

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

2. A- Constats

3. Le syndicalisme connaît depuis une quarantaine d'années une crise qui se traduit par une baisse sensible de ses adhérent·es. La notion même de syndicat de masse perd son sens alors que des pans entiers du salariat ne sont pas en contact avec le moindre syndicat et en particulier le syndicalisme CGT. La CGT Éduc'action, de son côté, connaît une hausse du nombre de ses adhérent·es (11 787 FNI en 2011 pour 14 969 en 2020).
4. Les offensives libérales depuis les années 80 et l'évolution du capitalisme ont accéléré la montée en puissance d'un modèle de vie où la recherche individuelle de la réussite supplante une possible émancipation collective. Cela s'est traduit dans la Fonction publique comme dans le secteur privé par la mise en place de hiérarchies intermédiaires, d'une méritocratie illusionnant les travailleurs et travailleuses sur la possibilité d'une progression sociale basée sur leur seule volonté.
5. Cette baisse a pour conséquence un recul de la présence militante sur le terrain, créant ainsi un cercle vicieux d'éloignement des travailleurs et travailleuses de leur syndicat. Cela rend notre activité moins visible. La hausse de la syndicalisation dans le second degré, ainsi que la syndicalisation dans le premier degré, ont augmenté le nombre de syndiqué·es isolé·es pour qui, faire vivre une section ou développer l'activité syndicale sur le terrain, est plus compliqué. Dans le même temps, la conscience de classe s'affaiblit pour laisser la place à l'individualisme, dogme central de la pensée capitaliste.

6. B- Explication

7. Une des faiblesses du syndicalisme est la perte de son projet politique. Le syndicalisme dont celui de la CGT s'éloigne de son projet initial émancipateur. Les salarié·es perdent ainsi confiance en leur capacité à transformer eux·elles-mêmes la société. La perte de conscience de classe de nos collègues ainsi que le sentiment d'avoir perdu la bataille des idées, créent un contexte peu favorable au développement de notre syndicalisme de lutte. Nous devons continuer nos efforts de construction d'un front de lutte avec le monde associatif ainsi que les mouvements politiques.
8. Le projet syndical d'une émancipation collective apparaît parfois comme éloigné des préoccupations des salarié·es. Le syndicat devient le recours juridique, technique, organisationnel en cas de problème individuel. Le·la syndicaliste devient un·e spécialiste du droit du travail avant d'être un·e camarade. L'idée qu'il y a des « *militant·es professionnel·les* » s'ajoute au manque de formation syndicale, lui-même engendré par le manque de temps des responsables de SDEN et de forces militantes en capacité d'assurer cette mission.
9. De même, de nombreuses explications, personnelles (parents isolés, activités annexes...) ou professionnelles (augmentation de la charge de travail, culpabilisation institutionnelle...) sont des freins à l'engagement dans l'activité syndicale. Les jeunes militant·es ont de plus, certaines difficultés à prendre des responsabilités dans l'organisation. En avril 2019, l'enquête confédérale « *femmes, la CGT vous la voulez comment ?* » a démontré qu'il existe des freins spécifiques aux femmes concernant la prise de responsabilité. Dans une profession à 70% féminisée, la persistance des stéréotypes sexistes et des pratiques militantes genrées doit nous interroger.
10. Le développement du salariat précaire est à la fois un champ de syndicalisation majeur pour notre

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

11. On note une porosité de notre milieu aux idées réactionnaires. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de fascisation de notre société.
12. Les conquêtes sociales ont laissé la place à des luttes défensives ou aux actions juridiques individuelles. Si la crise du syndicalisme est une explication de ces défaites, ce n'est pas la seule. La conception même de la grève a évolué. Elle est devenue l'expression d'un mécontentement dont la manifestation est le visage médiatique. De même, les échecs, malgré les luttes menées (réforme du droit du travail, réformes dans l'Éducation nationale...) ont découragé un certain nombre de salarié-es à entrer dans l'action et à faire grève. Toutefois le mouvement contre la réforme des retraites montre que la capacité de mobilisation est encore réelle et que la grève reste un outil de construction de la lutte.
13. Les journées de grève ponctuelles sont de plus en plus perçues comme une machine à perdre et alimentent un sentiment de fatalisme. Elles ont perdu leur caractère politique et émancipateur visant à construire un rapport de force avec le capital et dans le but de son expropriation.
14. Les Maisons des syndicats et Bourses du travail ne sont plus perçues par les syndiqué-es comme des lieux de vie et d'échanges mais c'est encore le lieu de refuge des salarié-es connaissant des difficultés sur leur lieu de travail. Ces lieux ne sont plus le cadre de construction d'une autre société où les syndiqué-es créeraient entre eux-elles et pour eux-elles des moments de rencontre, de convivialité et de construction des luttes. Par ailleurs, la volonté de nombreuses municipalités d'excentrer les maisons des syndicats amoindrit leur visibilité en les reléguant dans des espaces plus périphériques et éloignés des centres-villes.

15. C- Les effets des réformes actuelles.

16. S'ajoutent aux freins et difficultés déjà mentionnés, les effets des réformes actuelles. La loi sur l'École de la Confiance, la réforme des lycées, la loi Rilhac, et la Loi de Transformation de la Fonction publique sont à envisager comme une attaque idéologique majeure et globale. Cette politique vise en dernier lieu à instaurer un nouveau projet de société face auquel la CGT Educ'action doit mettre en avant son propre projet de société, qui ne se limite pas à la défense et la conservation de l'acquis. Toutes les décisions et contre-réformes ont engendré l'individualisation des carrières, l'affaiblissement du paritarisme, les rémunérations individualisées (PPCR, RIFSEEP, ...), étapes de la casse du statut général des fonctionnaires. C'est un renversement complet de la conception même de services publics plus que jamais assujettis au pouvoir politique.
17. Il ne s'agit pas de mythifier le syndicalisme passé mais bien d'analyser les forces et les faiblesses de notre organisation pour construire l'outil le plus efficace. C'est donc interroger nos pratiques quotidiennes, notre démocratie syndicale et notre but collectif. Il nous appartient de redéfinir nos modalités d'action et les objectifs de la grève pour reprendre le chemin des conquêtes sociales.
18. Pendant la crise sanitaire on a pu observer l'émergence de mobilisations inédites à travers, entre autres, le slogan « confiné-es mais pas muselé-es ». Malgré l'état d'urgence, des mobilisations ont eu lieu courant juin 2020 de la part des personnels de santé pour exiger des moyens matériels et humains supplémentaires. Ces mobilisations ont été soutenues par une large partie de la population.
19. Toutes ces manifestations ont montré que la population veut reprendre la main et exiger d'autres choix de société pour prendre en compte l'urgence sociale et environnementale ou encore lutter contre les lois liberticides.
20. Dans le même temps, le syndicalisme est porteur de propositions. Notre organisation s'est efforcée d'apporter des réponses à la crise liée à la pandémie alors même que notre ministère en était incapable. Pourtant une réflexion profonde, doit traverser notre organisation en termes

revendicatifs par rapport à la période que nous vivons.

21. Face à l'urgence climatique et environnementale, il devient nécessaire que la CGT Educ'action s'engage pleinement pour la protection de l'environnement et contre le dérèglement climatique. Ainsi notre organisation travaillera à des repères revendicatifs sur ces thèmes à l'automne 2023.

22. Partie II – Comment mettre les personnels dans la lutte ?

23. A- Construire et renforcer une vie syndicale dans les écoles,

24. les établissements ou les bassins.

25. Pour être au contact des personnels, il est nécessaire de prendre en compte les problématiques locales, d'être ancré dans la réalité quotidienne. C'est le « *carreau cassé* », la photocopieuse en panne ; ce sont des casiers pour les AED, AESH... Les moments où nous répondons aux problèmes concrets amènent à discuter de problématiques plus générales, pour agréger des collègues autour des revendications de la CGT.
26. La salle des personnels doit être un lieu de sociabilité où des moments conviviaux (barbecue militant, pot de fin d'année, accueil des collègues en début d'année...) sont utilisés pour débattre de questions sociales et de la grève.
27. Les réunions du syndicat et des sections syndicales doivent aussi être des moments de convivialité et des initiatives (apéro militant...) peuvent être proposées pour y ramener les syndiqué-es et les sympathisant-es. Refaire ainsi des Bourses du travail et des Maisons des syndicats des lieux de vie et de débats contribuera à forger les militant-es.
28. La fin du paritarisme constitue une rupture qui appelle à renforcer notre travail avec les syndiqué-es dans les services, les écoles et les établissements. Les informations et problématiques, individuelles ou collectives viendront désormais du terrain. Un maximum de syndiqué-es doit pouvoir être formé afin de réagir et d'y répondre au mieux.
29. Un travail de renforcement des sections est également nécessaire pour passer ce cap.
30. 22B- Par ailleurs, la CGT Educ'action continue de revendiquer l'abrogation de la Loi de la Transformation de la Fonction publique.

31. B- Réaffirmer notre identité CGT Educ'action

32. La CGT Educ'action regroupe tous les personnels de l'Éducation nationale afin de faciliter la réflexion d'ensemble sur le système scolaire, de construire des solidarités entre les catégories de personnels et d'éviter le corporatisme. En prendre conscience et en faire prendre conscience aux camarades dans les établissements et les écoles aide à nouer des contacts avec les catégories isolées, à mieux connaître leurs problématiques et les défendre.
33. Nous renforcer implique d'impulser la formation syndicale des militant-es. Pourquoi se syndiquer ? Quel est le rôle d'un syndicat CGT ? En quoi le syndicat permet de reconstruire le cadre collectif ? Quels sont nos outils ?
34. Réaffirmer que la CGT Educ'action est une organisation féministe, antifasciste, antiraciste, La CGT Educ'action se donne les moyens de lutter contre les idées d'extrême droite : inscrire les camarades dans ces combats ne nous affaiblit pas mais nous renforce. Former nos militant-es sur ces questions nous aide à construire le rapport de force sur le terrain face aux réactionnaires.
35. Il faut également construire des campagnes thématiques pour mettre en évidence les revendications CGT et les porter localement : discuter de leur application à l'échelle des écoles, des établissements et des services ; en expliquer les avantages ; les faire appliquer à la plus petite échelle participera à donner vie à notre projet d'École.
36. En facilitant la mutualisation des formations, la CGT Educ'action améliorera la situation des militant-es, mieux armé-es pour appréhender les thèmes revendicatifs et notre structuration.

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

38. Avec les syndicats intervenant dans le même champ ou les mêmes lieux de travail : la rencontre avec les militant·es des autres syndicats et fédérations (territoriaux, FERC Sup, ...) pour organiser des initiatives communes (réunion de travail, HIS, tournées de services...) nous aidera à porter ensemble nos revendications et mutualiser nos efforts.
39. Avec le champ territorial : faire connaître les ULs et les UD, doit permettre à l'ensemble des adhérent·es, surtout les isolé·es de trouver un lieu militant CGT. Ces structures doivent pouvoir devenir des lieux d'appui pour le développement de notre activité.
40. L'ensemble de la CGT est concerné par les problématiques de l'École. Passer par nos structures interprofessionnelles peut faciliter la coordination de nos actions avec les usager·ères.

41. D- Quelle construction des luttes ?

42. Nos victoires locales assez nombreuses doivent être des points d'appui pour mener des luttes nationalement.
43. Lutter contre une réforme implique une construction dans la durée qui prépare les personnels à l'action.
44. La grève doit être pensée non plus comme une simple démonstration mais comme un instrument de blocage.
45. Durcir la grève nécessite aussi de s'y préparer. Pour cela, il faut réfléchir à la constitution préalable de caisses de grève par les syndicats et les modalités de ces caisses de grève pour se donner les moyens de soutenir un mouvement durable. La mobilisation des personnels précaires nous incite à organiser la solidarité financière au sein de notre organisation.
46. Quand les luttes s'enclenchent, des collectifs s'organisent. La CGT doit prendre toute sa place dans la construction de ces collectifs (AG de secteurs, collectifs de lutte...). S'affirmer en tant que CGT est nécessaire (visibilité mais aussi clarté pour les participant·es de l'AG) et il faut rappeler l'importance du syndicat pour structurer la lutte dans la durée.
47. Les journées de grèves doivent être conçues comme des temps permettant d'amplifier la mobilisation : tournées sur le secteur, recours aux piquets de grève et tractage devant les établissements...
48. Le cadre unitaire doit être privilégié mais il ne doit pas empêcher la mise en action des personnels.

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

50. Pour conserver les conquises et gagner de nouveaux droits, la CGT refuse les réformes régressives qui cassent notre École. Elle est surtout pour un autre projet d'École et pour une société du XXI^e siècle, plus juste. Elle est porteuse d'une alternative.
51. Pour donner des perspectives aux salarié·es et à l'ensemble de la population qui subissent une paupérisation croissante et des attaques sans précédent contre les services publics, nous devons dépasser 70 ans de divisions qui ont conduit à une balkanisation du syndicalisme et qui ont fait naître des divergences dans les pratiques syndicales et dans la construction des revendications.
52. Le syndicalisme autonome avec ses limites ne permettra pas de contrer les offensives du capitalisme.
53. L'unification syndicale doit se faire dans un même syndicat inter-catégoriel qui réunit tous les personnels de l'Éducation sans distinction de métier.
54. Ce débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux, de la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures interprofessionnelles de la Confédération.
55. Les syndicats départementaux et les unions académiques ont la responsabilité particulière de porter ce débat au plus près des syndiqué·es.
56. Pour engager un tel processus d'unification, il est indispensable de partager une démarche dans

les luttes passant par des campagnes communes (tribunes communes, tractages, tournées d'établissements, HIS). Nous devons envisager des formations communes, mais aussi organiser des colloques ou journées d'étude pour échanger, débattre et faire avancer une réflexion partagée sur les problématiques de l'École.

57. C'est autour de plateformes revendicatives partagées qu'un engagement dans l'unité d'action doit se construire. Ce premier processus doit être mené dans la durée par les organisations syndicales concernées.
58. Les carences de notre ministère sur l'aspect de la santé au travail sont importantes. Les Organisations syndicales ont construit une plateforme autour de la mise en place d'une véritable médecine de prévention, de CHSCT d'établissement, et exigeant l'abrogation du jour de carence. La mise en place d'ASA doit être cadrée par des textes réglementaires pérennes quelle que soit la situation sanitaire et appliquée de manière systématique. Pour encadrer et engager une réflexion sur la question Santé et conditions de travail, des repères revendicatifs seront élaborés à l'automne 2022.
59. Toutes les étapes de ce processus long et complexe doivent être placées sous le contrôle des syndiqué·es en étant actées par des décisions majoritaires. Des points d'étapes seront faits régulièrement
60. Cet objectif de rassemblement du syndicalisme doit se faire prioritairement avec la FSU et Solidaires sans pour autant écarter d'emblée d'autres organisations syndicales qui partagent nos valeurs. La CGT Educ'action s'engage à prendre contact avec ces organisations et à entamer des discussions.
61. Ce débat n'est pas spécifique à l'Éducation nationale, il concerne toute la CGT, mais un processus d'unification ne peut pas se mener sans la FERC CGT, l'UFSE CGT et la CGT Educ'action.
62. Le processus d'unification est indispensable dans la construction d'un outil syndical majoritaire parmi les personnels de l'Éducation nationale au sein du syndicalisme confédéré de la CGT.
63. Seule la perspective d'un syndicalisme de masse et de classe et de transformation sociale pourra y parvenir.

Glossaire

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