



Thème 4

**Le syndicalisme,
La FSU,
Le syndicalisme international de la FSU**

Partie I. Le syndicalisme

1.1. Le contexte

Nos réflexions et nos propositions sur l'évolution nécessaire du syndicalisme doivent s'appuyer sur une analyse du contexte dans lequel agit celui-ci. Pour autant nous ne reprendrons pas ici l'ensemble des analyses contenues dans le rapport d'activité et le thème III sur les alternatives économiques et sociales. Nous nous centrerons sur des éléments considérés fondamentaux pour le développement et l'évolution du syndicalisme.

La crise économique ouverte en 2007 perdure. Les multinationales et les milieux financiers, des organismes tels que le FMI ou la BCE, et les gouvernements de la majorité des États, instrumentalisent celle-ci pour accentuer la casse des modèles sociaux et des garanties pour les travailleurs et travailleuses, dans les pays où elles avaient été construites, notamment depuis la fin de la deuxième guerre mondiale.

Le mouvement syndical a des difficultés à appréhender les évolutions profondes du monde du travail provoquées par les nouvelles formes du capitalisme qui ont fait disparaître les bassins productifs et d'emplois industriels et ont fragmenté le monde salarial, développé les délocalisations, la réorganisation des centres productifs, l'externalisation à outrance, la multiplication des sous-traitances. Cela place les salarié-es en concurrence permanente et entraîne l'atomisation des collectifs de travail, l'extension de la précarité, un chômage de masse continu et l'émergence de nouvelles pauvretés. En quoi ces éléments influent-ils sur les mobilisations ?

Un sentiment de dépossesion de la maîtrise de son avenir se développe dans une partie importante de la population pour qui la « réforme » que lui vantent les pouvoirs successifs est très souvent synonyme de régressions. Cette situation entraîne une crise de la démocratie avec une distanciation entre les citoyen-nes et les élu-es et amène à une désaffection de plus en plus grande des citoyen-nes pour l'action publique. Lors des élections les taux d'abstention sont importants notamment dans la jeunesse ou les quartiers populaires. Tout cela participe d'une montée forte et très inquiétante, en France comme dans de nombreux pays européens, de l'influence de l'extrême droite et du populisme. Le terrain syndical lui-même en est impacté. Comment mieux lutter contre ?

La crise de l'emploi et la baisse du pouvoir d'achat sont des préoccupations légitimement premières de la population et notre syndicalisme travaille, avec d'autres forces, à des solutions. C'est ainsi que des syndicalistes, des économistes, des politiques, des citoyen-nes démontrent que des alternatives à l'austérité sont possibles et nécessaires. Mais ces propositions diverses sont actuellement insuffisamment écoutées et soutenues, comme le montrent les résultats électoraux, ou la hauteur des mobilisations. Comment travailler, avec d'autres, à cette crédibilisation ?

La crise de légitimité qui frappe le politique atteint aussi le syndicalisme qui n'est pas perçu comme capable d'améliorer la situation vécue par les citoyennes. Notre syndicalisme doit impérativement envisager des pistes pour recréer du lien avec les salarié-es.

Il est à noter que dans la dernière période un certain nombre de mobilisations se sont développées, mais souvent avec un caractère réactionnaire ou

« populiste ». Sur les questions économiques et sociales, les fortes divisions syndicales freinent l'action commune large, mais des mobilisations unitaires importantes ont été possibles dans la lutte contre l'extrême droite ou contre l'intégrisme et les actes terroristes. De même, au niveau d'établissements, de services, d'entreprises, de secteurs, des luttes unitaires sur des dossiers souvent liés à leur propre situation existent. Comment se saisir de ces opportunités pour développer et élargir l'action revendicative ?

Ces éléments de contexte imposent des débats et des prises de décisions audacieuses, avec l'objectif de tracer un horizon nouveau, pour un syndicalisme capable de mener l'action pour répondre aux besoins de la population.

12

Le paysage syndical

Si la loi de 2008 a profondément réformé les critères de la représentativité syndicale, son influence reste limitée dans l'évolution du paysage syndical. Depuis le congrès de Poitiers celui-ci a subi quelques ondes de chocs même si, pour l'instant, il n'a pas été fondamentalement modifié, notamment dans la Fonction publique. Dans le secteur privé le constat est moins net... Si nous sommes toujours confronté-es à l'émiettement, à des taux de syndicalisation trop faibles, nous faisons le constat lors de notre dernier congrès que les forces syndicales de notre pays continuaient pourtant à prouver une capacité mobilisatrice importante lorsqu'elles étaient capables d'afficher des revendications et des modalités d'action répondant aux attentes des salarié-es. Mais force est de constater que cette capacité mobilisatrice a, pour le moins, beaucoup diminué pendant les trois années qui viennent de s'écouler sauf

en ce qui concerne les batailles sectorielles (rythmes scolaires, collège, pôle emploi, Assistance Publique de Paris, Transports...) (Cette remarque est en lien avec l'analyse du contexte ci-dessus)

15 Plusieurs éléments sont à analyser dans le mouvement syndical au plan national :

16 La volonté de rapprochement entre certaines organisations se poursuit notamment entre l'UNSA et la CFDT avec la volonté pour ces organisations de cliver le paysage syndical, entre syndicalisme

17 « d'accompagnement » et syndicalisme

18 « de contestation ». Ce processus n'est pas aussi rapide que prévu. Des éléments, si ce n'est de tension, du moins de différence ont pu apparaître.

19 La CGT est confrontée à une crise d'orientation, de fonctionnement, de leadership et direction qui l'a paralysée pendant de nombreux mois.

20 FO poursuit sa stratégie syndicale solitaire avec un décalage entre son discours et ses actions ou encore le nombre important d'accords signés dans les entreprises, oscillant entre un discours qui semble ouvrir des possibilités de convergences puis une fin de non-recevoir à la plupart des possibilités offertes aux propositions de suite d'actions...

21 Solidaires a maintenu et renforcé sa volonté d'affirmation identitaire qui l'a conduit à une grande réticence concernant les perspectives de recomposition syndicale.

22 Cette situation a été percutée par le résultat des élections professionnelles (cf. zoom élections dans la Fonction Publique).

23

24 ***1.2. Un syndicalisme de transformation sociale, rassembleur, de luttes et de propositions***

25 Dans un contexte dégradé pour les salarié-es et le syndicalisme, il nous faut repréciser les objectifs stratégiques que la FSU doit développer et mettre en avant pour gagner la confiance des personnels et peser pour obtenir de nouveaux acquis pour toutes et tous.

26

27 *1.2.a. Définir les revendications avec les personnels*

28 La première question à travailler est celle du mandatement que se donne la FSU sur les questions touchant aux revendications à mettre en avant. Celles-ci doivent répondre aux attentes des personnels, dans chaque contexte particulier.

29 Face aux nombreuses mesures qui pour l'essentiel remettent en cause les acquis, notre fédération doit être une force de contestation et d'opposition. Même dans ces situations, il est décisif que nous soyons en capacité de porter des propositions de transformation. Comment articuler le « contre » et le « pour » dans notre démarche revendicative ?

30 Les revendications mises en avant doivent être des objectifs considérés « gagnables » pour les personnels, en lien avec le contexte, les formes d'action mises en œuvre.

31 Si nous prenons nos décisions concernant nos mandats au sein de la FSU, il nous faut en permanence avoir le souci d'associer les personnels à cette démarche, à tous les moments du processus portant la revendication : débats dans sa définition, dans la forme d'action à mettre en œuvre, dans le suivi de négociations, dans l'appréciation finale du résultat... Les réunions d'infos syndicales, les consultations, les assemblées générales démocratiques sont à développer pour cela.

32 Nous déterminons nos mandats en totale indépendance par rapport aux pouvoirs politiques et aux partis, quels qu'ils soient et à tous les niveaux.

33

34 *1.2.b. Porter nos propositions alternatives dans une optique de transformation sociale*

35 Pour sortir de la crise tout en préservant les acquis, nos propositions alternatives aux choix dominants français ou européens se situent dans une logique de transformation profonde de la société favorisant la satisfaction des besoins sociaux et environnementaux, le renforcement des solidarités. L'enjeu, c'est d'en convaincre les salarié-es en rendant cette démarche crédible, ce qui n'est pas chose facile. Une grande partie des « hésitations » à s'engager dans l'action se trouve pourtant là.

36 - Comment construire ces propositions alternatives ? Seul-es ou avec d'autres ?

37 - Quel rapport au(x) politique(s) dans cette construction ?

38

39 *1.2.c. Développer l'unité syndicale*

40 L'unité d'action est toujours un facteur de mobilisation importante dès lors que les revendications et les formes d'action proposées répondent aux attentes des personnels et qu'elles ne bloquent pas une poursuite de l'action ; les salariées reprochent souvent aux syndicats leur division et aspirent aussi à autre chose que de l'unité conjoncturelle. S'il y a doute sur celle-ci, il y a réticence à leur engagement dans l'action proposée ou tentative de mise en place d'autres cadres de mobilisation. (...)

41 L'unité d'action la plus large est souvent une condition de mobilisations importantes et elle doit être

recherchée prioritairement. Il ne faut pas en occulter les difficultés et notamment celles de la maintenir avec une plate-forme claire et autour de modalités permettant de rassembler et d'engranger des résultats. Elle n'a évidemment de sens que si elle se donne ces objectifs.

42 Elle est souvent plus facile et plus évidente au plus près du terrain et plus difficile au plan interprofessionnel. Il importe de s'appuyer sur le terrain et les mobilisations engagées pour surmonter ces difficultés...

43 Le souci de l'unité d'action ne saurait cependant se traduire par la paralysie du mouvement. Et, dès lors que les conditions en sont réunies, la FSU ne saurait s'interdire soit de prendre seule ses responsabilités, soit d'être partie prenante de configurations réduites sur des revendications affirmées et une stratégie plus déterminée sans exclure a priori de formes d'action et en ayant le souci de renforcer la dynamique de mobilisation. Son souci doit cependant toujours être d'impulser des mouvements à vocation majoritaire capables de rassembler pour gagner. »

44 Reprise d'éléments adoptés à notre congrès de Lille (2010) et réaffirmés à Poitiers (2013).

45

46 *1.2.d. Comment définir les formes d'action à mettre en œuvre ?*

47 Pour obtenir des avancées ou bloquer des reculs pour les personnels, le service public, les usager-es, nous avons besoin de rapports de forces qui nous soient les plus favorables possibles. Pour cela, nous nous appuyons sur notre légitimité syndicale mais aussi, surtout, sur ces mêmes personnels. Nous cherchons à les mettre en mouvement quand cela est nécessaire et à les associer aux débats, aux prises de décisions, à la construction et la conduite de l'action. Des pratiques syndicales favorisant le contact direct au plus près des lieux d'exercice des personnels sont des leviers pour engager le débat, faire un état des préoccupations, convaincre et construire les actions nécessaires. L'exercice du droit syndical (RIS, stages, ...) mais également les assemblées générales fournissent un cadre propice.

48 Pour être crédible à leurs yeux, nous devons montrer notre détermination à avancer avec elles et eux pour gagner, en proposant des actions dont ils/elles peuvent se saisir et en rapport avec la hauteur du rapport de force à construire. Comment concilier les 2 ? Nous devons être présent-es sur tous les fronts. Au plan interprofessionnel et FP où se jouent nombre de questions revendicatives, nous cherchons à participer, à construire des dynamiques de rassemblement les plus larges.

49 Dans le même temps, nous devons développer la même stratégie au niveau des secteurs professionnels, ancrant ainsi un syndicalisme professionnel dynamique propre à prendre en charge de manière offensive les préoccupations des personnels. Dans le contexte général dégradé, cela peut jouer un rôle dans une optique de reconstruction de la confiance et des capacités à mobiliser.

50 Pour un syndicalisme à vocation majoritaire, il est important d'entraîner une majorité de salarié-es dans l'action. Force est de constater que depuis quelques années, les grèves auxquelles nous appelons (seul-es ou avec d'autres) sont rarement majoritaires. Personne ne peut s'en satisfaire. C'est pourtant une forme d'action spécifique à laquelle nous appelons quand d'autres formes de moindre « intensité » ne sont pas suffisantes. Elle est un moyen de mobilisation permettant l'expression d'un rapport de force à travers la mise en action de personnels. Dans une période difficile, est-ce que les grèves « minoritaires » peuvent jouer un effet de révélateur et d'entraînement? Dans quelle mesure? Ou sont-elles l'expression d'un faible rapport de force, ce qui doit nous encourager à envisager à certains moments d'autres modes d'action? Dans quelles conditions peut-on appeler à une grève si nous savons que la majorité des personnels n'est pas prête à s'y engager ?

51 La grève n'est pas la seule forme d'action existante. D'ailleurs, à l'échelle européenne, d'autres formes ont émergé ces dernières années (occupations de places, de lieux stratégiques, manifestations de masse hors temps de grève...). Quelles autres formes d'action que la grève pouvons-nous mettre en avant ? Dans quelles situations ? Et quelle articulation éventuelle avec une grève ?

52 Dans quelles situations, autres qu'une réunion publique ou une manifestation, pouvons-nous être amené-es à agir avec d'autres que les syndicats (associations, partis...) ?

53

54 *1.2.e. Le « dialogue social » et la négociation*

55 Dans les relations sociales officielles, l'obligation de dialogue et de négociation est instituée. Nous devons être en capacité d'en tirer de premiers bilans. Pour la FSU, ces phases du dialogue social sont le débouché d'un rapport de force en mouvement construit dans le temps par tous les moyens (grèves, manifestations, pétitions, interpellation, débat public, ...). Est-ce toujours le cas ?

56 Elles doivent se faire, avec la préoccupation constante d'élaborer du lien/débats avec les personnels. Comment rendre les choses compréhensibles à leurs yeux ?

57 Si nécessaire, il faut avoir également la préoccupation de construire un front syndical unitaire aussi sur ce terrain. Est-ce possible ?

- 58 Cela doit se faire en articulation avec les mobilisations existantes, notamment en cas de « blocages ». Comment ?
- 59 La FSU peut être en situation de signer des accords s'ils actent des avancées pour les personnels dans le sens de ses mandats. Quelle méthode de décision ?
- 60 La situation des services publics et de ses agent-es sont en partie déterminées par la loi. Comment développer l'intervention syndicale auprès des parlementaires?

61
62
63

ZOOM : Élections professionnelles Fonction Publique 2014

- 64 Pour la première fois en décembre 2014 l'ensemble des personnels des trois versants de la Fonction Publique ont été appelés à élire leurs représentant-es dans les instances locales et nationales. La participation néanmoins est restée trop faible, s'établissant à 52 % environ. Les modalités de vote, en particulier le vote électronique, le faible investissement de l'administration dans la publicité faite au vote expliquent en partie ce taux d'abstention; mais le contexte, l'absence de perspectives offertes aux agent-es et l'impuissance du syndicalisme à obtenir des améliorations significatives de carrières, emplois, conditions de travail ont sans doute pesé également.
- 66 À l'issue de ces élections, la FSU n'a pu atteindre les objectifs prioritaires qu'elle s'était fixés : redevenir la première fédération de la Fonction Publique d'État et gagner la représentativité dans la territoriale. La baisse de cinq points dans certains secteurs de l'Éducation a fait que la FSU est restée deuxième à l'État derrière FO, même si elle confirmait largement sa première place à l'Éducation. Cette dernière fait la force de notre fédération dont elle constitue la colonne vertébrale mais en est aussi cause de faiblesse, les aléas des résultats dans l'Éducation pesant lourdement sur l'ensemble de sa position dans le champ de la Fonction publique. À ce titre, le scrutin de 2014 doit être regardé comme plutôt ambivalent, le recul à l'Éducation s'étant accompagné d'un maintien à l'Agriculture, d'une augmentation de l'implantation de notre fédération à la Justice, la Culture, la Caisse des dépôts et consignations et d'une assise plus large qu'en 2008 du fait de sa présence dans davantage de ministères; la prise en compte des résultats de 2012 des agent-es publics de Pôle Emploi a aussi joué dans le maintien de la position de la FSU dans la FPE.
- 67 Dans la territoriale, dont les effectifs ont beaucoup crû depuis une trentaine d'années, la FSU n'a pu obtenir le score nécessaire pour être représentative du fait notamment d'une implantation trop limitée et de la difficulté à présenter un grand nombre de listes; un-e agent-e sur cinq environ a été concerné par les candidatures FSU. La photographie de l'implantation des SN de la FSU montre qu'il y a une importante marge de progrès possible et les travaux engagés dans le but d'une fusion des syndicats de la territoriale devraient permettre de progresser.
- 68 Au-delà des évolutions de notre fédération, le constat des bougés dans le paysage syndical de la Fonction publique fait apparaître des différences entre les secteurs, rendant difficile une analyse globale. Dans l'Éducation, c'est FO qui a tiré le plus de profit des élections, dans le premier comme le second degré, les syndicats les plus « radicaux » comme SUD Éducation ou la CGT Éduc-action maintenant leur score ou perdant du terrain tandis que le bloc UNSA – SGEN demeurait à l'équilibre. Dans l'ensemble de la FPE, la hiérarchie syndicale n'est pas radicalement modifiée, cinq organisations offrant des scores assez proches. Deux tendances se dégagent: celle du vote FO dans des secteurs comme l'Éducation, celle d'une progression de l'UNSA dans d'autres, phénomènes pouvant traduire d'un côté l'insatisfaction des agent-es devant leur situation et des formes de repli sur un statu quo rassurant, de l'autre l'adhésion à des formes de compromis apportant quelques évolutions ou empêchant des dégradations. Dans la FPT non plus on ne constate pas de bouleversement du paysage syndical, mais on peut noter l'affaiblissement de la CGT qui passe, pour la première fois depuis 1995, sous la barre des 30 %.
- 69 Ces résultats complétés par une analyse fine secteur par secteur devront conduire à resserrer le lien avec les agent-es, travailler dans la FP à des évolutions qui ne soient pas source d'inquiétudes et apportent des améliorations dans le domaine du travail, des carrières et des rémunérations, en s'appuyant sur des mobilisations construites avec les personnels.

70
71
72

1.3. L'avenir

- 73 *1.3.a. Nécessité de renforcement de la FSU pour peser sur le syndicalisme d'aujourd'hui et préparer l'avenir*
- 74 Le syndicalisme de transformation sociale progressiste sort affaibli des élections de décembre 2014. Travailler à son développement et à sa dynamisation passe par un nécessaire renforcement de la FSU et de chacun de ses syndicats. Cela nécessite d'agir concomitamment sur plusieurs plans : intervenir au plus

près des personnels avec la volonté de développer et d'améliorer les services publics pour qu'ils répondent mieux aux besoins de la population, développer l'ensemble des structures et des syndicats de la FSU à partir de l'assise forte constituée par l'ancrage de la plupart sur les différents métiers, gagner en représentativité sur l'ensemble des secteurs et notamment dans la fonction publique territoriale.

- 75 Notre orientation pour un syndicalisme de transformation sociale progressiste alliant contestation, propositions, négociations et actions, doit être portée plus fortement et les avancées obtenues actées. La construction du rapport de force nécessaire pour déboucher sur des luttes victorieuses ne doit-elle pas nous amener à améliorer nos liens avec les professions pour mettre en œuvre un véritable syndicalisme de terrain? La FSU doit mieux porter à la connaissance des professions le résultat de ses luttes qui sont autant de raisons de susciter l'espoir en un avenir meilleur. La communication, tant à l'externe qu'à l'interne, doit donc être fortement développée pour rendre visibles, lisibles nos analyses, nos propositions et les réponses obtenues suite aux luttes engagées. Des améliorations ont été apportées mais elles diffusent encore trop insuffisamment jusqu'aux personnels ou sont encore trop codées pour être facilement appréhendables par tous.
- 76 Les mandats de la fédération sont autant de perspectives d'avenir, de constructions alternatives qu'il nous faut discuter et débattre avec l'ensemble des personnels pour les rendre crédibles, les améliorer et envisager, avec elles et eux, la manière de les porter. Le contact direct avec celles et ceux que nous représentons est le seul moyen d'élargir l'audience de la fédération et de ses syndicats. Renforcer la fédération passe par le renforcement des syndicats nationaux au travers de campagnes d'opinion, d'adhésion... Cela passe aussi par le développement des sections fédérales locales, d'établissement, de service et la dynamisation des sections départementales.
- 77 La multiplicité des champs d'intervention de la FSU et les différents niveaux auxquels ils s'exercent nécessitent des expertises de plus en plus poussées. Comment mettre en synergie l'ensemble des forces et des compétences présentes dans les différents syndicats de la fédération et dans les différentes structures pour faire de la FSU une actrice incontournable à tous les niveaux ? Débats, partage et mutualisation sur l'ensemble des dossiers est indispensable pour la construction du projet fédéral.
- 78 C'est seulement avec une FSU forte, rassembleuse, dynamique que nous serons en position favorable pour défendre les personnels et les services publics. Mais c'est aussi ce qui nous permettra de travailler avec nos partenaires à des réflexions et actions communes et à des processus progressifs d'unification syndicale pour rassembler et dépasser un paysage syndical éclaté et divisé.

79

80 *1.3.b. De Poitiers...*

- 81 En rappelant sa visée originelle d'unification du mouvement syndical, en s'appuyant également sur les initiatives communes intersyndicales, le congrès de Poitiers s'était donné l'objectif d'amplifier le débat avec les salarié-es autour de l'enjeu que constitue l'avenir du syndicalisme de lutte et d'intensifier le travail de construction d'un nouvel outil syndical, notamment par la mise en place de groupes de travail thématiques permanents et de comités de coordination intersyndicale.
- 82 - Le contexte général, qu'il soit politique ou syndical, n'a pas contribué à rendre concrètes et à dynamiser les ambitions affichées. Paradoxalement, les difficultés rencontrées par le syndicalisme de transformation sociale pour créer le rapport de force afin de s'opposer aux multiples visages des politiques libérales ont, sans aucun doute, contribué à rendre les débats sur la construction d'un nouvel outil syndical plus lointains.
- 83 - Le renouvellement, dans des conditions difficiles, de la direction nationale de la CGT en 2013, comme sa crise interne en 2015, a stoppé net la démarche entreprise entre nos deux organisations au plan national comme au plan départemental (avec les SD 14, 38, 93 et le CFR Bretagne sur la thématique de la fiscalité)
- 84 - Le positionnement de Solidaires, écartant actuellement une stratégie d'unification, a constitué un frein évident aux échanges et à la réflexion commune sur l'avenir du syndicalisme.
- 85 Enfin, la campagne pour les élections professionnelles de décembre 2014 a conduit à une certaine « anesthésie » du débat.
- 86 Dans ce contexte difficile, la FSU cherche néanmoins à construire des initiatives intersyndicales au plan national, régional et départemental. Cf. les journées contre l'extrême droite dans un cadre FSU-CGT-SOLIDAIRES-UNEF-FIDL-UNL, le texte « suite du 11 janvier » qui intègre un arc unitaire plus large CGT-CFDTUNSA-SOLIDAIRES-CGC-CFTC-FSU, la construction unitaire du groupe des 9 chez les retraités (UCR CGT-FOCFTC-CGC-UNIRS Solidaires-FGRFP-SFRN-FSU-LSR et UNRPA), le stage de l'intersyndicale Femmes...
- 87 La volonté de faire ensemble, sur des bases claires, continue de trouver un écho.
- 88 De même, dans certains secteurs, dans certaines régions, (liste dressée grâce à l'enquête en direction des

SN, SD et CFR) il convient de prendre en considération la constitution de listes communes aux élections professionnelles et d'en apprécier l'efficacité.

89 Le bilan depuis Poitiers se doit donc d'être apprécié de manière nuancée. Si les outils proposés par le congrès de Poitiers n'ont pas réellement émergé, les réussites, certes modestes, les expériences conduites sur le terrain, notamment dans le domaine sociétal, doivent être considérées comme autant de points d'appui et de progrès au service du projet de construction d'un nouvel outil syndical qui reste à inventer, mais qui doit constituer une réelle priorité face aux politiques libérales.

90

91 *1.3.c ... au Mans*

92 Nous nous situons dans une démarche qui propose aux organisations et aux salarié-es qui le souhaitent de débattre ensemble à tous les niveaux de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire permettant une avancée vers l'unification du syndicalisme.

93 La FSU s'engage dans cette dynamique sur la base d'objectifs clairs : il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, porteur de propositions offensives et novatrices, attaché à construire les mobilisations et les rapports de force nécessaires pour faire aboutir ses revendications.

94 A cet effet, la FSU entend poursuivre et accentuer son travail avec la CGT et Solidaires, sans mettre de limites sur les forces qui pourront participer à cette construction.

95 C'est par un travail intersyndical, inter fédéral régulier, à tous les niveaux, mais notamment au plus près du terrain, sur des dossiers concrets, en lien permanent avec la recherche d'action commune, que nous arriverons à dépasser les différences d'appréciation, les réticences, les a priori et à construire du commun. Cela passe par un travail à des collaborations entre organisations, plus étroites et plus permanentes, en avançant avec celles qui le souhaitent, sans exclure quiconque. Cela nécessite notamment d'impulser à tous les niveaux un débat sur les enjeux auxquels le syndicalisme est confronté dans notre pays, ses pratiques, ses stratégies. Les initiatives doivent se poursuivre et se multiplier, la construction de revendications communes et de coopérations pérennes doivent s'intensifier. Comment?

96 - Le constat que le processus adopté à Poitiers n'ayant pas été véritablement enclenché n'a pas suscité tous les débats espérés au sein de la fédération. Pourquoi?

97 - Il nous faut mieux cerner les sujets d'inquiétude, les éventuels points de blocage (crainte d'une perte de syndiquées, affaiblissement du syndicalisme de métier, différences de périmètre dans le travail intersyndical selon les secteurs etc.), réfléchir à la façon d'impliquer les syndiqué-es dans le débat. Comment?

98 - Pouvons-nous proposer la mise en place de groupes thématiques sur des sujets précis (protection sociale, formation/emploi, sécurisation des parcours professionnels, travail...) en cherchant à y associer au maximum les salarié-es, et dont l'objet pourrait être de dégager des mandats et expressions partagés pour déboucher sur des interventions, initiatives et actions communes ?

99 - Cela peut-il déboucher sur la mise en place, partout où ce serait possible, de comités permanents de coordination intersyndicale faisant régulièrement le point des travaux réalisés et impulsant le nécessaire débat avec les salarié-es sur les évolutions d'une structuration plus unifiée ?

100 La FSU doit continuer à avoir le souci permanent d'associer tous ses syndicats nationaux, leurs syndiqué-es, à cette réflexion et cette démarche, et cela à tous les niveaux et notamment sur les lieux de travail. C'est en apprenant à travailler ensemble que nous participerons à la construction de cet outil. Chaque année, on doit en faire un bilan d'étape devant le CDFN.

101

102

103

104

Partie II. La FSU

105

106 Le congrès de Poitiers avait pointé la nécessité de faire évoluer le fonctionnement de la FSU pour tenir compte des évolutions en profondeur de l'organisation et des missions de la Fonction Publique : « L'ensemble de ces éléments doit impulser une réflexion permettant à la Fédération de construire des réponses adaptées ».

107 Les politiques publiques conduites sous le seul sceau de l'austérité, dénoncées dans le thème III, nécessitent une intervention de la FSU lisible, rassembleuse, ouvrant d'autres perspectives pour les services publics et ses personnels.

108 Si la mise en place de coordinations par champ professionnel a conduit à un rapprochement entre les syndicats nationaux dans la fonction publique territoriale, ailleurs (sauf à la justice) elle n'a fonctionné que dans le cadre des élections professionnelles. Elle ne s'est pas suffisamment traduite par un travail

continu, par une amélioration de la lisibilité d'une position FSU. Quels ont été les freins qui conduisent à ce constat? Quelles réponses à y apporter?

109

110 **II.1. Réforme territoriale : quelles conséquences sur l'organisation de la Fédération (SD CFR) ?**

111 La loi Notre aura un impact très fort sur le fonctionnement de la FSU.

112 La plupart des CFR, instances régionales, vont voir leur périmètre redéfini. Ce changement entraînera des modifications importantes de l'activité militante. Dans un premier temps, la FSU devra mettre en place un fonctionnement transitoire pour s'adapter aux multiples modifications en ayant le souci de maintenir des lieux de débats de proximité.

113 Dans plusieurs régions, les CFR concernés par une fusion de régions ont anticipé en coordonnant leurs réflexions et leurs interventions.

114 Comment la FSU doit-elle s'organiser pour faire face à cette évolution ? Quelle nouvelle place prend le secrétariat du CFR ? Comment structurer et faire fonctionner les CFR dans leurs nouvelles configurations territoriales? Les réunions doivent-elles toutes être en présentiel ? Les moyens de communication peuvent-ils être adaptés? Doit-on garder la possibilité de coordination des SD des anciennes régions ?

115 Par ailleurs le développement des métropoles doit être pris en compte dans notre réflexion.

116 D'autre part, pour le champ de l'éducation, ce qui existait dans 3 régions regroupant plusieurs académies va se multiplier. Enfin, une série d'instances régionales dans lesquelles la FSU occupe toute sa place (CESER, SRIAS, CREFOP...) vont être fusionnées. Quelle conséquence sur le fonctionnement fédéral et les moyens financiers ?

117 La FSU doit également s'assurer que ces fusions n'auront pas d'impact négatif sur sa représentativité en particulier, dans les CESER.

118

119 **II.2. Dialogue social**

120 **II.2. a. Modalités de prise de décision sur les accords Fonction publique**

121 Au sein de la FSU, les modalités de prise de décision se font selon la « règle des 70 % » : une décision ne sera prise que si elle recueille 70 % des suffrages exprimés comptabilisant les Pour, Contre, Abstentions. Cette disposition statutaire a été adoptée à 95 % des voix lors du congrès fondateur de 1994.

122 Unique dans le paysage syndical français, cette règle répond à une nécessité de dépasser la simple juxtaposition de points de vue différents, et fait le choix de développer des pratiques de recherche de synthèse, ou accords les plus larges possible pour avoir des mandats les plus partagés et plus efficaces dans leur mise en œuvre.

123 La FSU est profondément attachée à ce principe et ne le remet pas en cause.

124 Pour autant, une problématique a émergé à l'occasion de votes dits « binaires » (oui ou non), rendant une synthèse plus difficile concernant la signature des accords avec le gouvernement dans la Fonction publique. Des votes sur des accords de ce type, ne concernant pas que des accords salariaux, ont déjà eu lieu avant la loi de 2010 découlant des accords de Bercy. Cependant, les votes sur les accords « résorption de la précarité » (« Sauvadet », en 2011) et « Qualité de vie au travail » (QVT) en 2015 ont conduit la FSU à ne pas signer (votes en BDFN avec respectivement 58,7 % et 55,56 % de votes Pour, 36,9 % et 44,4 % de votes Contre). Par ailleurs, les règles du dialogue social et de représentativité tendent à multiplier ce type de situation. Ces éléments appellent la fédération à examiner la situation pour mieux l'anticiper et la résoudre, sans être en rupture avec les principes qui ont présidé à l'écriture des statuts de la FSU.

125 Quelques pistes, non exhaustives, peuvent être explorées :

126 - Ne faut-il pas mieux anticiper le nécessaire débat contradictoire en proposant des modalités de concertation le plus en "amont" possible et pas seulement au moment de la décision à prendre ? Sous quelles formes ?

127 - Doit-on privilégier systématiquement le vote en CDFN pour avoir une représentativité plus large que celle induite par la taille restreinte du BDFN ? En cas d'impossibilité, et dans le même état d'esprit, peut-on organiser une consultation des membres du CDFN ?

128 - Peut-on envisager l'élaboration d'une appréciation politique partagée soumise au vote, avant la prise de décision de signature ? Son adoption conditionnerait-elle ou pas la décision de signature ?

129 - Sans modifier les statuts, peut-on envisager, au vu du caractère binaire, de ne comptabiliser que les pour et les contre dans les suffrages exprimés ?

130 En modifiant les statuts, peut-on mettre en place une procédure de vote exceptionnelle avec double condition de décision : majorité simple à 50 % et minorité de blocage à 30 %?

131

132 **II.2. b. Participation aux instances (CREFOP, CESER, CHS-CT, action sociale....).**

133 Alors que la FSU et ses SN entendent y prendre toute leur place, nombre des instances de concertation et de négociation mises en place dans le cadre d'une déconcentration et d'une décentralisation accrues ne fonctionnent pas aujourd'hui de manière satisfaisante (consultation tronquée et orientée, prérogatives contestées...). CREFOP, CESER et CHSCT nous donnent autant d'exemples d'instances dont la FSU demande que le fonctionnement soit modifié.

134

135 CREFOP

136 La Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé les CREFOP. La FSU demande que sa représentativité soit expressément reconnue dans cette instance.

137 L'expression, souvent convergente, des OS de salarié-es (notamment la CGT) sur les questions de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'orientation, doit permettre d'aller plus loin dans le travail à conduire ensemble face aux politiques régionales (groupe de travail permanent en vue de l'élaboration de propositions communes...).

138 La FSU demande la mise en place de réels espaces d'échanges et de dialogue, notamment sur l'élaboration de la carte des Formations Professionnelles. De même, le rôle et la place des CAEN se doivent d'être renforcés.

139

140 CESER

141 Dans un certain nombre de régions, la représentation de la FSU dans les CESER est limitée à un-e seul-e représentant-e, le-la mettant dans une situation assez peu confortable.

142 La baisse de l'audience de la fédération dans le champ éducatif, sa percée limitée dans la territoriale, la nouvelle carte des régions risque d'amplifier cette trop faible représentation. Quelles seront les conséquences sur les moyens et leurs utilisations dans les nouvelles régions ?

143 Une étude sur les autorisations d'absence et les décharges pour activité dans les CESR doit être conduite de façon d'autant plus nécessaire que la taille des nouvelles régions augmentant, l'ampleur des difficultés liées à l'éloignement va suivre le même chemin.

144 La FSU demande que la transformation des autorisations d'absence en décharge d'activité pour participer à des instances ou des réunions à l'initiative de l'administration (dont les CESER) soit une possibilité ouverte dans l'ensemble des champs des fonctions publiques, et ne soit plus laissée à discrétion des employeurs.

145

146 CHSCT

147 La loi du 5 juillet 2010 a étendu le champ des CHSCT à toutes les fonctions publiques. S'il est vrai que la culture du CHSCT dans la fonction publique demandera sans doute du temps pour s'installer, pour autant la FSU mettra tout en œuvre pour que la loi s'applique, y compris face à un certain nombre de cadres intermédiaires qui vivent mal les nouveaux droits qu'elle confère aux représentant-es des personnels (droit de visite, devoir d'alerte, pouvoir d'enquête...).

148

149 ***II.3. Améliorer la lisibilité de la FSU : quelles évolutions de notre communication ?***

150 *II.3.1. La communication, quelles évolutions ?*

151 La communication de la fédération s'appuie sur plusieurs outils :

152 - Au niveau local, nombreux sont les départements qui disposent d'une publication papier, qui nécessite un investissement important tant financier qu'en temps militant.

153 La plupart des SD utilisent également l'outil web dans l'espace qui leur est réservé [département].fsu.fr. Quelles complémentarités développer entre ces deux supports ?

154 C'est la même chose pour les CFR, mais peu disposent d'une publication papier, la structuration limitée de cet échelon bridant l'exercice.

155 Il y a de forts enjeux dans la communication locale pour lesquels la formation syndicale doit jouer tout son rôle.

156 - Au niveau national, la FSU dispose de la revue « Pour » et du site fsu.fr, site d'information de la fédération, d'un centre de ressources pour les militant-es, notamment par le biais de l'extranet, ou encore portail d'accès aux sites des SN. Il n'y a pas eu d'étude de lectorat de « Pour » depuis de nombreuses années. La dernière faisait apparaître de grandes disparités selon le syndicat national d'adhésion. Moins le SN publie, plus la lecture de « Pour » est importante. Ce sont aussi les adhérent-es des syndicats les plus récents dans la fédération qui avaient la meilleure lecture de « Pour ». Pour autant, la pertinence d'une telle étude n'est pas garantie.

157 Pour que la FSU soit plus lisible, il faut d'une part que la fédération poursuive les campagnes de communication nationale auprès des médias (presse, TV, radio), qu'elle se développe sur les réseaux

sociaux (Twitter, Facebook, Instagram...) et que d'autre part les syndicats nationaux développent leur propre communication en précisant systématiquement leur appartenance à la fédération.

158 Aujourd'hui, les jeunes générations de collègues et de futur-es collègues sont plus présentes sur les réseaux sociaux que devant les médias de masse. Ne devrions-nous pas accentuer nos efforts sur ces supports pour développer une communication plus réactive et plus interactive? Des analyses de fond sont produites par des camarades de l'Institut de la FSU, de la fédération ou des SN, dans les revues, les ouvrages ou les rapports. Mais ces contenus ne gagneraient-ils pas à exister de plus en plus sous deux formats : numérique et papier ?

159 Pour les contenus en ligne, il convient d'étudier les bilans d'audience des sites des SN, de la FSU nationale mais aussi des sites des SD et CFR.

160 Comme au niveau local, l'articulation entre publication papier et site web doit être travaillée dans le sens d'une meilleure compréhension et complémentarité. L'un doit-il être réservé aux seul-es adhérent-es et l'autre accessible à tous et toutes ?

161 Sur le fond, une FSU plus visible, ce sont également des communiqués de presse, des analyses et des travaux en secteur auxquels participent activement les camarades des SN et des SD et une coordination entre secteurs, SN et de la fédération plus soutenue afin de ne pas diluer nos forces militantes.

162 Au-delà de nos sites internet (FSU nationale, SD, SN, ...), de nos revues, c'est à travers les citations et les liens numériques entre l'ensemble des articles et contenus produits et édités que nous devrions parvenir à améliorer le référencement et la lisibilité de notre fédération, de ses valeurs, de ses mandats et de ses actions.

163

164 *II.3.2. L'éclairage des élections professionnelles de 2014*

165 Au cours de l'année des élections professionnelles, les syndicats nationaux ont tous adjoint le suffixe FSU à leur sigle pour signifier leur appartenance à la fédération. Cependant l'association du sigle de la fédération avec celui des syndicats historiques n'est pas encore identifiée auprès de tou-ttes les collègues et ce travail doit se poursuivre sur la forme (logos et chartes graphiques coordonnées), sur le fond, et à travers de nouveaux moyens.

166 Une étude détaillée menée dans plusieurs SN montre que l'intérêt des agent-es pour les instances paritaires, manifesté dans la participation aux différents votes, est inversement proportionnel à la distance de ces instances avec leur exercice professionnel quotidien: on vote plus facilement pour sa CAP ou son comité technique de proximité que pour la CAP nationale ou pour le CT ministériel. Comment mieux traiter les questions relatives aux CT dans la fédération ? L'articulation et le lien pour l'électeur ou l'électrice entre son SN qui va traiter le sujet et la fédération qui va se présenter aux élections manque de lisibilité.

167 La campagne de la FSU pour les élections professionnelles a été centrée sur le rôle des services publics et de leurs agent-es, axe fort de notre corpus revendicatif. Mais fort ne signifie pas pour autant qu'il ait permis de se distinguer et de se démarquer des autres fédérations candidates. La FSU n'est-elle pas encore trop assimilée au champ éducatif? Ne devrions-nous pas mettre en place des actions de communication spécifiques pour réaffirmer notre présence dans l'ensemble de la fonction publique d'état ainsi que dans la fonction publique territoriale ?

168

169 **II.4. Être adhérent-e et militant-e à la FSU :**

170 *II.4.a. Rendre l'appartenance à la FSU concrète, lui donner du sens*

171 Un-e salarié-e adhère à son syndicat national, il-elle devient membre de la FSU. L'identification syndicale de la grande majorité des syndiqué-es est d'abord, et parfois exclusivement, liée à ce syndicat national.

172 Nous devons passer de l'appartenance implicite à la FSU à l'appartenance consciente. Chaque adhérent-e doit connaître sa fédération, disposer des éléments qui lui permettent de comprendre son champ d'intervention, ses mandats, son fonctionnement, ses publications, ses ressources et ses militant-es.

173 Chaque structure fédérale ou de syndicat national doit se doter d'outils de communication, de formation permettant d'atteindre cet objectif (brochure d'accueil nouvel-le adhérent-e, documents à l'occasion d'élections, de congrès...).

174

175 *II.4-b. Répondre aux besoins de moyens militants à tous les niveaux de la fédération*

176 Si se doter de mandats est essentiel à la vie syndicale, les moyens humains, financiers et matériels dont disposent la fédération et ses syndicats nationaux sont déterminants pour leur mise en œuvre.

177

178 *II.4.b.1. Difficulté de militer*

179 Ces dernières années ont été marquées par un repli sur soi d'un grand nombre de salarié-es : baisse de la

participation aux réunions, aux mobilisations. Dans ce contexte, militer est devenu plus difficile pour celles et ceux qui ont la volonté d'élaborer collectivement les analyses, les exigences et les mobilisations.

180 Dans le même temps, les sollicitations institutionnelles liées au dialogue social se sont développées à tous les niveaux jusqu'à devenir chronophages, exigeant à la fois un accroissement des compétences et une nécessité d'un travail collectif pour définir les positionnements fédéraux.

181 Ces réalités interpellent notre fonctionnement. Déjà abordée dans les précédents congrès, la question du lien entre activité militante dans les SN et dans la FSU reste essentielle. Pour être efficace, quels fonctionnements internes mettre en place permettant un travail syndical, intersyndical et fédéral riche, varié et abouti avec des équipes militantes renouvelées, formées et ce à tous les niveaux ?

182 Comment améliorer le fonctionnement de nos instances, avec la participation de toutes les composantes de la fédération, l'implication de militant-es de tous les SN, notamment dans les structures locales ?

183

184 *II.4.b.2. Moyens (SD, CFR...)*

185 Comme nous nous y étions engagés, des journées d'étude SD et CFR ont été organisées avec l'aide des SD et CFR afin d'échanger, de se former, de mutualiser les expériences entre les équipes militantes locales, les militant-es nationaux et les syndicats nationaux. Même si la participation n'est pas toujours à la hauteur des ambitions, ces journées permettent d'aider les militant-es dans leur travail quotidien, dans leur réflexion et au final dans l'activité de la FSU au plus près du terrain.

186 Quelles évolutions doit-on envisager pour ces journées ?

187 De même, l'engagement d'améliorer les outils à disposition des sections a été mis en œuvre (création d'un extranet regroupant documentation, visuels... ; création de listes de diffusion en cours). Reste à améliorer l'identification des adhérentes par SD qui ne correspondent pas toujours avec les syndicats nationaux rendant impossible l'information de tou-tes les syndiqué-es (dans la territoriale par ex.).

188 Le congrès de Poitiers avait donné un mandat d'étude sur l'articulation entre les instances fédérales (champs d'intervention, composition, répartition des moyens disponibles). Ce mandat n'a pas été mis en œuvre. La réforme territoriale en cours pose de façon encore plus urgente cette nécessité.

189 Les moyens militants dont dispose la fédération proviennent essentiellement d'un ministère. Suite aux élections professionnelles, ces moyens ont baissé tant pour la fédération que pour ses syndicats nationaux. Ce constat doit nous amener à être plus efficaces dans l'utilisation des moyens, à leur répartition, la détermination des champs d'intervention, la mutualisation des compétences et des moyens humains, matériels et financiers, la priorisation de ce qui relève du fédéral, d'un champ professionnel ou d'un syndicat national. Il doit également nous rendre plus exigeant-es sur l'application du droit syndical, trop souvent réduit ou amputé (refus d'autorisations d'absence, non-financement de l'article 15 où les réunions convoquées par l'administration sont financées par les décharges syndicales...). Comment optimiser les moyens de la fédération ? Faut-il augmenter les ressources de la fédération par l'augmentation des contributions des SN ?

190 L'arrivée de nouvelles équipes municipales en 2012 et peut-être d'équipes régionales en 2015 se traduit par la multiplication de retraits de moyens pour les organisations syndicales : fermetures de bourses du travail, suppression de subventions. Le prétexte des difficultés budgétaires cache la volonté politique d'affaiblir le syndicalisme, l'organisation collective des salarié-es. La FSU s'oppose résolument à ces atteintes au fonctionnement des syndicats dans notre pays. Elle initiera et s'engagera dans toutes les actions dans l'unité avec l'ensemble des forces syndicales pour les dénoncer.

191

192 *II.4.b.3. Renouvellement, rajeunissement et féminisation*

193 Depuis le congrès de 2013, malgré les travaux du secteur Femmes, la FSU a peu avancé sur la question, pourtant cruciale, de la féminisation. L'observatoire de la parité n'a pas réellement fonctionné, faute d'engagement de toutes les composantes de la fédération. Certains syndicats nationaux ont travaillé spécifiquement sur la question, sans bilan fédéral. La nécessité d'une représentation équilibrée femmes / hommes reste donc un objectif à réaliser. Les contributions des syndicats qui ont mis en œuvre des mécanismes statutaires pour améliorer le renouvellement générationnel et la féminisation de leurs instances seront importantes pour alimenter les débats du congrès. Une recherche-action pour l'observatoire de la parité pourrait-elle y contribuer? Quelles autres propositions? Le renouvellement et le rajeunissement militants sont perçus comme des questions vitales mais aucune proposition issue d'une réflexion fédérale n'a pu se dégager. Cette question est liée à la capacité d'augmenter le nombre de militant-es. Le manque d'attractivité de l'engagement syndical est un fait. Les causes tiennent à la fois du contexte et de l'image du syndicalisme en général. Ces raisons concernent sans doute plus spécifiquement les jeunes.

194 Avec l'aide de ses SN qui sont les points d'entrée naturels vers la fédération pour la plupart des adhérent-

es, la FSU se doit donc d'avoir une politique plus volontariste pour se rapprocher des jeunes actuellement capables de se mobiliser autour de sujets que porte aussi notre fédération : la solidarité internationale, la lutte contre l'extrême droite et les racismes, les mouvements écologiques... Si l'organisation de certains stages est plus pertinente au niveau des SN, le maintien de la dimension fédérale est essentiel.

195 Il faut s'interroger fortement sur la nature et l'image du syndicalisme, souvent vu comme une machine institutionnelle fermée avec ses codes d'organisation verticale, de formes de réunion qui apparaissent souvent sclérosées aux yeux des jeunes qui y participent. Cela suppose notamment de faire circuler la parole en veillant à ce que chacun-e intervienne et de garder un fonctionnement collectif fort.

196 Dans la perspective du renouvellement militant, il faut confier rapidement des responsabilités aux jeunes, en mettant en place par exemple des binômes jeunes militant-es et militant-es plus expérimenté-es pour travailler les dossiers et en prenant en compte les contraintes et les choix de vie de toutes et tous.

197 Féminisation, rajeunissement et renouvellement nécessitent de mieux prendre en compte la reconnaissance et la valorisation de l'expérience syndicale dans le cadre de la VAE pour favoriser les réintégrations professionnelles.

198 De nouvelles pratiques, déjà en œuvre dans certaines sections, imposent de prévoir les conditions d'échanges d'information à ce sujet. Les moyens supplémentaires envisagés en 2013 pour concilier vie militante et vie privée n'ont pas pu être dégagés. De nouvelles pistes sont à explorer pour faciliter l'investissement des militant-es (collégialité, mandats, décharges, horaires des réunions, frais de garde...).

199

200 *II.4.b.4. Retraité-es : construire un véritable syndicalisme des retraité-es*

201 Les retraité-es (20 % de la population) prennent une part importante dans le syndicalisme. Face aux politiques d'austérité, ils luttent avec les actifs et actives et ont en même temps des revendications spécifiques. Depuis 2007, les SFR permettent de construire un syndicalisme des retraité-es lié à celui des personnels actifs. La syndicalisation des retraité-es est un enjeu pour la FSU et ses syndicats qui doivent favoriser ce lien et se mobiliser, notamment pour garder leurs adhérent-es au moment de la retraite.

202 L'UCR-CFDT refusant son admission dans l'inter-UCR, la FSU, en 2013, s'est adressée à toutes les organisations syndicales de retraité-es et à la FGR-FP. Est né « le groupe des 9 » (UCR-CGT, FO, CGC, CFTC, Solidaires, SFR-FSU, FGR-

203 FP, LSR et UNRPA). Depuis des actions importantes ont été menées : 20 000 retraité-es à Paris en juin 2014, 27 000 en mars 2015... La reconnaissance de la SFRN par ses partenaires est un levier unitaire pour rassembler plus de retraitées dans l'action.

204 Mais les textes officiels réduisent la représentation des syndicats (instances de la loi « vieillissement », suppression de la représentation des retraité-es dans les SRIAS...), gommant même le mot retraité-e pour nier le lien avec le statut de salarié-e. Réflexion et actions s'imposent sur la place et les droits des retraité-es dans la société car ce sont des citoyennes à part entière.

205 La construction d'un « syndicalisme retraité-es », suite logique du syndicalisme des personnels actifs, reste un enjeu: tous les SN doivent s'y impliquer et organiser leurs retraité-es.

206 L'activité « retraité-e » a progressé avec le renforcement des liens entre les SFR nationale et départementales, les Journées d'Automne, « Pour Retraité-es » qui enrichissent les débats et les liens entre les retraité-es des syndicats nationaux. Il reste, cependant, des départements où l'activité en direction des retraité-es est inexistante faute de militant-es. Si la concertation sur la loi « vieillissement » a mieux associé au sein de la FSU actifs/retraité-es, le groupe de travail, créé afin de faire des propositions sur la place des retraité-es dans la fédération, n'a pas fonctionné. Ils-elles doivent être mieux représentés, dans le cadre des statuts, dans toutes les instances de la FSU, dans la préparation des congrès, dans les secteurs de la FSU et la SFRN réunie plus souvent. La presse fédérale doit régulièrement refléter l'expression des retraitées à côté de celle des actifs et actives. Les compétences, moyens, doivent être mieux mutualisés afin d'associer plus de militant-es retraité-es et d'assurer un travail plus collectif dans l'élaboration des revendications et des actions.

207 Nous devons développer notre investissement dans la FGR-FP, point de convergence unitaire des retraité-es de la Fonction Publique.

208 La majorité des organisations syndicales de retraité-es françaises est membre de la FERPA (Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées), adhérente à la CES. La présence de la FSU y est légitime pour peser auprès des institutions européennes et contribuer à la mobilisation des retraité-es européens.

209

210 *II.4.c. Instances nationales*

211 La FSU s'est dotée d'un secrétariat national pour, autour de la secrétaire générale, aider collectivement à la mise en œuvre des décisions des instances délibératives (BDFN, CDFN et congrès) ainsi qu'à la

préparation des débats de ces instances.

- 212 Les secteurs de la fédération permettent un travail collectif de réflexion et de proposition. Sont venus s'ajouter des groupes de travail (alter-éco...). Quel bilan en tirer ?
- 213 Avec la mise en place de l'Extranet, les secteurs de la FSU disposent d'un outil permettant la diffusion de leur travail, de leur réflexion. Un bilan précis de leur fonctionnement, de la participation des militant-es des SN doit permettre de les rendre plus efficaces dans leur réflexion, et dans la diffusion de leur travail vers les structures fédérales à tous les niveaux.

214

215 **II.4.d. De quelle politique de formation la FSU a-t-elle besoin ?**

216 La FSU par le biais du Centre de formation assure la cohérence entre les besoins des SD, des SN et des secteurs, en dégagant des axes prioritaires, en coordonnant et organisant une offre qui tente de couvrir l'ensemble des préoccupations fédérales.

217 La formation syndicale fédérale, en essor ces dernières années, doit pouvoir continuer son développement et mieux répondre aux besoins du terrain.

218 Il est nécessaire que les syndicats nationaux et les secteurs de la fédération s'impliquent plus fortement dans la vie du Centre de formation.

219 L'amélioration de l'offre de formation passe notamment par l'engagement de forces militantes supplémentaires.

220 L'offre de formation nationale s'articule autour d'axes politiques, en lien avec les priorités définies par nos instances nationales :

221 1. Améliorer l'appropriation militante de la FSU : anticiper et favoriser le renouvellement militant, comprendre le fonctionnement fédéral, maîtriser les étapes historiques essentielles de la construction de la FSU et de son corpus revendicatif, mais aussi plus globalement comprendre les enjeux liés à l'évolution des paysages syndicaux et politiques français et européens, militer dans une SD, communiquer, gérer la trésorerie d'une SD, etc.

222 2. Favoriser la diffusion d'une culture fédérale, autour de thèmes transversaux :

223 a. « défendre les intérêts matériels et moraux des personnels » : fonction publique, rémunérations/retraites, protection sociale, projet éducatif, système éducatif ;

224 b. « créer les conditions de leur amélioration » : connaître, animer et développer la FSU, Europe, syndicalisme ;

225

226

227 c. « comprendre la société et ses évolutions pour agir syndicalement » : défense des libertés, combattre l'extrême droite,...

228 3. Travailler en périmètre intersyndical pérenne, notamment avec la CGT et Solidaires : tant aux niveaux national que régional ou départemental, la formation syndicale peut contribuer au rapprochement intersyndical: formations communes, recours à des formateurs et formatrices d'autres organisations (CGT, Solidaires).

229

230 *L'Institut de la FSU*

231 Elle dispose de son propre Institut de recherches, cadre d'un travail entre chercheur-es professionnel-les et militant-es syndicaux. Il permet de s'appuyer sur la recherche, et faire travailler ensemble chercheur-es professionnel-les et militant-es syndicaux est important pour la FSU.

232 La FSU veillera à la pérennité, au bon fonctionnement et à l'indépendance de son Institut de recherches. Elle se fera le relais, via les SD, SFR et SN, de ses travaux et sera attentive à la coordination avec son centre de formation. En même temps, elle continuera à revendiquer d'être associée à l'IRES.

233

234

235

Partie III. Le syndicalisme international de la FSU

236

237 **III.1. Adhésions internationales**

238 Le congrès de Poitiers a réaffirmé la nécessité par la FSU de faire reconnaître son rôle de force syndicale porteuse d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale et d'inscrire son action au plan européen comme au plan international. Force est de constater que les demandes d'adhésion à la Confédération européenne des syndicats comme à la Confédération syndicale n'ont pas abouti. Pour ce qui concerne la CES, l'opposition de FO, l'UNSA et la CFDT est le principal obstacle. Quelle méthode retenir pour parvenir à lever ces freins ?

239 Par ailleurs, faut-il envisager de reprendre une démarche de demande d'adhésion à l'Internationale des services publics ? En 2008 la FSU avait précisé les contours du cadre d'adhésion à l'ISP mais le Congrès ne

l'avait pas validé. Quelles modalités de travail mettre en œuvre pour relancer la réflexion ?

240

241 **III.2. Nécessité d'avoir une réflexion plus approfondie sur les cadres dans lesquels la FSU exerce une activité internationale.**

242 - Un processus de relations bilatérales avec les confédérations DGB (Allemagne) et CCOO (Espagne) est en cours. Cette démarche est un moyen pour la FSU, absente des structures syndicales internationales, d'être reconnue par ailleurs et de faire connaître sa plateforme revendicative.

243 - L'Altersummit est un réseau qui rassemble toutes les forces, mouvement sociaux et organisations syndicales, déterminés à réaliser une Europe sociale, démocratique et écologique. Un de ses objectifs est de créer des dynamiques à travers des actions au plan national mais aussi des initiatives au plan européen. L'implication de la FSU dans ce réseau reste limitée à la participation des militant-es du national à des réunions à Bruxelles et ne débouche malheureusement pas sur une implication plus large des militant-es lorsque des rassemblements ou manifestations sont programmés à Bruxelles. Dans ces conditions, comment la FSU peut-elle contribuer à la construction d'un mouvement social européen ? Comment peut-elle mobiliser davantage ses militant-es, au niveau national comme régional, lors des actions européennes ?

244 - Altermondialisme

245 La FSU a participé aux deux derniers forums sociaux mondiaux qui se sont déroulés à Tunis en 2013 et 2015. Les délégations FSU ont organisé des ateliers tout particulièrement sur la question des services publics et se sont investies dans les nombreux thèmes discutés lors de ces rendez-vous (femmes, genre, climat et environnement, guerres, migration et réfugié-es, services publics, éducation...) Le succès de ces FSM en termes de participation et d'activités, interroge cependant sur leurs débouchés : les militant-es présent-es repartent sans véritables propositions alternatives communes. Comment faire pour que cette modalité de rencontre soit de nature à construire des mobilisations entre deux FSM, sur la base d'échanges réguliers autour de plateformes évolutives ?

246

247 **III.3. Le sens de la solidarité internationale**

248 Dans certains pays européens, dont la Grèce, la population a porté au pouvoir des partis politiques alternatifs, essentiellement pour mettre un terme aux politiques d'austérité. La FSU, comme d'autres organisations de la société civile, a soutenu cette volonté citoyenne mais la dynamique d'un mouvement de solidarité internationale a fait défaut. Cela doit interroger les stratégies mises en œuvre par les forces, dont nous sommes, engagées dans la construction d'un mouvement social européen. Comment construire un mouvement commun lorsque les dynamiques nationales sont si désynchronisées ?

249 Ce qui s'est fait ces dernières années avec l'intersyndicale pour l'Iran a fonctionné, permettant à des syndicalistes d'être libérés et d'avoir accès à des soins.

250

251 **III.4. Développer les activités de coopération**

252 La FSU est engagée dans trois projets de coopération : au Sénégal, avec le Mouvement des femmes de la CSA (pour un programme destiné à faire émerger le leadership féminin) en coopération avec le secteur Femmes de la FSU ; en Tunisie avec Solidarité laïque dans un Programme concerté pluri-acteurs (associations, syndicats et collectivités territoriales pour intervenir auprès des populations les plus vulnérables) et dans le PROCED en Haïti (renforcement de capacités des organisations syndicales).

253 Afin d'élargir et améliorer l'efficacité de ces activités de coopération, la FSU doit-elle envisager de rechercher d'autres projets, y compris en se rapprochant d'autres organisations pour un travail commun ?

254

255 **III.5. Faire en sorte que l'activité internationale soit une préoccupation partagée entre la FSU, les SD et les SN**

256 Certains syndicats du secteur de l'éducation participent à des activités internationales du fait de leur affiliation à l'Internationale de l'Éducation. Quant aux mobilisations internationales, elles sont inégalement prises en compte par les différents niveaux de la fédération. Alors même qu'un certain nombre de problématiques relatives aux salarié-es relèvent directement, et de plus en plus, d'un contexte politique international et en tout cas européen, la FSU peine à articuler son activité internationale et dans les mouvements sociaux avec une conscientisation à la hauteur de ses militant-es de terrain et a fortiori de ses adhérent-es. Pour sortir de cette difficulté, plusieurs pistes sont à explorer. Comment rendre plus visibles les interventions de la FSU et ses participations aux différentes manifestations internationales par une présence régulière et repérable dans les publications (Pour, revues des SN) mais aussi par une rubrique clairement identifiée dans le site Internet de la FSU ? Comment mieux pointer la convergence d'intérêts et de luttes à l'intérieur du mouvement syndical

européen autour des questions transversales que sont les salaires, les retraites, les droits syndicaux, l'égalité femme/homme... Comment développer l'information sur les questions internationales en direction de l'ensemble des militant-es (stages, colloques) ? Comment favoriser les échanges sur ces questions lors des instances locales et nationales (CDFN, Congrès...) ?