

POUR une FSU combative, unitaire et engagée au quotidien

- Partie I. Le syndicalisme –

I.1. Le syndicalisme dans le contexte social et politique

Nos réflexions et nos propositions sur l'évolution nécessaire du syndicalisme s'appuient sur une analyse du contexte dans lequel il agit. 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 importants pour le développement et l'évolution du syndicalisme.

Le contexte est marqué par des crises à facettes multiples qui s'amplifient faute de réponses adaptées. La crise écologique résonne avec davantage d'acuité tandis que la crise économique et sociale, amplifiée en 2007, perdure, que la « crise du politique » provoquant toujours plus de perte de repères et de sens est toujours d'actualité et qu'une crise démocratique se fait jour.

En réponse à celles-ci, ce sont toujours des politiques libérales, aggravant l'inégale répartition des richesses au profit du capital, que les gouvernements mettent en œuvre dans la majorité des états notamment en Europe et en France.

Depuis l'élection d'Emmanuel Macron, on assiste à une accélération de ces politiques libérales, qui sont menées au grand jour. Les protections des salarié-es ont ainsi été à nouveau mises à mal par une seconde loi « travail ». Le statut des personnels de la SNCF et plus globalement de l'ensemble de la Fonction publique est attaqué au motif de prétendus « privilèges insupportables » et de coûts jugés excessifs. Les principes même des services publics sont remis en cause instrumentalisant les dysfonctionnements et les insuffisances de moyens, liés aux renoncements et aux choix budgétaires et fiscaux de l'État qui les mettent effectivement en péril. La protection sociale est en voie de démantèlement avec la réforme de l'assurance-chômage et celle des retraites.

Les conséquences sociales de ces politiques sont désastreuses : persistance du chômage de masse, accroissement de la précarité, creusement des inégalités conséquence notamment d'une politique fiscale injuste... et peuvent nourrir, via une perte d'espoir dans l'avenir, une illusoire échappatoire dans des replis nationalistes et xénophobes.

À cela s'ajoute de profondes mutations du travail salarié qui se fragmente avec le développement de l'ubérisation, l'auto-entrepreneuriat ou encore la sous-traitance qui atomisent les collectifs de travail. Ces différents éléments entraînent une mise à mal des solidarités dans le monde du travail, une dilution du sentiment d'appartenance au salariat voire une perte de sens de la lutte collective et constituent autant de freins au développement de l'action dont l'action syndicale.

La crise démocratique s'incarne notamment dans une perte de confiance dans le système représentatif qui touche le politique et percute le syndicalisme, par ailleurs mis de côté en France par le pouvoir.

Les salarié-es entretiennent un rapport ambivalent avec le syndicalisme. Le taux de syndicalisation reste globalement stable ces dernières années mais les organisations syndicales sont absentes de franges complètes du salariat tandis que la participation aux élections professionnelles est en baisse. Le nombre de jours de grèves par salarié-es a été en forte hausse en 2016 (après la décrue constatée depuis 2010), davantage pour des motifs interprofessionnels avec le refus de la loi travail mais également dans des actions sectorielles, voire d'établissements ou d'entreprises.

Ces derniers mois, un mouvement social d'ampleur, les gilets jaunes, s'est développé hors des lieux de travail comme hors des structures habituelles de lutte ou d'action, que représentent notamment les organisations syndicales. Ce mouvement interpelle fortement le syndicalisme par sa capacité à

inscrire une mobilisation dans la durée bousculant le pouvoir politique et le contraignant à des concessions. Celles-ci, bien que limitées, témoignent pour autant d'une capacité du mouvement des gilets jaunes à construire un rapport de forces qui obtient des résultats.

Panorama du paysage syndical

Si localement les luttes restent vives dans les territoires, les établissements publics et les entreprises privées, le syndicalisme français connaît globalement une période difficile. Les clivages ou divergences sur les stratégies, voire sur les revendications, comme les difficultés à construire des alternatives qui soient crédibles à large échelle impactent fortement le syndicalisme en France. Il peut ainsi apparaître plus divisé que jamais ou dans l'incapacité de « se mettre d'accord » et donc manquant cruellement d'« efficacité » aux yeux de l'opinion et des salarié-es. Sur la défensive, il reste capable de mobilisations mais qui débouchent très peu sur des acquis ou sur le maintien de conquêtes passées (droit du travail en 2016, statut des cheminots en 2018...). Ceci engendre une perte de crédibilité dans l'action syndicale et d'attractivité aux yeux des salarié-es. Faute d'apparatre en capacité d'établir un rapport de force suffisant, d'offrir des alternatives économiques et sociales rassembleuses, le syndicalisme souffre d'une image affaiblie dans l'opinion.

La CFDT est devenue, selon les résultats publiés par le ministère du travail, la première organisation syndicale française, une première historique. Elle le doit à une meilleure implantation, notamment électorale, dans le privé ainsi qu'à un recul moins important que celui de la CGT dans la Fonction publique. Elle voudrait être une interlocutrice privilégiée du pouvoir, essaye de construire un pôle sur une orientation syndicale d'accompagnement des « réformes » sans remettre en cause leur caractère libéral et sans construire de mobilisations.

La CGT reste combative et incontournable par ses capacités de mobilisation. Elle incarne et met en œuvre une opposition résolue aux réformes libérales en cours qui s'attaquent aux salarié-es mais elle est restée affaiblie par de vifs débats internes.

FO a connu également des difficultés internes graves et poursuit encore trop souvent sa stratégie syndicale solitaire.

Solidaires éprouve des difficultés à se développer et enregistre même quelques reculs sur ses bastions historiques.

L'UNSA poursuit sa progression en agréant notamment des syndicats « autonomes ».

Les autres organisations peinent à progresser ou continuent leur déclin (CFTC).

La logique d'émiettement et de rivalité, vieille comme le syndicalisme français, et que les accords de Bercy n'ont pu résoudre, demeure, sans perspectives réelles et visibles de recomposition.

Dans la fonction publique, aucun syndicat ne domine, même si la FSU sort confortée des élections, gagne des voix et reste largement dominante dans l'éducation.

La FSU doit se fixer trois priorités, nullement contradictoires :

- Renforcer sa visibilité, son efficacité, son fonctionnement interne ;
- Contribuer à l'unité dans les luttes qui restent un facteur de mobilisations importantes
- Travailler à la recherche d'unité dans l'objectif d'avancer vers l'unification syndicale en construisant un nouvel outil syndical de lutte et de transformation sociale, à vocation majoritaire, avec les organisations qui partagent ses valeurs.

Plus globalement, pour se revivifier, s'enraciner, s'unifier, le syndicalisme de transformation sociale progressiste doit relever plusieurs défis. Comment avancer et peser plus fortement dans la lutte contre le développement des politiques libérales ? Comment doit-il développer le travail en commun pour proposer des alternatives crédibles avec d'autres (associations, personnalités, partis...), à l'ensemble des salariés ? Comment s'emparer des questions climatiques dans la palette quotidienne des revendications syndicales ? Comment reprendra ancrage dans la population au plus près des salarié-es, des agent-es, des précaires, des sans-emploi... et en partant de leurs réalités quotidiennes ?

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

Ces dernières années, le mouvement syndical a éprouvé des difficultés à construire l'unité et à mobiliser les personnels - conditions aujourd'hui indispensables pour peser sur les choix régressifs du gouvernement et renverser le rapport de force. La FSU doit continuer à œuvrer au rassemblement le plus large et renforcer la confiance des professions qu'elle représente pour obtenir de nouveaux droits pour toutes et tous.

1.2.a. définir des revendications et des formes d'actions au plus près des personnels

La FSU doit amplifier son travail militant au plus près des personnels pour améliorer la lisibilité de ses revendications et permettre à chacun-e de s'impliquer dans les actions, de construire ensemble les mobilisations. A chaque période décisive, elle doit construire des outils pour informer et tenter de recueillir l'avis et l'adhésion du plus grand nombre de personnels. Les débats, heures d'information syndicale, assemblées générales démocratiques et comités de mobilisation... mais aussi consultations via Internet ou les réseaux sociaux doivent être envisagés à tous les niveaux. Ces consultations peuvent intervenir aussi au moment du suivi des négociations, chaque fois que c'est possible et nécessaire. La FSU doit articuler les problématiques et les revendications exprimées par les personnels avec les valeurs et les mandats qu'elle porte. Aussi souvent que cela puisse se faire, la FSU doit les intégrer aux revendications environnementales et de genre. En ce qui concerne les actions, certaines modalités qui émanent du terrain doivent être analysées, popularisées et leur généralisation doit être proposée. Les mobilisations doivent se construire avec les personnels et nécessitent des modalités qui conviennent au plus grand nombre pour réussir les moments forts des luttes et porter nos propositions.

1.2.b. porter nos propositions alternatives dans une optique de transformation sociale

Face aux crises majeures que nous traversons, aux pertes d'acquis sociaux, au creusement des inégalités sociales et scolaires, à l'urgence climatique qui nécessite une transition écologique, énergétique rapide et socialement juste, la FSU propose un projet de transformation profonde de la société. La FSU est une force de contestation et de propositions. Elle doit combattre les régressions sociales et environnementales et permettre l'acquisition de nouveaux droits pour tout-es les salarié-es mais aussi rendre visible son projet de société, en France comme en Europe. Nos modes de production, de transport, de consommation et d'alimentation ne sont pas soutenables. Si l'éducation doit être une priorité pour parvenir à une société de justice sociale, de solidarité et d'égalité, c'est à travers notamment le développement de tous les services publics et de la fonction publique dans son ensemble que nous pouvons contribuer à ces transformations.

La FSU doit ainsi consolider des alliances dans le monde syndical notamment avec ses partenaires du syndicalisme de lutte et de transformation sociale (Solidaires et CGT), et rechercher l'unité la plus large dans ses actions. Pour construire des alternatives économiques, sociales et environnementales, elle doit aussi travailler avec celles et ceux qui sont dans la même démarche : organisations associatives et politiques, tout en maintenant son indépendance sur ses revendications propres comme sur ses choix d'actions. Elle doit poursuivre son investissement dans des collectifs nationaux et internationaux.

1.2.c. Développer l'unité syndicale

Les difficultés actuelles du syndicalisme français doivent interroger les pratiques et en particulier la question de la construction du rapport de force face à un gouvernement autoritaire et sourd aux revendications. L'objectif de la FSU doit toujours être d'impulser des mouvements à vocation majoritaire, capables de rassembler largement et de créer un rapport de force puissant, pour gagner sur ses revendications. La construction de mobilisations unitaires les plus larges possibles sur des plateformes revendicatives et des modalités d'action claires et efficaces favorisent l'engagement des

personnels. Bien que parfois difficile à mettre en œuvre, cette recherche d'unité syndicale est à privilégier.

Les stratégies électoralistes des syndicats pendant les élections professionnelles ont montré qu'elles pouvaient être un frein à la construction collective. Les appels à mobilisation lancés dans l'urgence peuvent nuire à la réussite des actions qui nécessitent suffisamment en amont un travail de conviction et de préparation.

Si les intersyndicales départementales ou régionales parviennent régulièrement à dépasser cet écueil en s'organisant localement pour construire les actions, un cadre national reste fondamental, pour permettre de donner à la fois plus d'ampleur au mouvement et plus de lisibilité, tant au niveau local que national.

La construction des mobilisations avec nos partenaires du syndicalisme de transformation sociale est facilitée par le partage de stratégies et de revendications communes. Il est indispensable de construire ensemble des projets pour une alternative économique, sociale et environnementale.

Pour autant la FSU, toutes les fois qu'elle le juge nécessaire, ne saurait s'interdire de prendre seule ses responsabilités ou d'être partie prenante de configurations réduites.

Au-delà de l'unité syndicale, la FSU doit proposer à d'autres types de partenaires de travailler sur des objectifs et des actions communs (parents d'élèves, associations, professionnels d'autres secteurs) et aussi concourir au rassemblement des luttes portées par les mouvements sociaux (luttes pour les droits sociaux, le climat, les migrants...).

1.2.d. Le dialogue social, la négociation, la représentativité dix ans après les accords de Bercy

En 2008, porteuse d'un dialogue social de qualité, constructif à même de permettre des avancées pour les agent-es et pour les services publics, la FSU s'est engagée de façon volontariste en signant les accords de Bercy. L'obligation de dialogue et de négociation a été ainsi instituée en particulier dans le cadre d'un agenda social annuel déterminé par le gouvernement, seul. Nous ne pouvons aujourd'hui qu'en tirer un bilan mitigé voire même négatif par certains aspects, en particulier dans la dernière période. Or le dialogue social devrait permettre de véritables négociations débouchant sur des avancées pour les personnels et les services publics. C'est le sens par exemple de la signature du protocole en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Si la FSU a pris pleinement ses responsabilités dans le dialogue et les négociations tout en affirmant sa volonté de transformation sociale au plus près des revendications des agent-es, nous ne pouvons aujourd'hui que constater le peu d'avancées notamment depuis l'élection d'E. Macron et même des régressions importantes en particulier sur les questions de pouvoir d'achat, des garanties statutaires et de moyens consacrés aux services publics. Gel de la valeur du point d'indice, suppressions de 120 000 emplois, report unilatéral d'un an des mesures PPCR, réforme de la fonction publique, réforme des retraites, autant d'exemples d'une absence délibérée de dialogue social et de prise en compte des revendications portées par les organisations syndicales.

C'est une remise en cause du rôle des instances de dialogue social, de leurs représentant-es. C'est la gestion des services publics qui est mise à mal, notamment par les politiques d'austérité, la gestion managériale privilégiant l'individualisme et dénigrant les collectifs de travail : la loi sur la transformation de la Fonction publique en est un exemple.

La FSU dénoncera autant que nécessaire ce pseudo « dialogue social » qui confine à un monologue de sourd destiné à contourner les organisations syndicales pour mettre en œuvre une réforme libérale de l'Etat. Elle ne s'interdira pas de réfléchir à toutes les formes d'actions y compris le recours au boycott lorsqu'elle le jugera nécessaire.

C'est en s'appuyant sur le débat avec l'ensemble des adhérent-es et des personnels que la FSU et ses syndicats doivent définir le niveau et le sens de leurs interventions. La FSU devra améliorer le développement d'outils d'informations rapides et efficaces, en interne comme en externe, pour créer un lien permanent avec les personnels, les informer de l'état des débats, les y associer et permettre la mobilisation lorsque cela est nécessaire. La FSU doit poursuivre dans sa volonté de construire un

front syndical le plus large possible pour porter ses revendications et la parole des personnels. Elle serait ainsi en situation de signer des accords s'ils actent des avancées pour les personnels dans le sens de ses mandats.

La situation des services publics et de ses agent-es est en grande partie déterminée par le réglementaire. L'interpellation des parlementaires et des élu-es territoriaux est une nécessité pour leur faire connaître nos revendications.

Les résultats des élections professionnelles de 2018 confortent la FSU comme une force incontournable de la Fonction Publique. Elle le doit largement à une bonne implantation de terrain lui permettant un contact rapproché avec les personnels. Malgré les modifications d'évaluation de la représentativité apportées en 2008 et dans un contexte inquiétant de recul de la participation, variable selon les secteurs, la FSU confirme sa représentativité. Elle progresse en voix et en pourcentage. Si elle n'obtient pas de siège au CSFPT et reste deuxième à la FPE, elle obtient un 3^{ème} siège au CCFP.

I.3. L'avenir

I.3.a. La nécessité de construire une FSU plus forte

Dans un contexte de syndicalisme en difficulté, il est absolument nécessaire d'avoir une FSU renforcée. Pour cela, il faut se donner les moyens, dans le cadre de son orientation pour un syndicalisme de transformation sociale, d'œuvrer, par une démarche ambitieuse et volontariste, à l'unité du syndicalisme, à son rassemblement.

Les élections professionnelles ont permis aux agent-es de conforter la place de la FSU dans la Fonction Publique. De plus, elle reste sans conteste la première fédération de l'Education nationale, un atout considérable pour continuer de défendre et conforter le service public d'éducation. Notre travail de proximité avec les personnels est ainsi valorisé. C'est par le contact direct avec celles et ceux que nous représentons que nous élargirons l'audience de la fédération et de ses syndicats. La FSU joue un rôle central dans le développement d'actions et d'initiatives unitaires, particulièrement dans la Fonction Publique. Il nous faut poursuivre dans cette voie, pour mettre en œuvre un syndicalisme de terrain et de masse apte à construire les rapports de force nécessaires pour offrir des perspectives et déboucher sur des mobilisations victorieuses.

Malgré des progrès dans la Fonction publique territoriale, la FSU reste avant tout centrée sur la FPE avec une place prépondérante dans son activité pour l'Education. Ainsi, la FSU peut être cantonnée à des thématiques spécifiques à ses champs d'activité et à être moins à l'initiative sur des sujets plus transversaux pour l'ensemble des salarié-es. Elle montre pourtant régulièrement qu'en menant avec persévérance la stratégie de l'unité, elle est un point d'appui essentiel pour porter une orientation syndicale de transformation sociale, alliant propositions, contestations, mobilisations et négociations, et développer le projet ambitieux d'une société plus juste et plus égalitaire, alternative à la société libérale.

C'est seulement avec une FSU forte, rassembleuse, dynamique que nous serons en position favorable pour défendre les personnels et les services publics. Cela passe par le développement de tous les syndicats nationaux, dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la fédération. 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.

I.3.b. L'avenir du syndicalisme et de la fédération

I.3.b.1- Retour sur nos mandats du Mans

Dans le cadre du mandat de notre congrès du Mans sur l'unification syndicale (2016), dans une optique de renforcement du syndicalisme de lutte et de transformation sociale porté par la FSU, nous avons appelé à poursuivre le travail intersyndical sur des thématiques communes, amorcé en particulier avec la CGT et Solidaires depuis plusieurs années. L'idée était de travailler concrètement à

la mise en place de groupes plus structurés – à l'image des 23 ans de Journées intersyndicales Femmes (CGT-FSU-Solidaires) –, voire partout où ce serait possible à celles de comités permanents de coordination intersyndicale. L'élaboration de listes communes (au-delà de la volonté d'avoir des élus) pourra être envisagée comme une concrétisation possible de ce travail syndical commun, le tout en vue de participer activement, avec ceux qui le voudraient, à la construction d'un « nouvel outil syndical... ».

Il nous faut constater que les avancées dans la mise en œuvre de ce mandat ont été faibles. Pourquoi ? Il faut tout d'abord reconnaître que nos partenaires potentiels ont été peu intéressés par nos propositions ambitieuses et ce pour des raisons différentes. La CGT traversant une forte crise était justement polarisée sur le combat contre la loi travail. Solidaires avait la même préoccupation, tout en restant sur une orientation l'amenant à privilégier sa propre construction. Si la FSU a maintenu son orientation pour l'unité d'action la plus large durant cette période, elle aurait peut être dû essayer de reprendre l'initiative en faisant des propositions en lien avec les décisions de congrès concernant une unité plus structurée du syndicalisme de transformation sociale. Pouvons-nous penser que nos mandats étaient trop ambitieux ? Faut-il plus de temps pour mettre en œuvre un tel mandat, le faire partager et mettre en pratique avec nos partenaires éventuels ? Y avait-il un sentiment réellement partagé par toute la fédération sur l'importance des enjeux, leur compréhension globale ? Devons-nous être plus précis dans la définition du travail commun à faire ? Autant de questions dont nos congrès départementaux préparatoires devront se saisir.

Pour autant, malgré ces difficultés au plan national, un travail intersyndical de fond a été engagé ici ou s'est poursuivi là... Ainsi, 70% des sections départementales ayant répondu à l'enquête sur cette question (sur un peu moins de la moitié des SD) indiquent entretenir et avoir développé des relations privilégiées avec d'autres organisations syndicales, en dehors des actions nationales. En tant que partenaires privilégiés, la CGT se détache nettement, suivie par Solidaires et FO, les autres organisations n'étant citées qu'à la marge et/ou se cantonnant au seul champ de l'Éducation. Parmi les thématiques partagées les plus porteuses, on retiendra d'abord les questions éducatives, celles touchant aux migrants, à la Fonction publique et aux services publics et à la précarité, puis celles concernant les retraites, les CHSCT ou encore le combat contre l'extrême droite et pour la défense des droits démocratiques. Enfin, en terme de travail coordonné et suivi, seules quelques sections départementales sont engagées, pour l'essentiel avec la CGT, dans une dynamique intersyndicale « constante », dans un travail « permanent »... ou font mention de stages ou réunions publiques organisées en commun.

Du côté des syndicats nationaux, on peut citer la tenue au ministère de l'agriculture, depuis près de 3 ans maintenant, d'une réunion mensuelle FSU-CGT, avec d'une élection professionnelle à l'autre, un basculement assumé de listes communes de circonstances à des listes concrétisant ce travail de liaison permanent.

Quel bilan tirons-nous de ces expériences au regard de notre objectif de construire des revendications communes et des coopérations pérennes s'appuyant sur des corpus revendicatifs partagés ?

1.3.b.2 Un contexte difficile et inquiétant

Après la crise du capitalisme financiarisé de 2008, les gouvernements de la zone euro ont poursuivi leurs politiques libérales provoquant l'accroissement des inégalités, l'affaiblissement des collectifs de travail et des solidarités. C'est sur ce terreau que se renforcent partout la xénophobie et l'extrême droite, qui, en France même, prétend au pouvoir.

Face à cela, le syndicalisme, même s'il a tenté des actions répétées et importantes, a échoué à appréhender toutes les mutations du salariat, les effets des modes d'organisation du travail cassant les collectifs, la précarisation croissante. L'absence d'un projet lisible et progressiste d'évolution de notre modèle social pour garantir protections et nouveaux droits, le manque de victoires ont détourné du syndicalisme nombre de salarié-es. Les sondages font état de critiques des organisations syndicales considérées comme trop éloignées de leurs mandants, trop divisées et inefficaces. A notre échelle, la

baisse de la participation aux élections professionnelles est aussi un signe de cet éloignement. Des formes d'organisation, à l'image des opposant-es à NDDL, des Gilets jaunes, des stylos rouges, des participant-es à « L'Affaire du siècle », se développent en dehors des syndicats, privilégient des modes d'interventions et d'actions autres que la grève « classique » et peuvent donner le sentiment d'être plus efficaces.

Dans un tel contexte, il est vital et urgent pour les salarié-es que nous travaillions avec le maximum de forces disponibles à redonner confiance dans le collectif, rassembler les salarié-es avec leurs différences et offrir des perspectives de transformation de la société alternatives au libéralisme. Il est nécessaire d'oeuvrer à créer les conditions d'une reconstruction et d'une refondation du syndicalisme pour les enjeux à affronter au 21ème siècle.

1.3.b.3 Rassembler et unifier

Pour ce projet, il y a urgence à dépasser les frontières existantes entre les forces syndicales qui portent une orientation s'articulant avec un projet de transformation profonde de la société dans un sens émancipateur.

Confronté à une offensive libérale sans précédent et sur tous les terrains, le syndicalisme doit réagir en défendant des solutions alternatives favorables aux salarié-es et aux « sans emplois ». Que ce soit sur le terrain interprofessionnel ou celui de la Fonction publique, nous devons combattre un projet de réforme qui remet radicalement en cause la place des syndicats. Si l'unité d'action syndicale est nécessaire, il faut aussi agir aujourd'hui de façon volontariste pour réunir. S'étant prononcée dès sa création pour une unification du syndicalisme en France, la FSU estime nécessaire de travailler de manière urgente au rassemblement des forces syndicales dispersées, partageant des orientations et des pratiques convergentes.

En ce sens, la FSU confirme le mandat de son précédent congrès : réunir les conditions d'un rassemblement du syndicalisme de transformation sociale en débattant, à tous les niveaux, avec la CGT et Solidaires de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire, et ce sans mettre de limites aux forces qui pourront y participer. Cela serait une réelle avancée pour une unification du syndicalisme et la FSU entend favoriser tout pas en ce sens.

Il faut travailler à une collaboration durable entre organisations qui le souhaitent, sans exclure quiconque. Par une pratique commune, il est possible de dépasser les appréciations différentes, les réticences pour avancer ensemble et construire du commun. Une telle démarche doit se mener à tous les échelons de nos organisations, du national au local, de l'interprofessionnel au catégoriel. Elle peut déboucher sur la mise en place de structures de coordination des instances syndicales (de type comité de liaison permanent ?).

Pour lui donner un sens et une impulsion, la FSU propose que se tiennent des Etats généraux du syndicalisme de transformation sociale.

Quelles autres formes d'activités et de rassemblements pérennes pouvons-nous proposer dans cet objectif ?

Pour avancer et peser plus fortement dans la lutte contre le développement des politiques libérales, le syndicalisme de transformation sociale progressiste doit développer un travail en commun avec d'autres (associations, personnalités, partis...) pour proposer des alternatives crédibles à l'ensemble des salariés. Cette « construction structurelle » ne fera sens et ne sera possible que si le syndicalisme s'appuie fortement sur le « terrain ». C'est au plus près des salarié-es, des agent-es, des précaires, des sans emploi, et en partant de leurs réalités quotidiennes, que le syndicalisme reprendra ancrage dans la population.

1.3.c. la FSU et la FGR-FP

La FGR-FP est créée en 1936, pour défendre les retraité-es de la Fonction publique. C'est une association pluraliste qui regroupe les adhésions collectives de syndicats de la FP, des groupements et

associations, des adhérent-es direct-es. Elle anime le pôle des retraité-es, issu d'une convention de partenariat entre la FGR-FP et quatre associations de retraité-es (Poste et France Telecom, police, gendarmerie, officiers mariniers, sous-officier retraités) qui regroupe 260 000 retraité-es. L'impact du départ en 2016 du SE-UNSA est lourd même si certains de ses adhérent-es se sont regroupé-es dans une association ou ont choisi d'être adhérent-es direct-es.

La FGR-FP est active au sein du groupe des neuf qui regroupe des unions syndicales (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, Solidaires, FSU) et des associations (FGR-FP, LSR, UNRPA). Elle y porte la voix des retraité-es de la FP et renforce ainsi la convergence public/privé. De par son caractère à la fois syndical et associatif la FGR joue un rôle particulier et essentiel dans la mobilisation des retraité-es.

La FGR regroupe aujourd'hui 30 000 adhérent-es majoritairement issu-es pour les deux tiers d'entre eux de quinze syndicats nationaux de la FSU. Le dernier tiers est composé d'adhérent-es direct-es ou issu-es de syndicats Solidaires, FO et UNSA.

Pour garder sa pertinence, elle devait être renforcée rapidement. Il s'agit donc de poursuivre les efforts au sein des sections départementales de la FGR-FP, au sein de la CE et d'explorer toutes les pistes pour créer une véritable dynamique. Les syndicats nationaux adhérents à la FGR-FP, étudieront la situation de la FGR-FP et toutes les évolutions que cette situation pourrait impliquer.

- ZOOM : Élections professionnelles Fonction Publique 2018 –

(4 000s)

Les élections professionnelles de décembre 2018 se sont déroulées dans un contexte de questionnement de la représentation, du rôle des syndicats (offensive du gouvernement de marginalisation des corps intermédiaires, mouvement des gilets jaunes...).

La FSU avait lancé la campagne « *Engagé-es au quotidien* », exprimant la proximité de ses représentants du personnel avec les agent-es, largement reprise durant toute la campagne électorale.

Nombre d'inscrits et participation en baisse

Suite aux politiques de réduction de la dépense publique, le nombre d'électeurs sur l'ensemble de la Fonction publique a diminué de 85 735 dont 53 493 à la FPT et 13 695 à la FPE. Cette évolution est inégalement répartie entre ministères et services avec des incidences différentes sur le résultat global suivant l'implantation des syndicats.

La participation est de nouveau en baisse passant pour la première fois sous la barre des 50% sur l'ensemble de la Fonction publique (de -1,48 pt dans la FPE à -6,10 pts à la FPH). Cette baisse continue de la participation questionne sur la diversité des modalités de vote (urnes, correspondance-, électronique- vote sur le lieu de travail ou vote individuel hors du lieu de travail). Elle interroge également sur le rapport entre les agents et leurs représentants et plus largement avec les syndicats.

Fonction publique de l'état

Si l'ordre de la représentativité des OS reste inchangé, la FSU et l'UNSA, sont les seules des principales OS à obtenir une augmentation du nombre de voix malgré une baisse globale de plus de 44 000 votants. La CGT et Solidaires, CFDT et FO dans une moindre mesure, perdent plusieurs milliers de voix. La FSU reste représentative dans tous les ministères où elle l'était.

Fonction publique territoriale

La FSU est la seule organisation, exceptée la CGC, à progresser en voix alors que le nombre de votants a diminué de 94 508. La CGT, FO et CFDT perdent un grand nombre de voix ainsi que l'UNSA dans une moindre mesure. La FSU confirme sa représentativité là où elle était présente et obtient de bons résultats dans de nouvelles implantations. Elle n'est plus qu'à quelques centaines de voix de la représentativité au niveau de la FPT essentiellement en raison d'une implantation de la FSU inégalement répartie sur le territoire.

L'ensemble de la Fonction publique.

Sur l'ensemble de la Fonction publique, la FSU progresse en nombre de voix malgré la perte globale de 212 153 votants (seules la FSU, FA et CGC progressent en voix). Toutes les principales OS, ayant plus de 15% de représentativité, perdent des voix en grand nombre. La FSU obtient un troisième siège au CCFP.

Si la FSU n'a pas atteint ses objectifs, redevenir 1^{ère} à la FPE et être représentative à la FPT, elle sort de ces élections renforcée et a fait la démonstration que ses objectifs sont réalistes et atteignables. Ces résultats, comparés à ceux des autres OS dans un contexte complexe, confirment le choix de la FSU d'un syndicalisme d'action, de propositions et de négociations. Ils exigent, comme pour l'ensemble du syndicalisme, une réflexion sur le rapport entre les agent-es et leurs représentant-es.

Du syndicat national à la FSU

Au ministère de l'Éducation nationale, où la FSU est présente avec neuf syndicats, nous constatons une perte de 23 000 voix entre les CAPN et le CTM ; au-delà de ce qui est imputable aux différences de périmètre, la progression de cet écart depuis 2011, interroge et exige des analyses approfondies. Ce constat n'est valable que pour notre fédération (enjeu pour la FSU de redevenir première à la FPE et de gagner un siège au CTM du MEN (près de 100 ETP de décharges syndicales)).

Le vote des non-titulaires

Le nombre de non titulaires et d'emplois précaires s'accroît. Le vote de ces personnels est marqué par deux éléments : une forte abstention, une reconnaissance moindre de la FSU que chez les titulaires. La FSU et ses syndicats nationaux doivent développer leur expression, leur action et leur activité syndicale en direction de ces personnels.

- Partie II. La FSU -

Organiser la FSU pour atteindre ses objectifs

Le syndicalisme que porte la FSU nécessite une proximité avec les agent-es. Être Engagé-es au quotidien sur le terrain reste une priorité dans notre investissement syndical. Pour cela, notre fonctionnement, nos modes de prise de décisions, notre utilisation des moyens, notre volonté d'aller vers des équipes militantes à l'image de nos syndiqué-es doivent être en permanence interrogés pour être efficaces, réactifs tout en tenant compte des réalités humaines.

II.1. La FSU dans les territoires

L'intervention de la FSU dans les régions et les départements est essentielle pour développer l'activité syndicale dans les services publics au plus près des personnels. Cela nécessite un investissement fédéral local de l'ensemble des composantes de la fédération.

Ces dernières années ont été marquées par une réorganisation administrative et politique des territoires : nouvelles régions, fusion région/département, fusion de départements... Ces modifications ont des incidences directes sur le fonctionnement de la fédération.

II.1.a. Bilan et perspective des SD et CFR

Dans les nouvelles régions, les nouveaux CFR ont été installés. La dimension de ces régions, la non concordance des calendriers des instances de différents niveaux, rend plus difficile les réunions et le travail commun pourtant indispensables. Les outils mis en place pour aider à y remédier sont peu utilisés (conférences téléphoniques par exemple). Pour quelles raisons (inadaptés, manque de temps...) ?

Dans les départements, la vie fédérale est très centrée sur les questions relevant du MEN. Souvent, la

fédération est le lieu de régulation entre les SN relevant de ce ministère.

L'implication de l'ensemble des SN est plus réelle dans les CFR que dans les SD où seuls les SN du MEN sont présents dans toutes les SD (du moins les deux principaux). La diversité des périmètres des champs des SN, leur évolution régulière, leur non-correspondance aux périmètres des instances fédérales, leur manque de militant-es ne facilitent pas cette implication. Le manque de militant-es dans la vie quotidienne de ces instances rend difficile leur fonctionnement : fréquences des leurs réunions, mandatement, participation aux nombreuses sollicitations (réunions avec les partenaires...). L'activité fédérale souffre du manque d'investissement militant. Elle doit être repensée pour tenir compte de cette réalité, tout en maintenant la volonté de donner du sens à la FSU auprès des agent-es et des syndiqué-es :

- intégration de l'activité fédérale dans le travail militant au sein des SN. Avoir à chaque activité du SN la préoccupation du fédéral, de sa visibilité,
- avoir, lors de communications de SN vers les agent-es ou les syndiqué-es, un point sur une vision fédérale, la partager afin de mutualiser,
- associer les militant-es de la fédération aux initiatives des SN (RIS, congrès, AG, CS...)
- systématiser une approche fédérale dans les expressions des SN et réciproquement partager les approches des SN dans la fédération
- organiser des réunions fédérales regroupant différents métiers sur le même lieu de travail (par exemple établissements d'enseignement, ministère de l'agriculture...)

II.1.b. Quel investissement dans les SD et CFR

La FSU organise deux fois par an des journées SD-CFR. Les échanges lors de ces journées permettent de faire évoluer les outils mis à disposition des militant-es : extranet, nouveaux sites, listes de diffusion, formation... La participation à ces journées a progressé, plus des $\frac{3}{4}$ des sections ont au moins participé une fois à ces journées depuis le dernier congrès.

Par contre, la moitié des sections n'ont participé à aucun CDFN élargi durant cette période. Pour quelles raisons (manque d'intérêt, manque de temps...) ? Que devons-nous en conclure (organisation différente des CDFN élargis...) ?

Afin d'alimenter la réflexion des SD, CFR comme des instances nationales, des enquêtes en ligne sont réalisées régulièrement avec la garantie d'une restitution systématique. La participation du plus grand nombre de SD est indispensable pour garantir l'efficacité de cette démarche. Cet outil pourrait être utilisé à partir de questionnements posés par les SD ou CFR. Il pourrait également permettre d'avoir une meilleure visibilité de la mise en œuvre des mandats de la fédération (préparation et bilan de la journée du 8 mars ou de la marche du siècle par exemple).

Les moyens en décharge dont dispose la fédération sont inchangés suite aux élections de 2018. Les modalités de répartition ont évolué suite à la réforme territoriale afin qu'aucun CFR ni aucune SD ne voit ses moyens diminuer en raison de ces modifications territoriales. L'investissement local des militant-es doit être interrogé : comment sont utilisés les moyens dont nous disposons (en décharges par exemple) ? Comment développer à cet échelon une activité qui donne du sens à la FSU pour les adhérent-es et plus largement pour les agent-es et qui contribue à l'activité des SN ? Autant de questions qui doivent faire l'objet de réflexion. L'investissement des SN dans ces réflexions est essentiel pour qu'elles aboutissent à des effets concrets.

II.2. Les instances de dialogue social

II.2.a. Réforme de la Fonction publique : évolutions des instances

Le gouvernement, au prétexte de « promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace », entend mettre fin au paritarisme qui prévalait jusqu'ici en matière de gestion et de suivi des personnels ainsi que pour la gestion des services administratifs.

Sous sa forme actuelle, le paritarisme a été organisé dans la loi « Le Pors » de 1983, base du statut

général jusqu'ici. « Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ».

Les principes fondateurs de l'existence des services publics trouvaient ainsi leur concrétisation pour leurs agent-es :

- l'égalité d'accès des usager-es aux services publics par l'égalité de traitement entre les agent-es ;
- l'indépendance qui protège l'usager-e citoyen-ne contre l'arbitraire des décisions administratives et politiques et garantit au fonctionnaire qu'il-elle peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ;
- la responsabilité qui confère au fonctionnaire la qualité de citoyen-n à part entière en lui reconnaissant la liberté d'opinion et d'expression, et en le-la plaçant en position de pouvoir et de devoir rendre des comptes tout en jouissant de ses droits.

II.2.b. Fonctionnement des instances

Comités techniques

A la suite de la loi travail, les ordonnances Macron ont imposé pour les entreprises la fusion de l'ensemble des instances représentatives du personnel (délégué-es du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) en un comité social et économique (CSE).

Selon la même logique idéologique de restriction des droits des représentant-es des personnels, AP 2022 et son projet de transformation de la fonction publique entend appliquer le même type de fusion aux CT de la Fonction Publique qui seront fusionnés avec les CHSCT.

Les difficultés de fonctionnement des instances de concertation se sont accrues ces dernières années :

- pseudo consultation, accentuée par des délégations très réduites de l'administration-employeur
- peu de respect des représentant-es des personnels,
 - transparence relative des informations,
 - transmission tardive – voire sur table - des documents....

Dans le même temps, la répartition des compétences entre instances et niveaux d'instances (notamment le rôle des comités techniques spéciaux) est parfois confuse.

Le risque est grand de voir la situation se dégrader davantage.

CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Les CHSCT ont été institués en 2010 dans la Fonction publique à la suite d'un accord sur la santé au travail qui avait été signé par la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives.

10 ans après, malgré une opposition unanime, le gouvernement a décidé unilatéralement de diluer leurs possibilités d'action en fusionnant CT et CHSCT.

A la place, devrait être créée au sein des comités sociaux une « formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ». Cette disparition des CHSCT entraverait le contrôle par les représentant-es des personnels des obligations des employeurs publics et des chef-fes de service en matière de santé et de sécurité au travail. Elle restreindrait aussi les possibilités d'intervention des représentant-es des agent-es pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Amiante, bâtiments dégradés, risques naturels, risques psychosociaux, tensions avec les usagers, management délétère... les problèmes à résoudre ne manquent pas. Toutes les enquêtes montrent que le mal-être au travail atteint toujours un niveau très élevé.

A l'opposé de cette évolution, la FSU exige le renforcement des prérogatives et des moyens des représentants des personnels en matière de santé et sécurité au travail pour rendre visibles et officielles toutes les situations dangereuses ou dégradées et pour mettre les employeurs publics face

à leurs obligations d'évaluation et de suppression des risques professionnels. Au-delà des questions de santé et sécurité au sens strict, la question du travail, de son contenu et de sa qualité peut être impulsée ou relayée par une instance représentative spécifique, mais elle doit irriguer toute notre activité syndicale.

CAP (Commissions Administratives Paritaires)

Le gouvernement veut réduire le rôle des CAP, qui ne devraient plus traiter que du disciplinaire et des recours sur des décisions individuelles concernant les agent-es à l'exception des questions de mobilité et d'avancement, qui elles n'y seront plus du tout traitées. Sera instauré un RAPO (recours administratif préalable obligatoire) préalable à un recours contentieux devant le TA...

Il s'agit donc de rapprocher les compétences des CAP des CCP dont le peu de prérogatives n'a pas fait preuve d'une grande efficacité.

Pourtant les CAP contribuent aujourd'hui à la transparence et à l'équité des décisions de la puissance publique concernant les agent-es, et sont un lieu privilégié de leur défense individuelle et collective

CCP (Commissions Consultatives Paritaires pour les non-titulaires)

Les commissions consultatives paritaires sont un des lieux institutionnalisés où le dialogue social se consacre aux agent-es contractuel-les. Leur généralisation aux trois versants de la fonction publique a représenté une avancée – timide - dans le versant territorial.

Toutefois, plus globalement, la faible étendue de leurs compétences n'en fait pas un outil très efficace pour la défense des personnels et préfigure ce qui est programmé pour les compétences des CAP. Quel élargissement de leurs compétences serait nécessaire pour la prise en compte de l'ensemble des problématiques des agent-es contractuel-les ?

CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles)

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle. Sa gouvernance est repensée pour désintermédier l'accès à la formation et pour faciliter le contrôle de ses fonds par l'Etat. Les conséquences sont la refonte des instances de concertation et de décision au niveau national (CNEFFOP, COPANEF, ...) en un établissement public « France compétences » dont la FSU, et les autres organisations syndicales de l'éducation, sont exclues. Même si elle a réussi à avoir un siège sans voix délibérative à la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP), la FSU continuera à demander que sa représentativité soit prise en compte afin d'intégrer l'ensemble des commissions attachées à « France compétence » et notamment celle dédiée à la certification professionnelle (anciennement CNCP). Elle devra aussi poursuivre et amplifier son travail dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et la formation avec les confédérations (notamment avec la CGT) pour peser plus sur l'ensemble de ces dossiers.

Au niveau régional, les CREFOP sont maintenus mais seront renouvelés, y compris dans la structure de leur composition. Même si leur mission de coordination perdure, leurs prérogatives devraient aussi évoluer. La FSU demande que sa place soit confortée afin qu'elle puisse intégrer, dans toutes les régions, l'ensemble de ses commissions. Elle continuera à peser pour que soit organisée au niveau régional la mise en place de réels espaces d'échanges et de dialogue, notamment sur l'élaboration de la carte des formations professionnelles.

CESE(R) Comité Economique, Social et Environnemental (Régional)

Le CESE et les CESER sont des lieux du dialogue civil : les organisations de la société civile, syndicats, organisations patronales, associations, défenseurs de l'environnement, y confrontent leurs analyses et y font des propositions. Si l'on peut regretter que l'ensemble des composantes de la société n'y soient pas représentées (organisations de chômeurs par exemple), les avis sont de nature à jouer un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques publiques conformes aux besoins de la société. D'autre

part, la nouvelle proposition d'organisation du CESE interroge notamment sur le tirage au sort de 150 citoyen-nes et leur légitimité démocratique.

Le CESE et les CESER sont source d'informations importantes sur des sujets transversaux qui intéressent l'ensemble des syndicats de la FSU au plan national, régional et départemental, Il y a donc nécessité de communications régulières en direction des composantes de la FSU, les outils existent : listes de diffusion, extranet, lettre électronique ... Ils ne sont pas suffisamment utilisés.

Pour le prochain mandat il est nécessaire de veiller à ce que les représentant-es au CESER/CESE soient en lien régulier avec les instances de la FSU pour permettre d'une part les mandaterments nécessaires et la diffusion des informations.

Action sociale

L'article 9 de la loi de 1983, l'action sociale invite les personnels à participer à sa définition, ce qui donne un caractère particulier à ses instances consultatives. Les représentant-es des personnels participent à la définition des prestations et au contrôle de l'utilisation des budgets. Par sa représentativité, la FSU assume largement cette responsabilité qui doit être prise en compte dans ses interventions et revendications générales.

Cet accompagnement de la vie quotidienne des agent-es devrait ouvrir plus largement un champ d'intervention syndicale prenant en compte des difficultés communes à l'ensemble des travailleur-ses et de la population, en particulier les personnes les plus précaires.

D'autres instances de dialogue social spécifiques jouent aussi un rôle important. Par exemple, des lieux de dialogue avec les collectivités territoriales sont indispensables dans l'éducation, à l'instar de ce que devraient être CDEN et CAEN.

La FSU réaffirme avec force son attachement aux services publics et aux droits des usager-es. Elle réaffirme que les droits des personnels à être représentés et défendus sont une condition nécessaire à la pérennité des services publics, à leur transparence pour les usager-es comme pour les agent-es. Elle dénonce et combat la réforme de la fonction publique et demande son retrait/abrogation.

On voit bien que le paritarisme est utile pour les agent-es et bénéfique aux usager-es. Il est également l'une des raisons d'être des organisations syndicales de fonctionnaires qui courent le risque de voir leur rôle considérablement diminué, et dont l'avenir est donc en jeu.

Si la réforme de la FP s'applique et dessaisit les CAP de leurs prérogatives dès 2020, cela va impacter fortement le militantisme FSU. Il serait alors nécessaire de réorganiser en grande partie les fonctionnements des SN pour la défense corporative (promotions, mutations...) actuellement assurée par le suivi des dossiers en CAP (où les SN FSU sont majoritaires ou forts dans beaucoup de celles de l'EN). Or les questions corporatives sont actuellement un point de contact important pour les SN avec les collègues, et parfois la raison prépondérante de prendre une adhésion syndicale. Se poserait alors la question de créer de nouveaux liens avec les personnels et éviter des pertes d'adhérent-es faute d'informations corporatives à diffuser. Toutes les organisations syndicales, et pas seulement les SN de la FSU, seraient concernées, mais le risque est fort dans ce contexte d'un repli des SN sur leurs activités propres, au détriment du renforcement du travail fédéral à tous niveaux. Les bouleversements que va engendrer la nouvelle loi fonction publique interrogent nos pratiques syndicales. Avec ses syndicats nationaux, la FSU devra dès 2020 conduire une réflexion de fond sur l'évolution de ces pratiques, notamment en confrontant les modalités de mise en œuvre dans les différents champs et en favorisant l'échange et la mutualisation de ce que les uns et les autres tenteront de mettre en place.

II.3. Améliorer la visibilité de la FSU

II.3.a. Rendre l'appartenance à la FSU concrète, lui donner du sens

Ce n'est pas seulement l'amélioration de la communication et la présence du logo, même si c'est un élément important de l'identité d'appartenance, qu'il nous faut cultiver. Les positions de la fédération sur tous les sujets qui concernent la fonction publique notamment doivent encore mieux être mises en avant et partagées par les SN. Il s'agit de produire collectivement. Plus largement, il faut intégrer

la fédération dans l'activité quotidienne des SN afin de la rendre lisible pour les personnels. Dans tous les champs de la fédération, les instances relevant d'une représentation fédérale ou pour lesquelles les personnels ont élu une délégation FSU devraient faire l'objet d'une communication de préparation et de compte-rendu identifiée FSU.

C'est à partir du moment où la fédération apparaîtra comme celle qui traite, avec les SN, des questions quotidiennes des salarié-es et de leur métier que celle-ci pourra davantage prendre sens.

11.3.b. La communication, quelles évolutions ?

Le site national fsu.fr et le développement de nouveaux sites départementaux fsuXX.fsu.fr, donnent une lisibilité actualisée des actions de la fédération tant au niveau national qu'au plan local. Ils permettent un partage systématique sur les réseaux sociaux. Ils sont devenus des espaces privilégiés de communication tendant à prendre largement le dessus des publications papiers notamment dans les départements. Ces espaces numériques demandent à être développés pour prendre davantage en compte les nouveaux usages de partage de l'information que ce soit par les lettres électroniques ou les réseaux sociaux. Ces derniers doivent faire l'objet d'une attention particulière à tous les niveaux de la fédération. Il faut tendre à une présence systématique sur ces canaux d'informations. Pour cela une aide devra être apportée aux SD pour leur permettre de mieux faire connaître leurs activités fédérales localement.

La revue « Pour » dont le titre est devenu « Pour les services publics » conserve une place importante, le travail de complémentarité doit être poursuivi entre la presse des syndicats nationaux et les publications fédérales. Sur les questions professionnelles concernant spécifiquement un SN, les rédacteurs veilleront à prendre l'attache du ou des syndicats concernés. Faut-il réaliser une enquête de lectorat pour mieux cibler les attentes ? Dans le même temps, les nouveaux usages de consultation de la presse en ligne doivent permettre de développer le lien entre format papier et numérique.

La campagne de communication de la fédération lors des élections de décembre 2018 a su trouver un angle commun, fédérateur et mobilisateur. Elle était à la fois représentative de la place de la fédération dans la FP, de son travail et de sa proximité avec les salarié-es. De nombreuses sections départementales et SN ont pu s'en saisir et la décliner localement. Ce modèle demande à être poursuivi en dehors des moments de campagne et permettrait de renforcer le lien entre SN et fédération. Un livret de présentation de la FSU a été réalisé pour mieux faire connaître la fédération. Comment les SN s'en sont-ils emparés, faut-il développer un autre matériel spécifique à destination des nouveaux adhérents ?

La communication prend une place et une importance de plus en plus grande dans l'activité syndicale. Elle est à la fois un levier et représentative de l'activité et du bon fonctionnement de notre fédération. Un chantier permettant de mieux coordonner communication des SN, et communication fédérale doit s'ouvrir afin de permettre un meilleur affichage de la FSU pour chacun des syndiqués et plus largement pour l'ensemble des champs de la fédération.

11.3.c. L'éclairage des élections professionnelles de 2018

Au cours de l'année des élections professionnelles, les syndicats nationaux ont eu la volonté de faire apparaître la FSU dans leur champ.

Pour les syndicats de l'éducation, l'association du sigle de la fédération avec celui des syndicats n'est pas suffisant pour identifier l'apport de celle-ci dans le quotidien de leur champ professionnel. Cette difficulté a « coûté » cher lors des dernières élections professionnelles. L'écart des voix toujours croissant (23 774 voix en hausse de près de 9 000 voix) entre les votes pour les syndicats nationaux en CAPN et le vote pour la FSU au CT du Ministère de l'Éducation Nationale notamment doit nous interroger.

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 manquent de lisibilité. Les syndicats nationaux doivent-ils s'interroger sur un changement de nom avec par exemple une dénomination du type FSU-nom ou

FSU-*champ professionnel*, pour rendre l'appartenance à la fédération plus lisible ?

II.3.d. Quelle visibilité dans les champs ministériels ?

La FSU est encore trop assimilée au champ éducatif. Pourtant, elle est présente à la territoriale comme à l'état et en particulier dans l'enseignement supérieur, la justice, l'agriculture, jeunesse et sport, le ministère du travail, l'écologie, la culture.

Nous devons réfléchir à une communication de la fédération par ministère pour faire du commun lorsque plusieurs syndicats sont présents.

Il est nécessaire de rendre visible cette pluralité de la fédération pour rompre avec l'image de la fédération enseignante.

Les lettres OSTIC, dispositif institutionnel de communication des organisations syndicales, doivent être privilégiées sous une forme fédérale chaque fois que le sujet concerne un ensemble de SN.

II.4. Sentiment d'appartenance à la FSU et militantisme fédéral

La volonté de porter nos valeurs communes à travers la FSU est unanime ; mais il y a nécessité de progresser encore sur la mise en valeur de la fédération et le militantisme fédéral compte-tenu en particulier des enjeux des élections professionnelles, où le défaut d'identification de la FSU est patent et contribue à affaiblir les moyens syndicaux des SN puisqu'ils sont calculés sur la base des résultats de la FSU

II.4.a. Répondre aux besoins de moyens militant-es à tous les niveaux de la fédération

Le congrès de 2016 avait donné pour mandat de travailler sur le passage des adhérent-es de l'appartenance implicite à l'appartenance consciente à la FSU : à cet effet, des livrets ont été élaborés pour améliorer l'identification de la FSU, en premier lieu par les adhérent-es : présentation de la FSU, élections professionnelles et un sur les violences faites aux femmes. Certains SN ont un matériel propre d'accueil des nouveaux adhérent-es, dans lequel la FSU est présentée. La FSU doit se donner les moyens de mettre systématiquement le matériel fédéral à disposition des SN et d'en développer l'usage pour mieux accueillir leurs adhérent-es au sein de la fédération. Cela n'exclut pas que des SN développent du matériel complémentaire en fonction de leurs spécificités.

Augmenter le nombre de militant-es de la FSU suppose l'augmentation du nombre de militant-es des SN, ce qui passe en particulier par la formation syndicale, qui se fait généralement au niveau des SN. Celle-ci doit inclure la connaissance de la FSU comme élément essentiel, et s'efforcer d'en parler quel que soit le thème d'un stage destiné à former des militant-es, en particulier dans des stages « nouveaux-nouvelles militant-es ».

Développer l'engagement militant au sein de la FSU nécessite aussi d'avoir une politique volontariste de développement du travail fédéral : comment traduire cette volonté en termes de moyens ?

Une meilleure mutualisation de certains secteurs d'activité et outils est à poursuivre pour économiser les forces militantes dans les SN, en particulier ceux dont les effectifs sont les plus restreints.

II.4.a.1. Élargissement, renouvellement, rajeunissement et féminisation : passer à des mesures concrètes

La FSU défend l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle agit et doit continuer d'agir également en son sein dans ce but. La vitalité du syndicalisme se nourrit de sa capacité à s'approprier les problématiques des collègues. Dans les milieux fortement féminisés dans lesquels interviennent certains des SN de la FSU, il est donc indispensable de travailler à la féminisation des équipes syndicales.

Pour favoriser à la fois la féminisation et le rajeunissement dans les équipes militant-es, la FSU doit donner les moyens de concilier leur engagement syndical avec leur vie privée (éviter les réunions hors horaires de travail, tenir compte des temps de déplacement, prendre en charge la garde des enfants

si nécessaire etc...).

Pour encourager les femmes et les jeunes militant-es à s'engager, il est nécessaire de développer les « tuilages » entre militant-es « expérimenté-es » et jeunes militant-es. Pour pérenniser les engagements, il convient de privilégier les co-responsabilités. Il s'agit également de favoriser la prise de parole des femmes et des camarades plus jeunes (alternance des prises de paroles d'hommes et de femmes...).

Lutter pour la promotion des femmes dans la FSU passe également par la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes.

Accepter de réinterroger nos pratiques syndicales pour donner de la place aux nouvelles et nouveaux camarades et en tenant compte de leurs choix, en leur permettant d'apporter leur vision paraît indispensable. La FSU a engagé des actions dans ce sens ces dernières années :

- Certains SN ont inscrit des modifications dans leurs statuts pour favoriser la féminisation de leurs instances ou y travaillent actuellement, d'autres se sont dotés de groupes ou observatoires de l'égalité femmes -hommes ;
- Des structures départementales de SN ont été plus nombreuses qu'auparavant à développer les co-secrétariats, l'organisation de la garde des enfants ou la prise en charge des frais de garde pour les militant-es déchargé-es devant participer à des réunions syndicales en dehors des temps de décharge. Des SN se sont mandatés pour généraliser ces mesures ;
- Le règlement électoral en vue du congrès de 2019 de la fédération oblige les listes de candidatures à comporter autant de femmes que d'hommes ;
- Les co-secrétariats de SD favorisent l'implication des femmes, puisque 70 % des 34 SD dans ce cas comptent au moins une femme dans le secrétariat, contre 17,9 % des 67 SD à secrétariat unique ;
- L'écriture inclusive a été adoptée dans l'écriture des articles de *Pour*.

Pour autant, le travail à faire reste très important :

Ainsi, actuellement, dans les instances fédérales nationales, les femmes ne représentent que 35,6 % des membres titulaires du CDFN, et 30,8 % au BDFN. Pour mettre en adéquation notre engagement sur l'égalité et notre fonctionnement, il est nécessaire d'inscrire dans les statuts notre volonté politique de promouvoir les femmes dans la FSU et ses instances (voir propositions de modification statutaires). Toutes les instances fédérales doivent donner toute leur place aux femmes en faisant en sorte qu'elles y soient au moins aussi nombreuses que les hommes.

Les modalités permettant d'appliquer cette disposition statutaire d'une juste représentation dans les instances sont à définir durant le premier semestre 2020 dans le règlement intérieur avec une période transitoire.

Les modifications sur la place des femmes dans les instances délibératives de la FSU du règlement intérieur devront répondre aux principes suivants :

- *Pour chaque SN* : les délégations doivent être composées au moins d'autant de femmes que d'hommes ou doivent être à l'image de la répartition des femmes et des hommes parmi les syndiqué-es du SN.

Ces principes feront l'objet d'un aménagement pour les délégations inférieures ou égales à 4 membres qui devront comporter au moins un homme et une femme. Cette dernière règle n'est pas applicable pour les SN comportant moins d'un tiers d'hommes ou de femmes syndiqué-es.

- *Pour chaque tendance* : les délégations doivent être composées au moins d'autant de femmes que d'hommes.
- *Pour la représentation des SD au CDFN* : afin de favoriser la participation des femmes aux instances fédérales et tendre le plus rapidement possible à une représentation avec au moins une femme, doivent être fortement encouragés par le co-secrétariat et la rotation des militant-

es représentant les SD par région.

Pour la partie de la représentation pluraliste des SD au CDFN, il faut appliquer la même règle que pour les tendances.

Lors de chaque CDFN de mars, un bilan devra être présenté sur la composition genrée des instances durant l'année précédente. La mise en place de ces règles devra être effective d'ici le prochain congrès de 2021 afin d'être en accord avec nos statuts. Afin d'y parvenir, un bilan global de la période transitoire, associant SN-tendances-SD, sera effectué à l'issue de laquelle de nouvelles propositions pourront être faites.

Un bilan annuel de la féminisation du CDFN et du BDFN devra être présenté à l'occasion du CDFN de mars sur l'année précédente. Des outils simples doivent être mis en place pour le permettre.

II.4.a.2. Pour un syndicalisme retraité plus fédéral

Notre syndicalisme retraité repose sur les liens intergénérationnels, le continuum de la prise en charge des intérêts des personnels tout au long leur vie (formation, exercice professionnel, retraite), avec des revendications communes avec les actifs et d'autres plus spécifiques

La syndicalisation des retraité-es reste un enjeu pour la FSU comme pour tous les SN, notamment ceux qui ne sont pas organisés au plan départemental. Les liens actif-ves/retraité-es doivent être favorisés à tous niveaux pour que les adhérent-es poursuivent l'activité syndicale au-delà de leur exercice professionnel.

Les SFR, créées en 2007, ont engagé la construction dans la FSU d'un syndicalisme retraité lié au syndicalisme actif. Elles en constituent l'élément clé. La situation a beaucoup évolué depuis 2016. Les mobilisations initiées par le groupe des 9 (CGT, FSU, FO, CGC, CFTC, FGR-FP, Solidaires, UNRPA, LSR) ont fait des retraité-es un élément majeur du mouvement social, et de notre syndicalisme un acteur incontournable. La FSU bénéficie désormais d'une reconnaissance institutionnelle notamment par sa présence dans le HCEFA et les CDCA, comme dans nombre d'ARS. Elle peut ainsi travailler sur tout le territoire avec ses partenaires syndicaux les questions concernant les retraité-es et les personnes âgées.

Ces avancées impliquent un travail plus efficace au plan national comme dans les départements pour élaborer les revendications, procéder aux mandatements et construire les initiatives, notamment dans le groupe des 9.

Sur le fonctionnement des SFR :

- Associer les SFRD aux réflexions, élaborations et mises en œuvre des décisions notamment en réunissant, avec la SFRN, les délégué-es des départements deux fois par an en plus des Journées d'automne ;
- Assurer un fonctionnement de la SFRN plus collégial en impliquant tous les SN et en intégrant régulièrement les néo-retraité-es :
 - Fabrication de la revue Pour retraité-es,
 - Explorer la mutualisation des publications propres aux syndicats en lien avec Pour retraité-es.

Sur une meilleure intégration des SFR dans le fonctionnement de la FSU :

- Systématiser les mises en commun entre actif-ves et retraité-es avec la désignation par la SFRN des camarades participant aux différents groupes de travail.
- Favoriser la présence des militant-es de la SFRN dans les secteurs qui les concernent (SDP, SP...) ;
- Les intégrer dans les délégations FSU qui concernent les dossiers qu'ils portent ;
- Les inviter aux Secrétariat et/ou BN quand une question porte sur les dossiers retraité-es ;
- Permettre la participation des retraité-es impliqué-es dans les CDCA, CRSA et CTS et les échanges avec les ARS, dans les instances régionales ;

- Améliorer le fonctionnement du groupe actif-ves/retraité-es sur la place des retraité-es dans la FSU et sur les relations de la FSU avec la FERPA
- Refléter davantage leur situation et actions dans la revue POUR.
- Favoriser la visibilité des retraité-es dans les initiatives par un matériel spécifique retraité-es (badges, drapeaux...).

Un bilan annuel de la mise en œuvre des décisions de congrès, sera assuré conjointement par la direction de la FSU et la SFRN et présenté à un CDFN. Il permettra aussi une discussion régulière sur la place des retraité-es dans la fédération.

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

Le Centre de formation de la FSU assure la cohérence entre les besoins des SD, des SN et des secteurs, en dégageant des axes prioritaires, en coordonnant et organisant une offre qui tente de couvrir l'ensemble des préoccupations fédérales.

La formation syndicale fédérale, en essor ces dernières années, doit poursuivre son développement et mieux répondre aux besoins du terrain. Pour améliorer l'accès à la formation syndicale et rapprocher la formation des militant-es, il convient de disposer d'une cartographie précise de la formation mise en œuvre et des besoins à tous les échelons de notre fédération (SD, SN, CFR).

Les syndicats nationaux et les secteurs de la fédération doivent s'impliquer plus fortement dans la vie du Centre de formation dont l'amélioration de l'offre passe notamment par l'engagement de forces militantes supplémentaires, par la formation de formateur-trices qui puissent être proposé par le Centre de formation sur des sujets particuliers (CHSCT, Retraites...), par la mutualisation entre les groupes de formation des SN et l'aide au développement des politiques de formation dans tous les syndicats de la FSU.

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

1. Améliorer l'appropriation militante de la FSU : anticiper et favoriser le renouvellement militant et la prise de responsabilité, 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.
2. Favoriser la diffusion d'une culture fédérale, autour de thèmes transversaux :
 - a. « défendre les intérêts matériels et moraux des personnels » : Fonction publique et statut des fonctionnaires, déroulement de carrière, rémunérations/retraites, protection sociale, projet éducatif, système éducatif ;
 - b. « créer les conditions de leur amélioration » : connaître, animer et développer la FSU, Europe, syndicalisme ;
 - c. « comprendre la société et ses évolutions pour agir syndicalement » : défense des libertés, lutter contre les inégalités sociales, combattre l'extrême droite, agir pour l'égalité femme/homme, renforcer les services publics territoriaux et nationaux..
3. Travailler en périmètre intersyndical pérenne, notamment avec la CGT et Solidaires : tant au niveau national que régional ou départemental, la formation syndicale contribue au rapprochement intersyndical : formations communes, recours à des formateurs et formatrices d'autres organisations (CGT, Solidaires).

II.4.c. L'Institut de la FSU

Depuis sa naissance, la FSU s'est doté d'un Institut de recherches, lieu d'échanges et de travail en synergie entre des chercheur-ses académiques et des militant-es, qui sont les meilleur-es spécialistes de leur travail et de leur engagement.

Son rôle est de proposer à la fédération une boîte à outils intellectuels, livres, revue, lettre électronique, susceptibles d'éclairer l'action syndicale.

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, CFR 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, Institut de recherches économiques et sociales regroupant l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises en 1984.

- Partie III : L'activité internationale de la FSU – (prévus 15 000s – réalisés 15 000s)

III.1- Développer l'activité syndicale internationale

Partout dans le monde, les populations subissent les conséquences des crises financières, sociales, climatiques et migratoires. Le capitalisme se nourrit des crises permanentes successives qu'il crée lui-même et les prend pour prétexte afin d'organiser la baisse du coût du travail, casser les services publics, remettre en cause les droits sociaux, bafouer les libertés syndicales, détruire des territoires autochtones... soutenu en ce sens par des institutions internationales (OMC, FMI, G7/20...). Le racisme, la xénophobie et la discrimination à l'égard des jeunes, des personnes LGTBQI, des personnes handicapées, des peuples autochtones et des personnes âgées minent toujours plus la perspective d'un monde juste et meilleur. Partout en Europe, les extrêmes droites et les idées qu'elles véhiculent s'implantent, banalisant les discours d'exclusion et de racisme ainsi que la course au tout « sécuritaire ». L'austérité et le manque de financement des services publics amplifient ces phénomènes. Les gouvernements de l'UE s'inscrivent dans ces mêmes politiques destructrices de droits sociaux qui détériorent les conditions de travail des salarié-es et de vie des citoyen-nes. La nécessité de construire des mobilisations européennes reste d'actualité.

Face à cette situation, des mobilisations se développent, plus ou moins coordonnées à l'échelle internationale, dans certains secteurs professionnels et sur certaines thématiques : droit des femmes, migrant-es, racisme, climat, etc.

Le syndicalisme a la responsabilité d'organiser la solidarité et les mobilisations à l'échelle mondiale, pour construire la nécessaire transformation sociale. Il doit aussi renouveler ses stratégies et ses actions face à ces enjeux. Pour la FSU, il s'agit de s'impliquer davantage dans les campagnes internationales, syndicales ou citoyennes et de chercher à construire des mobilisations plus particulièrement au niveau européen. Ainsi il faudrait favoriser les initiatives qui permettent de renforcer la solidarité et les convergences de lutte sur les différents terrains de mobilisation : retraites, travail digne et décent, services publics, fiscalité, justice climatique et solidarité internationale. Il s'agit de lutter contre toutes les formes de répression antisyndicales et contre toutes les discriminations. La FSU dénonce la violation des droits fondamentaux d'expression, d'association, de manifestation et de grève à travers le monde. Elle exprime sa solidarité aux peuples et organisations syndicales qui luttent pour la reconnaissance des droits les plus élémentaires, par exemple, dans le cadre du Collectif intersyndical Iran et de l'intersyndicale Turquie.

Le développement de l'activité internationale de la FSU implique non seulement un engagement dans des structures syndicales internationales, mais aussi dans des collectifs et réseaux internationaux. La FSU travaillera à approfondir ses relations bilatérales, en particulier avec les confédérations syndicales au niveau européen. Elle continuera à participer aux alliances qui permettent de travailler à la conquête de nouveaux droits : droits sociaux, démocratiques, accès aux droits fondamentaux et aux biens communs. Sa participation à des collectifs internationaux, nationaux, voire locaux qui agissent pour les droits au niveau international sera également un de ses axes de travail.

III.2 - Le syndicalisme en Europe

Des mobilisations ont lieu contre les politiques anti-sociales, discriminatoires et anti-démocratiques mises en œuvre par les gouvernements nationaux et souvent coordonnées par l'Union Européenne

(UE). Elles sont impulsées par les syndicats mais aussi par de nouveaux mouvements tels que « 15-M » en Espagne, suivies des marées, des mobilisations des retraité-es, des manifestations massives au Portugal et les mouvements contre la taxe sur l'eau en Irlande en 2016. Les luttes féministes ont connu une dynamique historique avec les mobilisations en Pologne, en Italie (« Non Una di Meno »), en Espagne (grève générale féministe, appelée par tous les syndicats). D'autres mobilisations sociales se sont construites avec par exemple le mouvement contre « la loi de l'esclavage » (réforme néolibérale du droit du travail) en Hongrie, la manifestation et le développement du mouvement antiraciste « Indivisible » en Allemagne. Sans oublier les manifestations écologistes pour le climat, portées notamment par la jeunesse qui se met en grève dans de nombreux pays comme en Suède, au Danemark, en Suisse, en Belgique, en France, en Grande-Bretagne.

Dans le domaine de l'éducation, les réformes en cours vont dans le sens d'une diminution de la qualité et de l'offre de formation dans l'enseignement public. Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) qui est la région Europe de l'Internationale de l'Éducation, dans une de ses motions, souligne « les effets dramatiques qu'a eu la crise sur les enseignants, les employés de l'éducation et les élèves », et « affirme que la réduction de la dette et du déficit national au travers de mesures d'austérité ne constitue pas un moyen viable pour assurer une croissance économique durable face à la situation que traverse actuellement l'Europe ». Des mobilisations à l'initiative des syndicats enseignants, sous forme de grèves ou de manifestations, se développent dans plusieurs pays. C'est le cas aux Pays-Bas, en Lettonie, au Portugal. Et des victoires syndicales sont possibles comme en témoignent les augmentations salariales obtenues en Allemagne et en Slovaquie.

En Europe, le taux de syndicalisation est très variable et difficilement comparable tant les systèmes diffèrent. De près de 10 % en France ou en Pologne, il frôle les 20 % en Allemagne et en Espagne et culmine à près de 70 % en Suède et Finlande. Mais la tendance est la même partout : le nombre de syndiqué-es est en baisse. Les raisons sont multiples : nouveaux moyens de production, diminution du poids de l'industrie et flexibilité du travail, méthodes managériales de subordination, d'individualisation, voire de répression.

Pour l'essentiel, les enjeux sociaux relèvent encore des stratégies nationales des syndicats. Comment sortir de la culture syndicale nationale et des enjeux nationaux ? Les trajectoires des pays européens se sont mises à diverger fortement depuis 2010 et, avec elles, les stratégies syndicales restent difficiles à coordonner. La CES qui avait organisé plusieurs euro-manifestations à Bruxelles semble avoir renoncé, pour le moment, à cette modalité d'action. Pourtant, c'est au mouvement syndical de faire converger les luttes pour obtenir des améliorations significatives en matière de salaires, d'emplois, de services publics et de prise en compte des enjeux climatiques.

III- 3 Adhésions

III.3.a Faire le bilan de l'échec des demandes d'adhésion à la CES comme à la CSI

La FSU a toujours eu comme objectif de faire reconnaître à l'échelle européenne et internationale son rôle de force syndicale porteuse d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale. Au cours de ce dernier mandat, elle a mis l'accent sur son projet syndical revendicatif, en particulier sur ses propositions alternatives en matière de conditions de travail, de protection sociale et de retraites, de taxation sur les transactions financières et de services publics.

Défendre les principes essentiels de la Fonction publique et des services publics est un de ses mandats fondamentaux. Force est de constater que les demandes d'adhésion à la CES et à la CSI (Confédération Syndicale Internationale) se soldent par un échec malgré plusieurs relances faites en direction de ces deux structures. = Pour ce qui concerne la CES, l'opposition des organisations françaises affiliées à la CES constitue la raison de cet échec.

III-3.b Internationale des Services Publics (ISP)

Il en est de même pour l'ISP. Le Congrès avait pris acte de l'impossibilité d'y adhérer, notamment pour des raisons financières.

III-3.c Peut-on envisager l'examen d'une demande d'adhésion à la FSESP (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) ?

Compte-tenu des échecs mentionnés précédemment, est-il possible d'envisager une demande d'adhésion à la FSESP dont la plateforme revendicative et les campagnes pour défendre et promouvoir les services publics sont très proches des mandats de la FSU. La FSESP rassemble des syndicats de toute l'Europe. Forte de ses 8 millions d'adhérent-es, elle syndique dans les administrations locales, régionales et nationales ainsi que dans l'administration européenne, la santé et les services sociaux, l'énergie, les déchets et l'eau. La FSESP est la région Europe de la ISP. C'est également une des 10 fédérations syndicales de la CES.

III-4 Perspectives d'activités et de mobilisations

III.4.a. Au niveau européen

L'Altersummit a permis la rencontre de syndicats (certains sont affiliés à la CES) et d'organisations, sur les thèmes de la riposte aux politiques d'austérité, des droits sociaux et de la justice climatique. Ce réseau a permis d'avancer vers une coordination européenne des mobilisations sur ces terrains. Mais les préoccupations et questions posées par les mouvements nationaux sont bien souvent discordantes en fonction du contexte, ce qui explique les difficultés de travailler dans un cadre européen. La FSU poursuivra son investissement avec comme objectif de faire vivre des campagnes entre mouvements de différents pays européens sur les enjeux qui se posent à cette échelle (migrantes, évasion fiscale...)

D'autres réseaux qui ont connu plus ou moins de succès existent au niveau européen. La FSU continuera de suivre, avec un esprit ouvert, les évolutions, les propositions et les mouvements émergents, en Europe.

III.4.b. Activités altermondialistes dans le cadre des forums sociaux

Les forums sociaux altermondialistes ont permis de réaliser des convergences internationalistes, une mutualisation des débats, une élaboration des réponses à la mondialisation libérale, une visibilité des luttes et parfois même un agenda commun des mobilisations nécessaires pour faire face à l'oligarchie internationale. Cependant, force est de constater que la dynamique des forums sociaux a faibli. Plus généralement, le mouvement altermondialiste a évolué. Des initiatives comme l'Altersummit, Blockupy et les mobilisations contre les traités de libre-échange en sont un héritage.

Sur les accords de libre-échange, la FSU est partie prenante des campagnes nationales et internationales, contre les traités (CETA, TAFTA...), dans un cadre d'alliances larges.

La FSU participe à la campagne « Stop impunité ! en vue de l'adoption d'un traité contraignant relatif aux entreprises multinationales et aux droits humains ».

III.4.c. Mobilisations internationales pour la transition écologique et la justice climatique

L'urgence climatique et les fortes mobilisations impulsées par la jeunesse du monde entier nous imposent de prendre en compte cet aspect dans notre activité syndicale. Dans les réseaux sur le climat ou la transition écologique, la FSU travaille à une meilleure présence syndicale, enjeu décisif pour avancer vers la justice sociale et environnementale.

Jusqu'en 2015, lors des COP, existaient des coalitions nationales et internationales, comme la coalition Climat 21 à Paris, dont était membre la FSU. Des collaborations entre une partie de ses membres ont pu voir le jour, notamment autour de la plateforme « Un million d'emplois pour le climat » à laquelle participe la FSU. La situation a été bousculée par les récents mouvements pour le climat. Depuis septembre 2018, a émergé un mouvement divers, en partie indépendant des organisations environnementales et syndicales, d'abord à partir des réseaux sociaux, puis à travers la création de nouvelles organisations. Ce renouveau des mobilisations pour le climat est surtout l'œuvre de la jeunesse, dont la première journée de grève internationale le 15 mars 2019 a été un grand succès. La

plateforme « Youth for Climate France » regroupe plusieurs organisations de jeunesse dans un arc très large, leur manifeste ayant été signé par 50 associations et syndicats de jeunes. Il s'inspire des mobilisations menées dans d'autres pays européens. La participation des syndicats demeure modeste, même si la grève des jeunes du 15 février a été soutenue par plusieurs syndicats dont la FSU. Elle poursuivra son engagement dans le cadre d'alliance avec les mouvements climatiques internationaux et en participant aux rendez-vous de mobilisation qui vont se développer.

La FSU prendra également contact avec le réseau syndical : Trade Union for Energy democracy qui est une initiative mondiale multi-sectorielle visant à promouvoir des solutions à la crise climatique, à la précarité énergétique et à la dégradation des terres. Le TUED regroupe des syndicats avec lesquels la FSU a des relations depuis longtemps (ex : NEU, UNISON, CGIL, FTQ...)

La FSU fera de l'engagement dans les campagnes et mobilisations pour la transition écologique et la justice sociale une de ses priorités.

III.4.d. Activités de coopération

Le développement de relations bilatérales avec d'autres organisations syndicales peut se faire à travers des actions de coopération sur le court ou le moyen terme. Ce type d'activité permet de mieux faire connaître la FSU en y impliquant ses différents secteurs. C'est un levier dont il faut continuer à nous saisir, même si la FSU a fait le choix de réduire cette activité en mettant fin à sa participation au programme PROCEDH qui se déroulait en Haïti. Elle reste impliquée dans deux pays, en Tunisie (programme Soyons actifs/actives) pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées et au Sénégal avec le Mouvement des Femmes de la CSA, pour promouvoir le rôle des femmes dans le syndicalisme. Un partenariat avec d'autres organisations syndicales reste à examiner pour améliorer les possibilités de coopération de la FSU, notamment dans le cadre du travail au sein du CSFEF.

III.4.e. La francophonie syndicale

Depuis 2014, la FSU préside le Comité Syndical francophone de l'éducation et de la formation qui est un regroupement des syndicats de l'éducation reconnu par la Francophonie. La FSU est engagée dans le CSFEF depuis sa création en 1987, notamment par l'intermédiaire de ses syndicats fondateurs, le SNES et le SNUIPP. Ce comité permet, entre autres, de tisser des liens et d'encourager la coopération et la solidarité au sein de l'espace francophone.

La FSU continuera à poursuivre son implication sur des thématiques ciblées telles que la lutte contre la marchandisation et la privatisation de l'éducation (avec l'Internationale de l'Éducation), le renforcement des capacités des syndicats, le respect des droits humains et syndicaux, la santé au travail et les questions relatives au dialogue social.