les Spécialités ne sont pas accessibles partout et les maths restent un outil de sélection en lieu et place de la hiérarchie des filières.
- 11- Dans la voie professionnelle, la réforme affaiblit le bagage culturel dispensé aux élèves et déprofessionnalise l'ensemble des formations. C'est une forme de discrimination et de tri. De plus, le ministre développe l'apprentissage, formation inégalitaire, dans tous les lycées. Cette voie de formation

repose sur la recherche d'un contrat de travail, ce qui discrimine les filles, les élèves issu-es de l'immigration ou de quartiers défavorisés.

12- Quant aux « *Classes passerelles* », elles sont une voie de stockage des recalé-es de Parcoursup au lieu d'être une voie d'accès au BTS.

13- L'orientation est une phase assumée de la sélection. Celle-ci est présente de manière insidieuse à travers la carte scolaire, principal moyen de ségrégation. En confiant l'information sur l'orientation aux Régions et en modifiant les missions des personnels (Psy-EN, CPE, PP...), le ministère assujettit davantage la formation aux besoins locaux d'emploi.

14- Les réformes du collège et des rythmes scolaires (non imposées au privé) ont renforcé cette voie de contournement de la carte scolaire.

15- Les élèves en situation de handicap sont encore trop souvent discriminé-es dans le système scolaire par manque de moyens. La mise en place des PIALs et la création d'un contrat AESH, sans statut ni formation, ne permettent pas de répondre favorablement à cet enjeu. Elles vont même fragiliser les élèves concerné-es tout en dégradant les conditions de travail de l'ensemble des personnels. En s'attaquant au principe et aux dispositifs du traitement des difficultés scolaires à l'école et au collège (RASED, SEGPA et UPE2A), l'Institution décide consciemment de laisser certain-es élèves sur le bord de la route.

16- B - Un pilotage par l'évaluation au service de l'autoritarisme

17- La casse de l'Éducation nationale n'est pas nouvelle et n'est pas l'apanage du seul JM. Blanquer. La CGT Éduc'action estime cependant que les attaques portées par ce ministre se distinguent des précédentes par leur rythme et leur ampleur suscitant un sentiment de violence institutionnelle chez les personnels. En quelques mois seulement, il s'est attaqué à tous les pans de l'Éducation nationale et du supérieur en explosant le cadre national, le cadre statutaire et le cadre collectif qui faisaient l'unité du travail dans notre secteur. L'idée est claire : individualiser pour isoler les personnels et leur imposer des décisions unilatérales et autoritaires. Toute la philosophie de l'article 1 de la loi Blanquer en définitive.

18- En appliquant le « *tout évalué* » (établissements, personnels, pédagogie...), le ministère cherche à renforcer un pouvoir pyramidal descendant visant à casser les cadres collectifs, à renforcer le poids des hiérarchies et imposer un management autoritaire. Ce dernier se caractérise par le développement de l'autonomie des chef-fes d'établissement, des hiérarchies intermédiaires et la volonté du ministre de créer un corps de direction des écoles permettant d'évaluer et diriger les enseignant-es mais aussi les AESH.

19- Le tout organise la mise en concurrence et le contrôle des personnels et des établissements, l'individualisation des élèves et la normalisation pédagogique.

20- De plus, les mesures prises par JM. Blanquer et l'instauration d'un Conseil scientifique de l'Éducation nationale visent à remettre en cause la liberté pédagogique des enseignant-es et à imposer une vision idéologique des apprentissages mettant au centre une seule vision neuroscientifique au détriment des pédagogies.

21- En promouvant une partie des neuroscientistes et des officines privées proches de ces derniers pour l'enseignement de la lecture, le ministre fait le choix de dessaisir les personnels de leur droit à construire leur outil de travail et les relègue à un rôle de simples exécutant·es.

22- D'ailleurs, le schéma de formation pluriannuel est révélateur de cette perte de liberté pédagogique individuelle, qui se traduit également par l'obligation pour les collègues de suivre des formations, qui plus est pendant les vacances.

23- Les réformes du collège et des lycées, notamment par les heures non fléchées (AP, chef d'œuvre...) et le choix de spécialités, mettent en concurrence les collègues et les établissements. Par exemple, la réforme du lycée casse le groupe classe, les conseils de classe et la notion d'équipe éducative. Le manque de temps collectifs dégrade les conditions de travail de tous les personnels et contribue à la perte de sens de nos métiers.

24- De façon plus générale, la loi Fonction publique accentue cette situation. En s'attaquant au paritarisme, elle vide les commissions paritaires de leurs prérogatives en termes de gestion des carrières et des mutations et laisse les collègues seul·es face à l'arbitraire de l'administration, notamment avec une augmentation des « *postes à profil* » dans les mutations. C'est un pas supplémentaire vers des méthodes managériales du privé déjà instaurées par la mise en place du PPCR et le rendez-vous carrière, mais aussi par l'instauration de la part modulable du RIFSEEP. Celle-ci avait déjà organisé la mise en concurrence des personnels administratifs en renforçant la pression hiérarchique et largement discriminé les femmes, victimes du système de primes.

25- Si cet autoritarisme s'applique bien à l'ensemble des acteur·trices du monde de l'Éducation, les élèves n'en sont pas exclu·es, victimes du formatage. Plus que jamais, l'École fabrique de dociles exécutant·es de la logique patronale sans émancipation, sans ouverture au réel et sans développement d'esprit critique.

26- En réponse au mouvement #pasdevague, le ministère a modifié les textes sur les conseils de discipline et en a profité pour s'intéresser à une question qui considère comme prioritaire, les élèves « *poly-exclu·es* ». La réponse, réactionnaire et autoritaire du ministre : créer des « *classes relais* », sous l'autorité conjointe du MEN et du ministère de la justice, dans lesquelles l'institution pourra placer les élèves dès leur première exclusion définitive d'un établissement sans l'accord préalable des parents. La CGT Educ'action exige la disparition d'un tel dispositif.

27- C'est tout le système qui se construit désormais dans cet étau autoritaire. Pour s'en assurer, le ministre a même réussi à créer un Conseil d'évaluation de l'École chargé d'évaluer son système et dont il nomme lui-même les membres. Dans ce contexte, la CGT Educ'action répond à l'urgence de construire un autre projet d'École qui permettrait aux personnels, aux familles et aux élèves de riposter à la dégradation du service public d'éducation.

28- Partie II : Projet contre projet

29- La CGT, dès sa création, a mis en avant l'Éducation dans sa stratégie d'émancipation ouvrière et a dans cette perspective, construit son projet d'École.

Pour nous, l'École a pour fonctions principales l'émancipation et l'épanouissement, immédiats et à long terme, de l'enfant, du jeune, en l'aidant à se construire et être acteur·trice de sa formation en vue d'une qualification professionnelle.

30- L'École que la CGT Éduc'action cherche à construire, en lien avec la lutte des classes, doit être fermée au Capital, combattre toute forme d'oppression et être un outil de transformation sociale. C'est pourquoi elle doit lutter contre les inégalités quelles qu'elles soient (sociales, culturelles, territoriales, de genre...).

31- Des revendications immédiates pour transformer l'École et pour les personnels

32 - Les trois temps de la scolarité

33- La CGT Éduc'action revendique une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans en favorisant la scolarisation des enfants à partir de 2 ans.

34- L'abandon du socle commun pour une politique ambitieuse, en termes de moyens et de pédagogies, doit permettre la construction collective d'une culture commune et ainsi rompre avec la vision élitiste de l'École.

35- La CGT Éduc'action se prononce pour un processus d'égalisation entre les trois voies du lycée (général, technologique et professionnel) conduisant à un tronc commun ambitieux pour tou·tes les élèves, soit un enseignement unique et polytechnique.

36 - Des moyens et des pédagogies au service des élèves

37- L'évaluation doit être formative plutôt qu'être une évaluation sanction. Chaque élève doit pouvoir s'investir dans son évaluation, ce qui permettra le progrès dans les apprentissages, la compréhension des erreurs favorisant la réussite.

38- La CGT Éduc'action revendique des effectifs de classes limités à 20 élèves à l'école (ce chiffre doit être abaissé à 15 élèves par classe en Toute Petite Section et/ou Petite Section) et au collège ; 24 élèves en lycée.

39- La prise en charge des élèves en difficulté doit se faire via des dispositifs souples mais soutenus, compléments de la classe hétérogène, permettant une aide en petits effectifs (type RASED). Les élèves doivent pouvoir bénéficier du soutien des personnels d'éducation, d'orientation, de santé, des assistant·es sociaux·ales...

40- La CGT Éduc'action revendique des personnels en nombre suffisant pour couvrir l'ensemble des besoins (AESH, AED, CPE, PSY-EN, enseignant·es spécialisé·es, personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux).

41 - Une École ouverte à la société

42- Il est essentiel qu'un dialogue parents-École se mette en place au service des élèves, au travers d'échanges et de rencontres avec les familles.

43- La CGT Éduc'action milite pour développer l'inclusion et pour y parvenir exige les moyens nécessaires (personnels formés, AESH sous statut de fonctionnaire avec un salaire revalorisé).

44 - Une École respectueuse des personnels

45- Pour une École respectueuse des personnels, l'institution doit d'abord reconnaître leurs qualifications et la qualité de leur travail au lieu de les réduire à un statut d'exécutant·e appliquant des

recettes. Pour les enseignant-es, cela commence par la réaffirmation de leur liberté pédagogique et sa réelle prise en compte par l'institution.

46- Les enseignant-es doivent avoir la même reconnaissance, le même statut, la même carrière. Pour cette raison, la CGT Éduc'action revendique un corps unique pour tou·tes les enseignant-es facilitant les mobilités choisies entre les métiers pour lesquels ils et elles ont été formé-es.

47- Cette formation doit se faire sur deux années, pour aboutir à un niveau Master 2, après un concours en fin de Licence 1, sans placer les fonctionnaires stagiaires en responsabilité devant élèves.

48- La CGT Éduc'action revendique du temps de concertation (par classe, par niveau, par discipline, par projet...) inclus dans le temps de service.

49- De façon générale, la CGT Éduc'action revendique la réduction du temps de travail pour tous les personnels, l'augmentation immédiate de tous les salaires (400€ mensuels), l'égalité salariale et la suppression des discriminations dans le déroulement de carrière. Elle exige des moyens pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

50- Elle exige la résorption de la précarité avec la titularisation immédiate des précaires sans condition de concours ni de nationalité.

51- La CGT Éduc'action revendique un service de médecine de prévention qui permette un suivi de tous les personnels tout au long de la carrière et un réel travail de prévention primaire des risques notamment, une visite médicale annuelle pour tous les personnels.

52- Pour faire gagner notre projet, nous devons interroger notre pratique et notre stratégie syndicales.

53- Partie III : Se projeter dans l'action syndicale

54- Face aux attaques incessantes contre le service public d'éducation, la CGT Éduc'action porte un syndicalisme de lutte articulant revendications immédiates et projet d'École inscrit dans le cadre d'un projet global de transformation de la société.

55- Pour mener les luttes, la CGT Éduc'action entend rassembler les salarié-es pour améliorer leur situation tout en menant avec eux et elles le combat idéologique nécessaire pour gagner une École émancipatrice et démocratique.

56- Mais certaines luttes ont montré qu'il n'était pas toujours facile d'apporter une réponse collective et d'élever le rapport de forces face aux attaques.

57- C'est ce défi auquel doit s'atteler notre organisation syndicale comme elle l'a fait lors de la lutte contre la réforme des retraites.

58 - Quels appuis pour une reconquête idéologique ?

59- Dans l'Éducation nationale, les luttes ne manquent pas : Parcoursup, réformes des lycées, évaluations en primaire, Loi pour une école de la confiance, défense de l'éducation prioritaire, défense des personnels et en particulier les plus précaires comme les AESH.

60- La communauté éducative s'est saisie de ces combats : lycéen·nes, parents, enseignant·es, personnels de vie scolaire, ou personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé. Ces luttes n'ont pas forcément convergé, et ont trouvé des cadres différents : syndicaux, intersyndicaux, en collectif.

61- Leurs modalités ont été différentes allant du blocage des notes au Bac, blocage de l'organisation des épreuves E3C ou la grève de la fonction de professeur·e principal·e, en passant par l'organisation de nuits des lycées, ou d'occupation d'écoles, jusqu'aux mobilisations avec grève, plus ou moins suivies.

62- Ces dernières années, de nombreux collectifs de lutte se sont créés : Collectifs AESH, Touche pas à mon lycée pro, Collectifs école des quartiers, La petite école est une chance, Touche pas à ma ZEP, Les Stylos rouges, Nuit des écoles, le mouvement du Bac...

63- Certains de ces collectifs ont été en mesure de construire des mobilisations très visibles : les grèves de jury de Bac ont été très médiatisées, l'université d'été des enseignant·es a surpris par le nombre de ses participant·es. Cependant force est de constater que si ces mobilisations ont été réelles, elles n'ont pas abouti.

64- Ces différentes expériences doivent interroger nos pratiques syndicales pour nous permettre de continuer à mener le combat idéologique avec l'ensemble des salarié·es de l'Éducation nationale et des acteur·trices concerné·es en particulier les usager·ères du service public d'éducation.

65- Aussi la CGT Educ'action a toute sa place dans les collectifs de lutte pour y apporter ses analyses, ses revendications et son expérience.

66- Pour les enseignant·es, la réappropriation de leur outil de travail, la pédagogie, est un levier complémentaire à la lutte. Des collègues investi·es dans des pédagogies émancipatrices forment souvent des collectifs militants, qui vont jusqu'à proposer par exemple de nouveaux projets d'École.

67- Ces expériences sont malheureusement souvent mises à mal dans le cadre austéritaire, autoritaire et idéologique, actuel. Et l'Institution n'hésite pas à utiliser la pédagogie pour justifier les expérimentations les plus libérales.

68- Pour contrer l'idéologie dominante, la CGT Educ'action organise des formations pédagogiques (pédagogies et syndicalisme dans les académies et départements, sur les compétences au niveau national...).

69- De même, constatant que la souffrance au travail ne cesse de progresser individuellement et collectivement, la CGT Educ'action propose des formations syndicales sur ce sujet.

70- Pour pouvoir s'investir dans l'action syndicale et inverser le rapport de forces, le préalable est de construire ou reconstruire du collectif, une nécessité ressentie par toutes et tous sur le terrain.

71 - Quelles actions pour recréer du collectif ?

72- Cette nécessité exige l'établissement d'un plan d'action syndical qui donne des outils pour aider la reconstruction d'une résistance collective ancrée.

73 - Recréer du collectif en se réappropriant son outil de travail

74- Le syndicalisme ne peut pas faire abstraction d'une réflexion sur l'outil de travail, préalable à l'exercice du libre arbitre des salarié·es. Par exemple, la réflexion pédagogique fait partie intégrante de notre projet d'École.

75- Pour la CGT Educ'action, toutes les catégories de personnels contribuent au fonctionnement du service public d'Éducation et doivent avoir les mêmes droits et reconnaissance.

76- Dans ce cadre, la CGT Educ'action, partout où elle est présente, doit favoriser, initier des projets d'établissements ou d'écoles alternatifs construits par l'ensemble des personnels y compris avec les agent·es territoriaux·ales.

77- La construction d'espaces de débats et d'échanges notamment sur les questions pédagogiques aide à prendre conscience des politiques vantant des pédagogies porteuses d'aliénation.

78- À terme, cela crée les conditions de construction de collectifs de travail qui s'engagent dans des pratiques émancipatrices. La force du groupe aide à porter, assumer les choix d'une autre École.

79- C'est pourquoi l'investissement de la CGT Educ'action au sein de groupes qui développent, recherchent, mettent en œuvre des pédagogies progressistes telles que les pédagogies coopératives qui visent l'émancipation, la coopération, le féminisme devient une nécessité.

80- Les expériences de travail de camarades dans ces groupes pourraient faire l'objet d'une rubrique dans le PEF ou donner lieu à l'édition d'un numéro spécial dédié aux questions pédagogiques.

81- Il pourrait également être envisagé des journées d'études issues du travail de terrain en relation avec des groupes, ou des personnalités qui seraient reconnues dans ce domaine et pour leur engagement dans le champ des pédagogies coopératives et progressistes.

82- L'outil de formation syndicale peut être mobilisé dans ce contexte pour nourrir la réflexion sur les pratiques pédagogiques, contribuer à replacer les militant·es dans un enjeu sociétal et les outiller sur les liens qui peuvent être opérés. Cette démarche, déjà mise en œuvre par certains syndicats départementaux, peut se révéler particulièrement intéressante auprès des enseignant·es stagiaires.

83- Au cours des ateliers de rentrée dans les INSPE, ou à d'autres moments-clés de l'année, les SDEN pourraient proposer des ateliers, des tables rondes, autour des questions de pédagogie. Offrir la possibilité de pouvoir échanger en lien avec nos revendications et notre vision de société participe au rapprochement avec les étudiant·es ou les jeunes stagiaires et par extension contribue à la construction de collectifs de travail.

84 - Recréer du collectif face à l'autoritarisme et l'individualisation

85- La perte de sens du travail des personnels et leurs difficultés quotidiennes ainsi que le management et l'individualisation, voire l'infantilisation et la culpabilisation, sont des freins objectifs aux mobilisations collectives. À l'inverse, la CGT Educ'action incite à appréhender à plusieurs une situation de travail, car c'est forcément construire du collectif et y donner un sens.

86- Aussi il est nécessaire d'initier des espaces, des moments où tou·tes les travailleur·ses participant à vie d'un établissement, d'une école, d'une administration centrale, puissent échanger, confrontant leurs points de vue à l'abri de la hiérarchie.

87- La programmation des heures d'informations syndicales, ouvertes à toutes les agent-es, essaie de respecter des moments clés dans le calendrier, comme par exemple la période de retour des évaluations PPCR. Cette pratique collective à partir de situations individuelles de mécontentement permet de faire la démonstration que tout cela n'est que stratégie institutionnelle, il faut briser l'effet « tête à tête » pour amener vers l'intérêt de s'organiser collectivement et établir des stratégies communes.

88- Les militant-es de la CGT Educ'action peuvent aussi se saisir des moments à caractère informel comme les pauses, les temps de repas, les temps à la machine à café (ou la bouilloire à thé avec du thé 1336, SCOP autogestionnaire) mais aussi des contextes apparemment plus éloignés comme celui des activités organisées par l'amicale de l'établissement.

89- Les contextes de luttes sont des moments qui favorisent d'autres formes d'organisations collectives qui peuvent dépasser les personnels de l'Éducation nationale : occupation des lycées, collèges ou des écoles, tractages, repas de grévistes.

90- Les conditions de travail, les questions de santé sont au cœur des préoccupations de toutes les catégories de personnels. L'isolement participe de la souffrance des collègues ; s'en saisir collectivement permet de construire une analyse sur l'organisation du travail notamment lors des réunions d'information syndicale.

91- Aussi la CGT Educ'action doit continuer à proposer un programme de formation syndicale au-delà de l'accompagnement individuel en lien avec les formations interpro. La formation sur les questions de travail et santé n'est pas l'apanage des élu-es au risque de déléguer à des expert-es et de ne jamais créer des collectifs autour de ces questions.

92- La prise en compte des atteintes à la santé des collègues aura d'autant plus d'impact si elle est collective. Pour cela, il existe des outils et des instances (locales, académiques et nationales) pour ne pas laisser les personnels seuls et construire un rapport de force conséquent.

93 - Conclusion

94- Si nous voulons pouvoir construire avec l'ensemble des salarié-es de l'Éducation nationale une École émancipatrice, mais aussi combattre efficacement toutes les contre-réformes visant à détruire le service public d'Éducation, recréer du collectif sur les lieux de travail fait partie des pistes essentielles à inclure dans notre stratégie syndicale.

95- Plus que jamais, nous devons rompre l'isolement des collègues par notre démarche syndicale, en proposant des formations syndicales, en adaptant nos pratiques à de nouvelles formes de communication (réseaux sociaux par exemple), en nous impliquant dans les collectifs existants (réseaux associatifs tels que RESF), les assemblées générales de grévistes, les coordinations actives lors des luttes.

96- Pour combattre la vision libérale de l'École que l'on veut nous imposer, il y a urgence à reconstruire une résistance durable qui passera par le fait de convaincre idéologiquement l'ensemble de nos adhérent-es, et plus largement l'ensemble de nos collègues. Ce travail de conviction devra également s'appuyer sur un travail collectif intersyndical et interprofessionnel.

Glossaire

AED : Assistant·e d'Éducation	Psy-En : Psychologue de l'Éducation nationale
AESH : Accompant·e des élèves en situation de handicap	PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations
AP : Aide personnalisée	RASED : Réseau d'aide spécialisé aux élèves en difficulté
CPE : Conseiller·ère Principal·e d'Éducation	RESF : Réseau d'Éducation sans frontière
E3C : Épreuves communes de contrôle continu	RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'Éducation	SCOP : Société coopérative de production
MEN : Ministère de l'Éducation nationale	SDEN : Syndicat départemental de l'Éducation nationale
PIAL : pôle inclusif d'accompagnement spécialisé	UPE2A : Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
PP : Professeur·e principal·e	ZEP : Zone d'éducation prioritaire



Résolution 2

Quelles réponses aux crises du syndicalisme ?



1- Partie I - Crise du syndicalisme : Constats et explications

2- A - Constats

3- Le syndicalisme connaît depuis une quarantaine d'années une crise qui se traduit par une baisse sensible de ses adhérent·es. La notion même de syndicat de masse perd son sens alors que des pans entiers du salariat ne sont pas en contact avec le moindre syndicat et en particulier le syndicalisme CGT. La CGT Éduc'action, de son côté, connaît une hausse du nombre de ses adhérent·es (11 787 FNI en 2011 pour 14 003 en 2018).

4- Les offensives libérales depuis les années 80 et l'évolution du capitalisme ont accéléré la montée en puissance d'un modèle de vie où la recherche individuelle de la réussite supplante une possible émancipation collective. Cela s'est traduit dans la Fonction publique comme dans le secteur privé par la mise en place de hiérarchies intermédiaires, d'une méritocratie illusionnant les travailleurs et travailleuses sur la possibilité d'une progression sociale basée sur leur seule volonté.

5- Cette baisse a pour conséquence un recul de la présence militante sur le terrain, créant ainsi un cercle vicieux d'éloignement des travailleurs et travailleuses de leur syndicat. Cela rend notre activité moins visible. La hausse de la syndicalisation dans le second degré, ainsi que la syndicalisation dans le 1^{er} degré, ont augmenté le nombre de syndiqué·es isolé·es pour qui, faire vivre une section ou développer l'activité syndicale sur le terrain, est plus compliqué. Dans le même temps, la conscience de classe s'affaiblit pour laisser la place à l'individualisme, dogme central de la pensée capitaliste.

6- B - Explication

7- Une des faiblesses du syndicalisme est la perte de son projet politique. Le syndicalisme dont celui de la CGT s'éloigne de son projet initial émancipateur. Les salarié·es perdent ainsi confiance en leur capacité à transformer eux-mêmes la société. La perte de conscience de classe de nos collègues ainsi que le sentiment d'avoir perdu la bataille des idées, créent un contexte peu favorable au développement de notre syndicalisme de lutte. Nous devons continuer nos efforts de construction d'un front de lutte avec le monde associatif ainsi que les mouvements politiques.

8- Le projet syndical d'une émancipation collective apparaît parfois comme éloigné des préoccupations des salarié·es. Le syndicat devient le recours juridique, technique, organisationnel en cas de problème individuel. Le·la syndicaliste devient un·e spécialiste du droit du travail avant d'être un·e camarade. L'idée qu'il y a des « *militant·es professionnel·les* » s'ajoute au manque de formation syndicale, lui-même engendré par le manque de temps des responsables de SDEN et de forces militantes en capacité d'assurer cette mission.

9- De même, de nombreuses explications, personnelles (parents isolés, activités annexes...) ou professionnelles (augmentation de la charge de travail, culpabilisation institutionnelle...) sont des freins à l'engagement dans l'activité syndicale. Les jeunes militant·es ont de plus, certaines difficultés à prendre des responsabilités dans l'organisation. L'enquête confédérale « *femmes, la CGT vous la voulez comment ?* » a démontré qu'il existe des freins spécifiques aux femmes concernant la prise de responsabilité. Dans une profession à 70% féminisée, la persistance des stéréotypes sexistes et des pratiques militantes genrées doit nous interroger.

10- Le développement du salariat précaire est à la fois un champ de syndicalisation majeur pour notre organisation mais également un frein à celle-ci. Les personnels précaires, lorsqu'ils-elles ne sont pas informé·es de leurs droits, hésitent à se syndiquer et surtout à militer sur leur lieu de travail. L'émiettement des postes et missions (services partagés, non-stabilité des postes) est également un obstacle à la syndicalisation et à l'action militante.

11- Les conquêtes sociales ont laissé la place à des luttes défensives ou aux actions juridiques individuelles. Si la crise du syndicalisme est une explication de ces défaites, ce n'est pas la seule. La conception même de la grève a évolué. Elle est devenue l'expression d'un mécontentement dont la manifestation est le visage médiatique. De même, les échecs, malgré les luttes menées (réforme du droit du travail, réformes dans l'Éducation nationale...) ont découragé un certain nombre de salarié·es à entrer dans l'action et à faire grève. Toutefois le mouvement contre la réforme des retraites montre que la capacité de mobilisation est encore réelle et que la grève reste un outil de construction de la lutte.

12- Les journées de grève ponctuelles sont de plus en plus perçues comme une machine à perdre et alimentent un sentiment de fatalisme. Elles ont perdu leur caractère politique et émancipateur visant à construire un rapport de force avec le capital et dans le but de son expropriation.

13- Les Maisons des syndicats et Bourses du travail ne sont plus perçues par les syndiqué·es comme des lieux de vie et d'échanges mais c'est encore le lieu de refuge des salarié·es connaissant des difficultés sur leur lieu de travail. Ces lieux ne sont plus le cadre de construction d'une autre société où les syndiqué·es créeraient entre eux-elles et pour eux-elles des moments de rencontre, de convivialité et de construction des luttes. Par ailleurs, la volonté de nombreuses municipalités d'excentrer les maisons des syndicats amoindrit leur visibilité en les reléguant dans des espaces plus périphériques et éloignés des centres villes.

14- C- Les effets des réformes actuelles.

15- S'ajoutent aux freins et difficultés déjà mentionnés, les effets des réformes actuelles. La loi sur l'École de la Confiance et la Loi de Transformation de la Fonction publique sont à envisager comme une attaque idéologique majeure et globale. Cette politique vise en dernier lieu à instaurer un nouveau projet de société face auquel la CGT Éduc'action doit mettre en avant son propre projet de société, qui ne se limite pas à la défense et la conservation de l'acquis. Toutes les décisions et contre-réformes ont engendré l'individualisation des carrières, l'affaiblissement du paritarisme, les rémunérations individualisées (PPCR, RIFSEEP, ...), étapes de la casse du statut général des fonctionnaires. C'est un renversement complet de la conception même de services publics plus que jamais assujettis au pouvoir politique.

16- Il ne s'agit pas de mythifier le syndicalisme passé mais bien d'analyser les forces et les faiblesses de notre organisation pour construire l'outil le plus efficace. C'est donc interroger nos pratiques

quotidiennes, notre démocratie syndicale et notre but collectif. Il nous appartient de redéfinir nos modalités d'action et les objectifs de la grève pour reprendre le chemin des conquêtes sociales.

17- Partie II – Comment mettre les personnels dans la lutte ?

18- A - Construire et renforcer une vie syndicale dans les écoles, les établissements ou les bassins.

19- Pour être au contact des personnels, il est nécessaire de prendre en compte les problématiques locales, d'être ancré dans la réalité quotidienne. C'est le « *carreau cassé* », la photocopieuse en panne ; ce sont des casiers pour les AED... Les moments où nous répondons aux problèmes concrets amènent à discuter de problématiques plus générales, pour agréger des collègues autour des revendications de la CGT.

20- La salle des personnels doit être un lieu de sociabilité où des moments conviviaux (barbecue militant, pot de fin d'année, accueil des collègues en début d'année...) sont utilisés pour débattre de questions sociales et de la grève.

21- Les réunions du syndicat et des sections syndicales doivent aussi être des moments de convivialité et des initiatives (apéro militant...) peuvent être proposées pour y ramener les syndiqué·es et les sympathisant·es. Refaire ainsi des Bourses du travail et des Maisons des syndicats des lieux de vie et de débats contribuera à forger les militant·es.

22- La fin du paritarisme constitue une rupture qui appelle à renforcer notre travail avec les syndiqué·es dans les services, les écoles et les établissements. Les informations et problématiques, individuelles ou collectives, viendront désormais du terrain. Un maximum de syndiqué·es doit pouvoir être formé·es afin de réagir et d'y répondre au mieux.

Un travail de renforcement des sections est également nécessaire pour passer ce cap.

23- B- Réaffirmer notre identité CGT Éduc'action

24- La CGT Éduc'action regroupe tous les personnels de l'Éducation nationale afin de faciliter la réflexion d'ensemble sur le système scolaire, de construire des solidarités entre les catégories de personnels et d'éviter le corporatisme. En prendre conscience et en faire prendre conscience aux camarades dans les établissements et les écoles aide à nouer des contacts avec les catégories isolées, à mieux connaître leurs problématiques et les défendre.

25- Nous renforcer implique d'impulser la formation syndicale des militant·es. Pourquoi se syndiquer ? Quel est le rôle d'un syndicat CGT ? En quoi le syndicat permet de reconstruire le cadre collectif ? Quels sont nos outils ?

26- Réaffirmer que la CGT Éduc'action est une organisation féministe, antifasciste, antiraciste, ... et inscrire les camarades dans ces combats ne nous affaiblit pas mais nous renforce. Former nos militant·es sur ces questions nous aide à construire le rapport de force sur le terrain face aux réactionnaires de tout poil.

27- Il faut également construire des campagnes thématiques pour mettre en évidence les revendications CGT et les porter localement : discuter de leur application à l'échelle des écoles, des établissements et

des services ; en expliquer les avantages ; les faire appliquer à la plus petite échelle participera à donner vie à notre projet d'École.

28- En facilitant la mutualisation des formations, la CGT Éduc'action améliorera la situation des militant·es, mieux armé·es pour appréhender les thèmes revendicatifs et notre structuration.

29- C- Travail commun avec les autres structures CGT.

30- Avec les syndicats intervenant dans le même champ ou les mêmes lieux de travail : la rencontre avec les militant·es des autres syndicats et fédérations (territoriaux, FERC Sup, ...) pour organiser des initiatives communes (Réunion de travail, HIS, tournées de services...) nous aidera à porter ensemble nos revendications et mutualiser nos efforts.

31- Avec le champ territorial : faire connaître les ULs et les UD, doit permettre à l'ensemble des adhérent·es, surtout les isolé·es de trouver un lieu militant CGT. Ces structures doivent pouvoir devenir des lieux d'appui pour le développement de notre activité.

32- L'ensemble de la CGT est concerné par les problématiques de l'École. Passer par nos structures interprofessionnelles peut faciliter la coordination de nos actions avec les usager·ères.

33- D- Quelle construction des luttes ?

34- Nos victoires locales assez nombreuses doivent être des points d'appuis pour mener des luttes nationalement.

35- Lutter contre une réforme implique une construction dans la durée qui prépare les personnels à l'action.

36- La grève doit être pensée non plus comme une simple démonstration mais comme un instrument de blocage.

37- Durcir la grève nécessite aussi de s'y préparer. Pour cela, il faut réfléchir à la constitution préalable de caisses de grève par les syndicats et les modalités de ces caisses de grève pour se donner les moyens de soutenir un mouvement durable.

38- Quand les luttes s'enclenchent, des collectifs s'organisent. La CGT doit prendre toute sa place dans la construction de ces collectifs (AG de secteurs, collectifs de lutte...). S'affirmer en tant que CGT est nécessaire (visibilité mais aussi clarté pour les participant·es de l'AG) et il faut rappeler l'importance du syndicat pour structurer la lutte dans la durée.

39- Les journées de grèves doivent être conçues comme des temps permettant d'amplifier la mobilisation : tournées sur le secteur, recours aux piquets de grève et tractage devant les établissements...

40- Le cadre unitaire doit être privilégié mais il ne doit pas empêcher la mise en action des personnels.

41- Partie III - Le processus d'unification syndicale.

42- Pour conserver les conquits et gagner de nouveaux droits, la CGT refuse les réformes régressives qui cassent notre École. Elle est surtout pour un autre projet d'École et pour une société du XXI^e siècle, plus juste. Elle est porteuse d'une alternative.

43- Pour donner des perspectives aux salarié·es et à l'ensemble de la population qui subissent une paupérisation croissante et des attaques sans précédent contre les services publics, nous devons dépasser 70 ans de divisions qui ont conduit à une balkanisation du syndicalisme et qui ont fait naître des divergences dans les pratiques syndicales et dans la construction des revendications.

44- Le syndicalisme autonome avec ses limites ne permettra pas de contrer les offensives du capitalisme.

45- L'unification syndicale doit se faire dans un même syndicat inter-catégoriel qui réunit tous les personnels de l'Éducation sans distinction de métier.

46- Ce débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux, de la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures interprofessionnelles de la Confédération.

47- Les syndicats départementaux et les unions académiques ont la responsabilité particulière de porter ce débat au plus près des syndiqué·es.

48- Pour engager un tel processus d'unification, il est indispensable de partager une démarche dans les luttes passant par des campagnes communes (tractages, tournées d'établissements, HIS). Nous devons envisager des formations communes, mais aussi organiser des colloques ou journées d'étude pour échanger, débattre et faire avancer une réflexion partagée sur les problématiques de l'École.

49- C'est autour de plateformes revendicatives partagées qu'un engagement dans l'unité d'action doit se construire. Ce premier processus doit être mené dans la durée par les organisations syndicales concernées.

50- Toutes les étapes de ce processus long et complexe doivent être placées sous le contrôle des syndiqué·es en étant actées par des décisions majoritaires.

51- Cet objectif de rassemblement du syndicalisme doit se faire prioritairement avec la FSU et Solidaires sans pour autant écarter d'emblée d'autres organisations syndicales qui partagent nos valeurs.

52- Ce débat n'est pas spécifique à l'Éducation nationale, il concerne toute la CGT, mais un processus d'unification ne peut pas se mener sans la FERC CGT, l'UFSE CGT et la CGT Educ'action.

53- Le processus d'unification est indispensable dans la construction d'un outil syndical majoritaire parmi les personnels de l'Éducation nationale au sein du syndicalisme confédéré de la CGT.

54- Seule la perspective d'un syndicalisme de masse et de classe et de transformation sociale pourra y parvenir.

Glossaire

AED : Assistant·e d'Éducation	RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
FERC : Fédération de l'Éducation, la recherche et la culture	UD : Union départementale
HIS : Heure d'information syndicale	UL : Union locale
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations	UFSE : Union des fédérations et syndicats de l'État



FEUILLE DE ROUTE VIE SYNDICALE

L'organisation de nos forces pour être efficace !

1- Pour un meilleur fonctionnement de la CGT Éduc'action

2- Par cette feuille de route, l'Union nationale souhaite, en termes de vie syndicale, répondre aux besoins de nos syndicats en vue d'être le plus efficace possible. Elle indique, ainsi, comment nous devons travailler collectivement au cours du prochain mandat selon 6 axes de travail qui contribueront à améliorer l'activité locale et nationale.

3- Rappelons l'importance de notre identité syndicale avec une Union nationale qui est l'outil de mise en commun des orientations syndicales et de l'activité des syndicats départementaux, et qui garantit surtout l'indépendance et la souveraineté de ces syndicats départementaux.

4- Les collectifs concernés par ces axes de travail, en lien avec la direction de l'Union nationale, devront faire des points d'étape précis et réguliers lors des CEx et CNU afin de mettre en évidence ce qui a été réalisé ou non. L'objectif est de faire un bilan pour ensuite adapter et affiner notre travail.

5- 1^{er} axe : la formation

6- Notre Union a pu organiser des formations comme celles pour les élu-es paritaires qui ont été appréciées.

7- L'Union doit aussi mieux faire connaître toutes les journées d'études mises en place par les collectifs de travail.

8- Nous devons réussir la mise en commun de toutes les formations produites par les SDEN ou les UASEN. Cela implique dans un premier temps de les recenser.

9- Il faut mener ce travail afin de proposer un plan de formation qui réponde, au mieux, aux besoins des militant·es en termes de contenu et d'organisation.

10- Les formations pourront être aussi ponctuellement organisées en lien avec la FERC ou l'UFSE.

11- Anticiper ce plan de formations pourrait nous permettre de construire aussi une meilleure prise en charge financière.

12- 2^{ème} axe : des outils de mutualisation

13- Si le souci permanent de l'Union, des syndicats départementaux et des unions académiques est de travailler collectivement dans une volonté d'échanges permanents, notre organisation a aujourd'hui besoin de mutualiser davantage ses outils et productions.

14- Les activités ou documents élaborés localement doivent être davantage partagés. Des formations académiques ou des affiches de mobilisation, par exemple, pourraient, ainsi, faire l'objet de mutualisation.

15- En ce qui concerne les documents écrits, un espace mutualisé (Cloud) a été créé où les documents écrits par l'Union ou les visuels sont stockés ainsi que les déclarations rédigées par les académies ou SDEN pour les instances locales.

16- Cette mutualisation et ces partages de productions doivent devenir un réflexe de travail syndical pour la CGT Éduc'action, au niveau local comme au niveau national.

17- 3^{ème} axe : les besoins de l'Union en termes d'organisation

18- Nous devons réaffirmer l'importance, pour notre organisation, de notre outil de gestion qui est CoGiTiel. Même s'il est encore perfectible, il est indispensable pour un travail syndical mutualisé de qualité.

19- Les responsables du fichier des adhérent-es dans les SDEN et les académies doivent s'efforcer d'être le plus précis possible dans la saisie des données des adhérent-es sur CoGiTiel.

20- C'est d'autant plus vrai maintenant que nous ne pourrions plus extraire de données des fichiers de l'administration pour mettre à jour (nationalement) CoGiTiel, ou tout au mieux lors des prochaines élections professionnelles. De plus, notre Union est appelée régulièrement à faire des extractions de fichiers pour des listes de diffusions ou pour solliciter des camarades sur des instances précises.

21- L'Union continuera son travail de formation dans les académies sur CoGiTiel.

22- 4^{ème} axe : les outils de gestion de données

23- CoGiTiel a besoin d'outils complémentaires pour nous aider pleinement dans le suivi et la gestion des adhérent-es. Des outils de gestion de données existent ou sont en cours de développement. Ils permettent d'actualiser les changements d'échelon, d'affectation, de cotisation.... afin d'avoir un état plus précis de l'organisation.

24- Nous devons notamment permettre aux SDEN et académies, en développant un nouvel outil de gestion, de confectionner un fichier local de contacts et sympathisant-es, l'outil CoGiTiel ne le permettant pas pour l'instant.

25- Si un outil devait être adaptable à chaque académie, il conviendrait de le mutualiser.

26- 5^{ème} axe : communication interne et externe

27- Nous devons améliorer la communication interne montante, descendante et transversale en utilisant de façon plus efficiente les outils qui existent (adresses emails dédiées, listes de discussion, adresses normalisées).

28- Par les envois CNU réguliers, l'Union fait parvenir, à l'attention des SDEN et académies, les documents de propagande élaborés par les collectifs (tracts, 4 pages, communiqués, guides, Petit Cahier...).

29- À l'attention des syndiqués, l'Union fait parvenir tous les deux mois « *le PEF* », qui est aussi un outil de développement en direction des collègues.

30- Chaque collectif et pôle est également en droit d'interroger ses pratiques et ses publications, dans leur forme et leur fond, pour les faire évoluer et décider, collectivement, d'adapter leur périodicité.

31- L'Union doit développer l'envoi de notes internes d'analyse politique après chaque réunion, projet de réforme ou rapport.

32- Elle doit aussi rendre accessibles ses orientations et ses repères par la production de fiches ou 4 pages plus lisibles par les collègues.

33- L'Union se charge d'envoyer des lettres électroniques à tous les personnels en alternance avec les lettres électroniques catégorielles en essayant de ne pas excéder deux par mois, ceci afin de ne pas surcharger avec l'envoi potentiel de lettres électroniques locales.

34- L'Union doit faire évoluer le site national.

35- 6^{ème} axe : renforcement

36- On pense forcément syndicalisation, et s'inscrire dans les campagnes confédérales est un levier. Nous devons mettre aussi en place nos propres campagnes en nous appuyant sur les luttes que la CGT Educ'action, la FERC ou l'UFSE mènent.

37- Notre renforcement doit être global, nous devons être vigilant·es à la présence de la CGT Educ'action dans tous les départements et académies.

38- Un esprit de coopération doit être développé afin de pérenniser notre présence partout.

39- Pour cela l'Union doit être à l'écoute et accompagner les SDEN et les UASEN qui rencontrent des difficultés. Il est aussi de leur responsabilité d'identifier leurs propres besoins.

40- Un autre point du renforcement s'inscrit là aussi dans une préoccupation confédérale, la syndicalisation des retraité·es.

41- Le passage à la retraite doit être préparé. La continuité syndicale ne doit pas être le souci des seul·es retraité·es, mais bien un travail croisé avec le syndicat.

