

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article2037>



Congrès national du SNES à Clermont-Ferrand (26-30 mars 2007)

# S4 | Thème 3 - Quel syndicalisme pour aller de l'avant ?

- Technique - Archives - Archives congrès - Congrès SNES-FSU 2007 -



Date de mise en ligne : mars 2007

---

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

---

Rapporteurs du thème 3 :

Eugénio Bressan, Odile Cordelier, Maryvonne Guignonnet, Elisabeth Labaye, Claudie Martens, Jean-Jacques Mornettas, Luc Muller.

---

# 1. Syndicalisme : quelles perspectives ?

## 1.1. Introduction

Dans un contexte social où le pouvoir, démantèle une à une toutes les protections, rendant l'avenir incertain pour une grande partie de la population, la lutte victorieuse menée contre le CPE a été remarquable par sa durée, ses formes, son ampleur. Elle a été victorieuse grâce à l'unité entre jeunes, étudiants et salariés et l'unité syndicale constituée par « l'intersyndicale des 12 », unité rarement réalisée, mais qui s'est forgée autour du refus du mouvement syndical unanime de voir se développer encore davantage la précarisation de la jeunesse. À cela s'est ajouté le soutien grandissant d'une opinion publique, qui quelques mois après la crise des banlieues, s'inquiète de l'avenir offert à ses enfants. Le mouvement, emmené par les étudiants et les lycéens, dont l'engagement a été exceptionnel, notamment par sa détermination et sa durée, marqué de temps forts (grèves et larges manifestations) a su tenir jusqu'au retrait du CPE. Le SNES et la FSU ont été très présents notamment dans les cortèges et dès le début de la mobilisation, avec le souci d'être auprès des jeunes. Cette bataille contre le CPE a montré la force de mobilisation que peut constituer le syndicalisme lorsqu'il agit dans l'unité la plus large. Il a su gagner la bataille de l'opinion, et finalement obtenir le retrait du CPE, redonnant confiance aux salariés dans l'action. Il a aussi provoqué l'ouverture de discussions sur le dialogue social et la représentativité. Mais l'unité n'a pas été durable après ce succès, et globalement le syndicalisme reste peu unitaire et peu efficace. La combativité reste inégale. Ainsi les régressions qu'entraîne la loi Douste-Blazy n'engendrent aucune action. La lutte contre le CNE n'a pas été menée. On en reste aux luttes sectorielles, elles-mêmes souvent difficiles, même si la grève unitaire réussie du 18 décembre dans le second degré, marque peut-être un tournant.

Le sondage commandé par la FSU montre que l'on peut s'appuyer sur l'opinion publique (cf. cahier 2, p. 24). 77 % des Français ont une bonne image de la fonction publique. Il faut s'appuyer sur ces éléments pour être une force de proposition plus affirmée. Dans la Fonction publique où la FSU est reconnue, la situation n'est pas satisfaisante. Certes des batailles sont menées sur la durée, et le travail important au quotidien de la FSU sur les dossiers (formation continue, statuts, protection sociale, retraites) permet de marquer quelques avancées limitées. Mais l'unité est fragile et à minima le plus souvent. Notamment, la signature par la CFDT, l'UNSA et la CFTC de l'accord sur le « volet social » a affaibli la mobilisation entreprise sur les salaires. Les mobilisations des personnels sur ces sujets sont en tout état de cause insuffisantes pour peser. Les stratégies syndicales différentes des organisations syndicales (comme l'enjeu prioritaire de réimplantation de la CGT dans le privé) pèsent sur les décisions d'action.

Si la FSU intervient sur tous les grands dossiers (emploi, protection sociale, salaires...) et s'efforce de participer aux actions entreprises, même lorsqu'elle n'est pas sollicitée (GDF), elle est le plus souvent écartée par les confédérations elles-mêmes, même sur certains dossiers où elle est en première ligne (communiqué élèves sans papiers).

Elle est d'autre part écartée des lieux où se discutent les grands dossiers, ou y est sous représentée.

Il est probable que l'avenir de la FSU va se jouer dans les quelques années qui viennent. La question de l'évolution de la représentativité est donc une décisive. Après le rapport Hadas-Lebel, l'avis du conseil économique et social et la création de l'observatoire de la démocratie sociale et des droits syndicaux (UNSA, FSU, Solidaires, UNEF) sont des éléments importants et positifs pour le futur.

Pour sa part, la FSU devrait, après son congrès, concrétiser le mandat d'extension à l'ensemble des trois fonctions publiques. Cela lui donnera-t-il la masse critique nécessaire pour peser dans la fonction publique ? Sur les grands dossiers ? Dans ses choix à venir elle devra parmi d'autres éléments, prendre en compte l'évolution des critères de représentativité.

Contrairement aux autres organisations, la FSU ne dispose pas d'une structure « retraités » regroupant, aux différents niveaux, les retraités de ses syndicats. La proposition mise au débat du Congrès fédéral de la doter d'une structure va dans le bon sens. cela ne s'oppose pas - des syndicats de l'UNSA et de FO font de même - à l'adhésion à la FGR-FP dans laquelle un certain nombre de camarades exercent des responsabilités.

### 1.2. Le SNES

**1.2.1. Les personnels de second degré** ont renouvelé leur confiance dans le SNES lors des dernières élections professionnelles de décembre 2005. Avec une participation qui reste forte (62 %), le SNES a recueilli plus de 100 000 voix, et conforté encore un peu plus sa majorité absolue. Cette représentativité indiscutable est aussi illustrée par sa très forte notoriété dans la profession (cf. cahier 2, p. 24).

Dans le même temps, le SNES connaît une baisse de syndicalisation, des difficultés à mobiliser les personnels pour aboutir à des actions clairement majoritaires. Le cadre syndical unitaire dans l'éducation qui fonctionne plutôt bien sur les questions budgétaires ne permet pas de surmonter ces difficultés et éclate dès que l'on aborde les questions qui touchent au cœur de nos métiers.

**1.2.2. Les attaques renouvelées sur le second degré** depuis plusieurs années déjà (coupes budgétaires, suppressions d'enseignements, attaques sur le métier...), l'absence de résultats en terme d'amélioration des conditions de travail ou de promotion malgré des mobilisations importantes nourrissent chez les personnels le sentiment d'une impuissance du syndicat qui peut expliquer cette situation. Nos professions sont éclatées, confrontées à des difficultés réelles liées à la politique éducative qui est menée et au contexte général difficile. L'objectif d'élévation des qualifications, la formation sous statut d'apprenti, la définition même du métier d'enseignant, de ses missions, le conseil pédagogique sont autant de sujets de divisions. Et les incompréhensions sont d'autant plus grandes entre les uns et les autres que la profession se renouvelle fortement sans que les nouvelles générations n'aient connaissance de l'histoire du système éducatif. Un tel contexte rend particulièrement difficile la construction d'un projet fédérateur que le SNES doit construire et porter avec les personnels pour le second degré.

**1.2.3. C'est pourtant bien en étant perçu comme une véritable force de proposition** avec un projet lisible par tous que le SNES surmontera les difficultés actuelles. Mais à tort ou à raison, il est aujourd'hui pour beaucoup de collègues, le syndicat qui dit non. Comment construire et faire mieux vivre les propositions du SNES ? Ses priorités sont-elles celles de la profession ? Prête-t-il suffisamment attention aux demandes des jeunes collègues ? Tout particulièrement met-t-il suffisamment en avant la question des collèges et celle des établissements difficiles ? Le SNES doit contribuer à rassembler et porter l'identité second degré. Pour plus d'efficacité, ne faut-il pas renforcer le travail notamment avec le SNEP et le SNUEP à tous les niveaux sur les enseignements de second degré mais aussi avec les autres syndicats de la FSU qui interviennent dans le second degré ? Ne faudrait-il pas renforcer l'ouverture du SNES : associations, autres organisations enseignantes et non enseignantes dans leur diversité, syndicats du second degré en Europe, ... ?

Dans quelles directions faire évoluer nos pratiques syndicales ? Comment aider les S1, essentiels dans le lien avec toute la profession, à se développer, à jouer pleinement leur rôle dans le fonctionnement démocratique du SNES. Les pratiques peuvent-elles rester les mêmes quand il n'y a pas de section d'établissement ou quand celles-ci ne fonctionnent pas ? Comment construire des mandats plus collectivement ? De premières réponses ont été recherchées avec l'ouverture des rubriques du site (remplacement, conseil pédagogique, ...), le développement de la formation syndicale, pour mettre chaque adhérent au même niveau d'information. L'expérience des réseaux va dans le même sens. Comment pousser plus loin pour faire du SNES un véritable créateur de lien dans la profession ? Améliorer les outils de communication pour répondre davantage aux préoccupations quotidiennes des adhérents et pour acquérir plus de lisibilité, repenser une communication avec des niveaux nationaux, académiques et départementaux plus complémentaires... Comment articuler la structuration du SNES et le travail en réseaux ?

**1.2.4. Il est de la responsabilité du SNES**, syndicat majoritaire du second degré, de mobiliser les personnels et prendre les décisions d'action ; il s'efforce de le faire en suscitant l'unité en levant pas à pas les blocages, comme cela a été le cas lors de la construction de la mobilisation qui a abouti à la grève réussie du 18 décembre. En même temps lorsque l'unité n'est pas possible, le SNES n'entend pas se résigner, et prend les décisions d'action qui s'imposent pour la défense de ses revendications, en donnant aux personnels tous les éléments d'analyse et en leur donnant un cadre d'action. Au final, c'est l'intervention et la mobilisation des personnels eux-mêmes qui emporte l'unité. Il est aussi essentiel pour construire le meilleur rapport de force d'obtenir le soutien des parents d'élèves et plus largement de l'opinion publique.

Les modalités d'action choisies ou souhaitées font débat. Des modalités inédites voient le jour (cf. expérience de RESF), comment le prendre compte ?

Comment améliorer la défense des intérêts des retraités en liaison avec eux ? Comment mieux intégrer dans la vie syndicale et les revendications la diversité des activités sociales des retraités, les problèmes qui leur sont posés ?

### 1.3. Rapport SNES et FSU

Le SNES a été un des moteurs de la création de la FSU et porteur de ses évolutions, parce qu'il a toujours été conscient que les revendications du second degré avaient besoin de converger avec d'autres. Et c'est particulièrement vrai aujourd'hui. Gagner suppose un SNES fort dans un second degré rassemblé autour de ses revendications, et une FSU forte capable de porter un projet ambitieux pour l'école et pour la société. Cela implique travail en commun, alliance et volonté d'aboutir. De plus en plus, l'école ne peut être séparée de la société qui l'entoure, de la question des services publics. De ce point de vue, le SNES doit continuer à porter et travailler l'ensemble des questions, sans ignorer la réalité des autres syndicats de la fédération, leur vécu, leurs mandats. Il est de sa responsabilité de réfléchir à l'avenir de la FSU, d'aider à la mise en œuvre des mandats de Perpignan et de faire en sorte que tous les débats soient menés.

Il est nécessaire, que les équipes SNES à tous les niveaux, s'impliquent dans la fédération, que ce soit dans les sections départementales, les structures régionales, ou au niveau national, y portent les mandats du SNES, et y aident à construire la synthèse fédérale tant sur les questions d'éducation que sur les questions économiques et sociales.

Le mandat du Mans de « retravailler l'articulation entre l'action de la fédération et celle de ses syndicats nationaux », reste donc d'actualité, afin de résoudre les désaccords persistants ou nouveaux entre syndicats de la FSU essentiellement sur les questions éducatives mais aussi droits et libertés... La vision qu'ont les médias de la FSU, « fédération enseignante », les conduit à s'adresser davantage à la FSU qu'au SNES quelle que soit la question traitée, et peut brouiller l'image du SNES et l'image FSU, et faire craindre à certains un effacement de l'identité second degré que nous incarnons. Cette crainte ne saurait aboutir à un repli sur le SNES qui serait contraire à toute

l'histoire passée. La question de la structuration en branche posée en congrès fédéral est essentielle.

### 1.4. Représentativité dialogue social

Représentativité et modernisation du dialogue social ont été au cœur de l'actualité de ces derniers mois. Avec les rapports Hadas-Lebel et Chertier et l'avis majoritaire du CES (cf. cahier 2, p. 22), des portes se sont ouvertes pour réformer les règles de représentativité et avancer vers le principe d'accords majoritaires. Malgré un accord largement majoritaire en faveur de ces évolutions, le gouvernement se contente de proposer, à quelques semaines de la fin de la législature, d'ouvrir des discussions sur un projet de loi sur la modification des règles de représentativité.

Le congrès devra faire le point de l'évolution du dossier et réaffirmer l'exigence de décisions rapides dans ce domaine dès les premières semaines de la prochaine législature.

Le congrès devrait confirmer l'accord du SNES avec les orientations fédérales (représentativité fondée sur l'élection, accords majoritaires, respect de la hiérarchie des accords - « principe de faveur », abrogation de la loi Perben dans la fonction publique, transparence des aides aux organisations syndicales et crédit d'impôt sur les cotisations syndicales) et appuyer l'exigence de la FSU de pouvoir représenter les fonctionnaires dans toutes les discussions portant sur les questions transversales comme les retraites, la protection sociale, la relation formation - emploi, etc. Reconnue représentative des salariés par le Conseil d'État, la FSU doit être effectivement représentée dans tous les organismes consultatifs comme le CES, les CESR, etc. Des organismes consultatifs paritaires doivent également être mis en place à tous les niveaux où se prennent des décisions qui concernent les personnels et les services. Il faudra contrer la volonté de l'administration de dessaisir les CAP de l'examen des situations personnelles et agir pour que les CTP débattent, aux moments opportuns, des questions liées à la LOLF, à la formation continue... Le SNES rappelle son exigence de mise en place de commissions consultatives paritaires élues pour tous les personnels non-titulaires.

Des négociations doivent être ouvertes pour une actualisation des textes de 1982 sur les droits syndicaux, visant à les élargir et à introduire la reconnaissance de nouveaux droits pour les élus des personnels en CAP et les représentants syndicaux dans les différents organismes consultatifs.

Le dialogue social n'aura de réalité que si l'État employeur accepte réellement de négocier et de tenir compte de l'avis des personnels porté par les syndicats. Cela suppose une large concertation préalable mais aussi l'obligation de faire de nouvelles propositions en cas de rejet majoritaire des propositions initiales.

### 1.5. Rapport au politique

L'enquête menée par le SNES en juin 2005 montre que le syndicalisme en général et le SNES comme beaucoup d'autres organisations continuent d'être perçus comme peu indépendants politiquement (cf. cahier 2, p. 23). Il est essentiel pour la crédibilité de la démarche syndicale de donner à tout instant tous les signes de cette indépendance qui ne signifie pas pour autant ignorance ni indifférence. Rappelons le mandat voté au congrès de Toulouse en 2003 : « Le manque d'indépendance par rapport aux organisations politiques reste l'une des critiques majeures que les salariés font au syndicalisme. Ce reproche n'a pas totalement épargné le SNES, certains s'employant à lui attribuer un a priori favorable au gouvernement de la gauche plurielle, d'autres lui reprochant d'avoir négocié avec des gouvernements de droite. Le SNES n'a de relations privilégiées ni avec aucun gouvernement, ni avec aucun parti politique quel qu'il soit. Il a par contre des contacts réguliers avec les responsables gouvernementaux, avec l'ensemble des partis politiques, en dehors de l'extrême droite, et avec les groupes parlementaires. En même temps, le SNES ne conçoit pas cette rigoureuse indépendance par rapport au politique comme une forme de neutralité. Les événements liés à la récente présidentielle et au choc du 21 avril le confirment dans son choix de se montrer

exigeant sur les revendications, tout en occupant résolument le terrain des valeurs et en ne laissant pas aux seuls politiques le débat sur les alternatives économiques et sociales. Si toute forme d'instrumentalisation dans cette période de reconstructions politiques doit être évitée, l'implication du syndicalisme dans ces débats est d'autant plus indispensable que la construction de ces alternatives est en effet une condition nécessaire de la crédibilité des revendications qu'il élabore. C'est dans ces conditions que le syndicalisme doit se considérer comme l'un des acteurs du champ politique. »

Quelle que soit l'issue des prochaines consultations électorales, le SNES portera son projet revendicatif et consultera les syndiqués, la profession autant que nécessaire.

Dans le même temps et à juste titre les collègues demandent que le SNES interpelle fortement les responsables politiques tout particulièrement dans un contexte électoral.

Concernant les questions éducatives, le SNES, la FSU sont porteurs de l'avis majoritaire des personnels mais ont des difficultés à être entendus et à le faire prendre en compte. Comment peser malgré tout pour faire avancer ces positions ? Comment mener efficacement le dialogue avec les politiques, à quels niveaux, à quels moments, sous quelles formes ? Faut-il développer plus d'occasions de débats directs ?



## 2. Renforcer la syndicalisation au SNES

### 2.1. Une situation contrastée mais un vrai potentiel (cf. cahier 2, tableaux pp. 20-21)

#### 2.1.1. Un bon taux de syndicalisation

Au moment où il est beaucoup question de représentativité des organisations syndicales, et alors que l'on estime à 7 ou 8 % le nombre de salariés français syndiqués, le SNES est l'un des très rares syndicats nationaux (privé-public) à présenter un tel taux de syndicalisation légèrement supérieur à 20 % chez les agrégés et certifiés même s'il faut s'interroger sur le plus faible taux de syndicalisation dans la tranche des 35-45 ans. Se confirme aussi sa forte féminisation : les femmes se syndiquent plus que les hommes dans toutes les tranches d'âge.

#### 2.1.2. Le SNES à l'image de la profession

Le SNES est à l'image de la profession dans sa composition et sa diversité : un équilibre global des représentations d'âge ; une représentation plus forte dans le SNES des jeunes collègues ; une présence féminine proportionnellement plus importante dans le syndicat que dans la profession et ce pour toutes les tranches d'âge.

#### 2.1.3. Mais une décline sur les dix dernières années

La syndicalisation se caractérise par des reculs plus ou moins importants selon les années en particulier en 1998-2000 (réformes Allègre) et 2003-2004 (après le mouvement social de 2003). Les divers contacts avec les militants et adhérents montreraient que moins qu'une rupture avec le SNES, on a assisté dans ces périodes à une démobilisation des militants qui forment le tissu syndical.

Ces variations se traduisent par une baisse du taux de syndicalisation.

La progression des effectifs de retraités syndiqués dissimule deux réalités : le départ chaque année de 9 % d'entre eux et le nombre insuffisant des néoretraités syndiqués par rapport au nombre des départs en retraite. Triple défi à assurer : maintenir la syndicalisation jusqu'à la retraite, conserver - une fois retraités - les adhérents et faire revenir

une partie de ceux qui ont quitté le syndicat. La présence des retraités dans toutes les instances du SNES a amélioré la prise en charge de leurs revendications, leur insertion dans l'activité syndicale, leur visibilité.

Comme l'ensemble des syndicats, nous rencontrons des difficultés à syndiquer les personnels en situation précaire ou d'instabilité (contractuels, AED, EVS, mais aussi TZR).

### 2.1.4. Les données des élections professionnelles (1984-2005)

Le SNES a quasiment toujours obtenu la majorité absolue aux élections aux CAPN. En 2005, le SNES a légèrement progressé. Le SNES doit néanmoins être attentif à un phénomène qui devient préoccupant : la baisse lente mais régulière de la participation aux élections, environ 16 points en 20 ans. Près de 40 % des inscrits (environ 130 000 électeurs) n'ont pas participé au dernier scrutin. Est-ce un désintérêt croissant pour le paritarisme, la démocratie représentative ? L'utilité et l'efficacité de l'action syndicale sont-elles contestées au point de ne plus susciter cet engagement minimal qu'est la participation au vote professionnel ? La multiplication des listes n'a nullement enrayé le phénomène abstentionniste, pas plus que l'engagement croissant des confédérations syndicales (Cgt, FO) n'a eu d'effet d'inversion de tendance. La représentativité syndicale de la profession s'en trouve affectée : en 1987, le SNES représentait 37 % des inscrits, en 2005 à peine plus de 30 %. À noter une participation plus élevée en collège qu'en lycée et logiquement, un rapport voix snes/inscrits meilleur en collège.

Le renouvellement important de la profession ne semble pas avoir modifié les équilibres syndicaux établis les deux décennies écoulées. Les évolutions sont minimales. Au bout du compte, les entrants dans la profession ont plutôt confirmé les choix de leurs aînés.

### 2.1.5. Des possibilités de progression

En collège, le SNES a obtenu environ deux fois plus de voix qu'il n'a de syndiqués, en lycée le coefficient est de 1,5. Ce sont donc plusieurs dizaines de milliers de collègues qui ont exprimé le choix du SNES pour les défendre et les représenter et qui ne jugent pas nécessaire ou n'ont pas eu l'occasion d'adhérer au SNES. Le potentiel de syndicalisation reste donc très important. Comment les convaincre de l'importance de leur apport et de leur présence dans l'organisation syndicale majoritaire ? Comment convaincre aussi tous ceux et toutes celles qui n'ont pas participé au vote ?

## 2.2. Améliorer le fonctionnement du SNES pour améliorer la syndicalisation

### 2.2.1. S2-S3 : travailler en complémentarité

Les S2 ont pour rôle d'animer la vie syndicale dans les départements et d'assurer la défense des personnels auprès de l'administration départementale. Cela implique un contact fréquent avec les S1, l'organisation de réunions dans les établissements et le suivi des dossiers locaux auprès de l'IA et des pouvoirs publics. Le temps pour assurer ce rôle d'animation de la vie syndicale, de prise en charge de la syndicalisation s'est réduit du fait des politiques de décentralisation, en renforçant l'intervention institutionnelle des syndicats à ce niveau et par la participation à la vie interne de la FSU. Dans le même temps les équipes militantes ne s'étoffaient pas, voire se réduisaient du fait de leur implication dans les activités de niveau académique (CAP notamment). Cette problématique se retrouve bien entendu au niveau des S3 du fait de la décentralisation et de la déconcentration. Comment garder un équilibre entre deux missions essentielles : intervenir avec efficacité au plan local, départemental, académique et régional en même temps, sur les dossiers éducatifs et la gestion des personnels, au niveau des institutions et dynamiser la vie syndicale dans les établissements ? Comment élargir les équipes départementales ? Faut-il augmenter les décharges en direction des S2 ? Faut-il envisager des formes nouvelles d'organisation/de structuration des S2 ? Quel bilan tirer des expériences d'organisation infradépartementale ? Faut-il les développer, les généraliser ?

Les S3 ont vu leurs tâches s'alourdir et ont des activités spécifiques en constante augmentation : au quotidien la gestion de l'emploi et des carrières des personnels, le suivi des politiques de formation dans l'académie, le travail

fédéral régional, l'impulsion de l'action académique, la communication... Ils doivent dans le même temps coordonner et impulser l'activité des S2.

Comment améliorer cette complémentarité S2/S3 ? Quelles pratiques pouvons-nous mettre en place pour que les échanges S2/S3 soient plus fructueux et efficaces ?

### 2.2.2. Le S1, base de notre syndicalisme

Le S1 est la base de notre syndicalisme. Il est par excellence le lieu de syndicalisation des personnels des diverses catégories. Il permet à la fois d'organiser leur défense dans l'établissement, d'assurer la communication de nos analyses syndicales, la coordination de l'action, la participation à l'élaboration des positions syndicales.

Si le SNES compte des adhérents dans la quasi-totalité des établissements, nombreux sont ceux qui n'ont pas de S1, pas de vie syndicale réelle. Le départ à la retraite des militant(e)s qui en étaient les animateurs ont affaibli cette implantation syndicale.

Comment anticiper pour éviter ces ruptures et assurer la pérennité et l'efficacité de la structure syndicale d'établissement ? Comment faire que chaque établissement dispose au moins d'un(e) correspondant(e) SNES ?

Cela passe notamment par une prise en charge collective de la part des S2/S3 de contacts réguliers avec ces (nouveaux) militants, par le développement, au plus près du lieu de travail, de formations syndicales adaptées, par des réunions dans les établissements associant aussi les responsables nationaux.

Quels autres moyens et outils envisager pour contribuer à cette reconstruction du tissu syndical ?

Dans bien des cas, le rôle du S1 dans son lien au syndiqué se trouve contourné en particulier par l'usage national ou académique des TIC pour une information directe des syndiqués, par certaines formes de relance de syndicalisation. Quel rôle du S1 dans ce contexte ? Ne doit-on pas réfléchir au développement d'une communication plus interactive dans le syndicat ? Quelle utilisation des TIC pour rendre le syndicat plus réactif grâce à une consultation plus rapide du réseau militant ? Comment les TIC peuvent-ils aider à enrichir les réunions de S1, de bureaux de S2 voire de CA académiques ?

Condition d'une vie syndicale dans les établissements, le S1 est aussi le vivier où puiser des forces militantes pour les autres échelons du syndicat. L'avenir du SNES se joue pour beaucoup dans l'existence de cette structure. Pour étoffer et renouveler les équipes militantes, il est aussi nécessaire de réfléchir à l'accueil des nouveaux adhérent(e)s/militant(e)s, à la transmission d'une expérience et d'une culture syndicales, à nos pratiques syndicales (organisation et horaires de nos réunions, le travail en groupe, etc.)

### 2.3. Assurer le renouvellement des équipes militantes (cf. cahier 2, p. 21)

Le renouvellement des militant(e)s en charge de l'activité du SNES doit être une préoccupation permanente de notre syndicat. Des pistes sont ainsi soumises au débat dans le cadre du congrès : rotation des mandats, mesures volontaristes en matière de parité, nouvelles pratiques... Il s'agit de relever le défi du militantisme syndical dans une période marquée par un renouvellement de la profession sans précédent.

#### 2.3.1. Intégrer de nouveaux militants

Avoir le souci du renouvellement de nos équipes militantes, c'est aussi avoir la volonté d'intégrer à tous les niveaux de nouveaux(elles) militant(e)s. Comment leur permettre de prendre des responsabilités ? L'introduction de mesures rendant obligatoire la rotation des mandats peut-elle être une réponse efficace ? En tout état de cause, ces mesures



ne doivent pas nuire à la qualité de fonctionnement des sections départementales, académiques et nationales. Le renouvellement des équipes militantes doit être une priorité : cela implique une réflexion du SNES à tous les niveaux, une revitalisation des réseaux de S1, une réflexion spécifique sur la formation syndicale des jeunes militant(e)s, sur les moyens (y compris en décharge) pour y parvenir.

### 2.3.2. Vers la parité ?

Si les femmes sont plus syndiquées au SNES que les hommes, il n'y a pas superposition entre syndicalisation et militantisme féminin.

Dans les sections académiques et départementales, les femmes sont présentes avant 35 ans et elles représentent environ 45 % des décharges, les chiffres baissent après 35 ans. Il est aussi nécessaire de pointer que les femmes sont très nombreuses responsables d'établissement et représentent la moitié des déchargé(e)s au niveau national. Favoriser la place des femmes dans le SNES est nécessaire. Cela passe par la revendication de moyens réels qui permettent l'investissement des femmes et particulièrement de jeunes femmes. Il faut obtenir l'augmentation du volume des décharges. Quelles modalités de fonctionnement pour concilier vie personnelle, vie familiale, vie professionnelle et militantisme syndical ? Comment faire en sorte que plus de jeunes femmes s'investissent ?



## 3. Le SNES pour une nouvelle dynamique syndicale internationale

### 3.1. Le SNES dans la perspective d'une Europe sociale de l'éducation

On constate que les politiques européennes sont très présentes dans les politiques nationales. Pour preuve, le rôle accru de la Commission Européenne en matière de préconisations, de processus qui touchent directement les évolutions des systèmes éducatifs européens ainsi que le programme « Éducation et Formation 2010 » fixant des objectifs communs et une méthode de travail (« méthode ouverte de coordination » entre les gouvernements) qui concernent les différents secteurs de l'enseignement, du préprimaire à l'enseignement supérieur.

Des dossiers avancent. C'est le cas du cadre européen des certifications professionnelles, des compétences-clés pour les élèves et de la formation tout au long de la vie, etc. Au niveau syndical européen, il y a un manque de visibilité dans les analyses comme dans les actions menées pour contrer certaines orientations et formuler d'autres propositions.

Quelles sont les modalités d'intervention syndicale à définir afin de peser de manière plus efficace sur les orientations de la Commission en matière d'éducation et de formation ? Comment intervenir notamment sur la méthode ouverte de coordination qui laisse le champ libre aux gouvernements, lesquels prennent des décisions hors de tout contrôle démocratique ? De quels outils faut-il se doter pour renforcer les capacités d'intervention d'une structure comme le CSEE (Comité syndical européen de l'Éducation) et la Structure paneuropéenne de l'IE (Internationale de l'Éducation) ? Quel rôle faire jouer au CSEE dans la CES (Confédération européenne des syndicats) dont il est une des onze fédérations professionnelles notamment pour la défense et la promotion des services publics ?

### 3.2. Articulation entre SNES et les autres syndicats de la FSU

L'activité internationale du SNES est centrée sur les enseignements de second degré et le post-baccalauréat. De part cet engagement le SNES intervient aussi sur les services publics, les libertés syndicales et le développement. Plusieurs syndicats du secteur de l'éducation de la FSU sont dans la même situation mais peu actifs. Des syndicats

de la FSU, hors éducation, souhaitent également avoir une activité internationale dans leur champ de compétence. La FSU, elle, a son champ de compétence propre qui fait l'activité du secteur international de la fédération. Quel doit être l'apport du SNES aux autres syndicats et à la fédération, et réciproquement ?

Quelle forme d'articulation interne à la fédération le SNES doit-il proposer pour jouer un plus grand rôle dans le secteur de l'éducation au niveau européen et mondial ? Faut-il imaginer pour l'international des regroupements de syndicats de la FSU à l'image des « global unions » (éducation, services publics, culture) alors que la FSU aurait adhéré à la CSI ?

### 3.3. L'engagement européen du SNES comme levier de l'action internationale

L'engagement européen du SNES ne doit pas être considéré comme un repli stratégique. Il s'inscrit dans la logique de l'action syndicale que toute organisation doit avoir dans le cadre d'une structure supra nationale qui agit directement sur nos politiques nationales.

Le monde ne se réduit pas à l'Europe mais l'Europe devrait jouer un plus grand rôle dans le monde. Pour agir efficacement sur des sujets aussi importants et globaux que l'EPT, la lutte contre la VIH-SIDA, contre la marchandisation de l'éducation, la défense des droits de l'homme et des droits syndicaux, il faut agir sur nos gouvernements mais ne faut-il pas aussi agir au niveau européen ? Quelles formes de coopération et d'action avec d'autres syndicats européens le SNES peut-il engager pour être plus efficace sur ces questions planétaires ?

Au-delà de ces questions stratégiques, se pose la question de l'orientation syndicale internationale. Notre orientation de proposition, d'action et de lutte n'est pas largement partagée dans l'Internationale de l'Éducation malgré les discours de son président. L'échec de la candidature du SNES à la présidence de la structure paneuropéenne de l'IE et du CSEE en est l'illustration la plus flagrante. Malgré une attention accrue aux luttes nationales, l'IE reste une organisation dont les actions ont peu d'impact au niveau mondial. Quel rôle le SNES peut-il jouer dans l'IE pour qu'elle soit plus efficace ? Comment agir dans l'IE pour que les textes soient suivis d'actions à la hauteur des enjeux ? La création en novembre 2006 de la CSI est-elle de nature à impulser une dynamique nouvelle ? Les forums sociaux peuvent-ils y contribuer ? Comment le SNES peut-il aider à leur impulser un deuxième souffle ? Comment améliorer l'action du SNES dans les réseaux (éducation, services publics, ...) ? Que peut faire le SNES pour accroître la participation des syndicats de salariés ?

La coopération syndicale au développement est également un élément fort de l'activité internationale et de celle du SNES. Jusqu'à maintenant le SNES s'est investi sur tous les continents, en priorité en Afrique, dans le partenariat pour le développement des organisations syndicales. Ces choix s'avèrent-ils pertinents ? Une réorientation est-elle nécessaire ?



**S**yndicat **n**ational des **e**nseignements de **S**econd degré

---