

Thème n°4 : Quelle FSU pour quel syndicalisme ?

Crise de tout un système basé sur la loi du profit maximum, générant inégalités et souffrances sociales dans une économie mondialisée, la crise du capitalisme est structurelle en ce sens qu'elle est à la fois économique, financière, sociale, écologique. Cette crise renforce l'urgence d'une profonde transformation sociale : le syndicalisme y a un rôle essentiel à jouer.

Partie 1 : L'état du syndicalisme français

1-1 Le mouvement syndical et la politique menée par le président et le gouvernement

Annoncée par le programme électoral de N. Sarkozy, cette politique se caractérise par la volonté de passages en force et d'accélération de « réformes » transformant en profondeur le modèle social français dans un sens profondément libéral. Bien que l'existence de services publics et de systèmes de protection sociale ait permis d'atténuer un peu les effets de cette crise du capitalisme, les principales réponses apportées par le gouvernement à celle-ci accentuent les traits de cette orientation, favorable au MEDEF, au détriment des salariés et des couches populaires : remises en cause des solidarités, individualisation des situations, précarité, recours au privé, suppressions de postes et d'emplois, austérité salariale, cadeaux aux plus riches, inégalités accentuées...

Nicolas Sarkozy et le gouvernement cherchent à imposer un nouveau type de relations avec les organisations syndicales : ils affichent leur volonté de les associer aux grandes décisions en multipliant audiences et consultations, voire en s'efforçant d'obtenir l'appui ou la neutralité de certaines organisations, mais ils maintiennent le cap de leur politique. S'ils savent parfois, face à une opinion ou une mobilisation majoritaire, prendre en compte des rapports de forces et amorcer des reculs, faisant mine quelquefois de reprendre certaines revendications syndicales, ils temporisent et manœuvrent pour ne rien céder sur le fond de leur politique. Ils savent aussi saisir les opportunités pour accélérer la mise en œuvre des réformes.

Bien que bousculée par la crise et par les mobilisations, cette « marche forcée » libérale n'a pas trouvé face à elle d'obstacle suffisamment conséquent dressé par les salariés et leurs organisations syndicales.

1-2 Le syndicalisme français : unité d'action, divisions et débats sur la stratégie

Les mobilisations unitaires importantes ont créé des cadres nouveaux en faveur des salariés mais, si les différences d'orientation sur la façon de mener l'action et d'articuler action et négociations ont pu être dépassées pour aboutir à des décisions communes (plates forme, initiatives...), elles n'ont pas permis de construire de dynamique suffisante et de toujours bien prendre en compte les évolutions de la situation sociale. Après le succès des journées de janvier et mars, l'échec en mai juin a généré de fortes interrogations et déceptions se traduisant par de nouvelles difficultés à mobiliser à la rentrée...

La recherche d'unité entre organisations, plébiscitée par les personnels, facteur de mobilisation, doit aussi être interrogée quant aux formes, niveaux, rythmes d'action et plates-formes qu'elle peut induire ; cela alors que la dureté de la politique néolibérale exige haut niveau d'exigences, actions unitaires de haut niveau et construites dans la durée.

Et le débat se poursuit entre syndicats, non seulement sur la stratégie à mettre en œuvre pour faire aboutir les revendications, mais aussi sur la conception du rôle du syndicalisme dans une logique de transformation sociale de la société favorisant la satisfaction des besoins sociaux et le renforcement des solidarités.

La situation dans la fonction publique est marquée par de multiples contradictions. Elle s'est notamment traduite l'an dernier par l'impossibilité de toute décision unitaire en termes d'action qui soit indépendante des décisions au plan interprofessionnel. Cela tient à plusieurs facteurs.

D'une part certaines unions de fonctionnaires rattachées à une confédération semblent de plus en plus dépendantes des stratégies confédérales ; d'autre part dans la plupart des cas les organisations de la fonction publique avec lesquelles nous débattons sont des unions de fédérations au sein desquelles certaines composantes ont tendance à privilégier les actions sectorielles ; s'y ajoutent les manœuvres de division incessantes de la part du gouvernement.

En revanche, l'entrée de Solidaires au CSFPE et l'extension de la représentativité de la FSU sont de nature à créer un rapport de forces nouveau avec un axe FSU – CGT - Solidaires qui s'est manifesté positivement à plusieurs reprises. Cela s'est vu lors de l'appel à l'action le 21 janvier ou bien dans la campagne de défense des services publics. Il faut poursuivre dans cette voie.

1-3 L'état des forces syndicales

Taux de syndicalisation en baisse, faible et émiettement marquent le syndicalisme dans notre pays. Il peut afficher cependant une forte capacité mobilisatrice. Notons toutefois que nombre de ces mobilisations sont des

luttres de résistance face aux attaques libérales...

Les diverses consultations (prud'homales, élections aux comités d'établissement ou délégués du personnel, élections aux commissions paritaires) rendent compte de cet émiettement ; le secteur enseignant faisant assez largement exception.

Les élections prud'homales 2008 ou celles des comités d'entreprise ou délégués du personnel offrent, avec quelques nuances, la même hiérarchie syndicale : 1. Cgt, 2. Cfdt, 3. Fo. Le scrutin prud'homal de 2008 a connu sa participation la plus faible : 25% de votants tandis que les élections CE/DP connaissent un taux de participation supérieur à 60%.

Quelques dynamiques qui sont à l'œuvre depuis le début des années 2000, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique ont été confirmées lors de ces élections prud'homales : redressement de la Cgt, reculs de la Cfdt, de Fo et de la Cftc. La Cgc progresse légèrement, l'Unsa et Solidaires consolident leurs positions respectives et leurs progrès en voix et pourcentage résultant essentiellement d'un accroissement du nombre de listes présentées.

Globalement pour les trois versants de la fonction publique, où le taux de participation est aussi fort que celui des élections CE/DP, la FsU (11,5%) arrive en 4^e position derrière Cgt, Cfdt et Fo. Mais que ce soit dans l'un ou l'autre secteur, l'audience du 1^{er} syndicat ne dépasse pas les 25%.

1-4 Où en est la FSU ? Forces et faiblesses de la FSU.

Confortée dans l'éducation, notamment par les dernières élections professionnelles, elle y est plus que jamais une force incontournable. Dans l'ensemble de la fonction publique, son implantation récente dans d'autres secteurs commence à porter ses fruits en termes de représentativité ; avec notamment le résultat des élections à la territoriale où elle a pu pour la première fois présenter des listes, elle est devenue la 4^e force des 3 fonctions publiques et y représente 11,5% des personnels.

Mais son implantation est loin d'être homogène : dans certains secteurs elle est majoritaire, dans d'autres elle occupe une place plus modeste (chez les précaires qu'elle a du mal à organiser par exemple) et est totalement absente d'autres.

Cette situation lui confère une responsabilité et un poids nouveaux. Cependant elle a besoin d'alliances, d'autant que, même là où elle est très forte, les salariés aspirent à l'unité.

En outre, parce qu'elle apparaît comme ayant un champ limité et qu'elle ne prétend pas être une organisation interprofessionnelle, elle est le plus souvent tenue à l'écart des lieux de débat qui concernent l'ensemble de salariés (protection sociale, emploi, etc.) et ne peut que difficilement se faire entendre sur les sujets qui pourtant concernent les personnels qu'elle représente (formation professionnelle par exemple).

1-4-1 La spécificité de la FSU :

- Le rapport aux salariés, à leurs métiers et à leurs statuts, la volonté d'articuler les revendications des divers métiers et champs professionnels dans une perspective de transformation sociale ; le souci d'impulser des mouvements à vocation majoritaire afin de pouvoir négocier et obtenir satisfaction en s'appuyant sur des rapports de forces.

- Elle repose sur la force de SN en responsabilité de leur champ d'intervention, ancrés sur les lieux de travail et dont la représentativité est mesurée régulièrement par des élections, sur des structures territoriales (SD, CFR) au plus près du terrain, sur la reconnaissance de la diversité des orientations à travers les tendances combinée à la recherche de convergences et de synthèses ; la volonté d'associer les personnels aux débats sur les revendications et formes d'action; la recherche unitaire systématique sans pour autant se laisser paralyser par celle-ci.

1-5 Les évolutions du paysage réglementaire en matière de représentativité et de dialogue social

La modification des règles de représentativité a été pendant de longues années revendiquée par une majorité de syndicats, au premier rang desquels la FSU. Engagée par le biais de rapports commandés par le premier ministre Villepin après son échec sur le Cpe, elle a débouché sur une négociation syndicats - patronat puis sous l'impulsion de N. Sarkozy sur la loi du 20 août 2008.

Cette modification constitue un défi pour l'ensemble des organisations syndicales et chacune en débat et construit sa stratégie pour asseoir sa représentativité. Elle est aussi source de tensions dans les relations intersyndicales.

1-5-1 Dans le privé, la loi du 20 août 2008 introduit comme critère déterminant de la représentativité syndicale le vote des salariés dans les élections professionnelles. Combiné avec une exigence de seuil, le vote ouvre ou non la possibilité d'être partie prenante aux négociations. Cette représentativité constatée par le vote devrait amener les organisations syndicales à renforcer la prise en compte des revendications des salariés et l'organisation de leur mobilisation.

Par ailleurs, la validité des accords est désormais soumise à des règles liées à la représentativité (signature de syndicats représentant 30% et non opposition de syndicats représentant la majorité des voix). En revanche, la présomption de représentativité reste pour l'instant inchangée en droit au plan interprofessionnel et dans les branches.

La loi est entrée en vigueur dans les entreprises au 1^{er} janvier 2009 avec son seuil de 10%. Les premières élections organisées dans ce cadre montrent les conséquences possibles : alliances locales parfois hétéroclites

pour franchir le seuil, élimination pour non représentativité de certains syndicats de l'accès à la table de négociation. Ainsi, par exemple à la Sncf, quatre syndicats sont considérés représentatifs, quand ils étaient hier 8 participants à la négociation d'entreprise.

Il s'agit d'une véritable refondation des relations sociales en France dont on commence à mesurer les premières conséquences en termes d'unité, de rapport au patronat et au gouvernement et qui peuvent, à terme, modifier profondément tant les pratiques que le paysage syndical.

1-5-2 Dans la fonction publique, les accords de Bercy signés par 6 syndicats (dont la FSU), dont la traduction législative n'est toujours pas réalisée, s'inscrivent dans la même ligne, tout en allant sur certains points plus loin que la loi du 20 août.

Ils prévoient de lever tous les obstacles introduits par la loi Perben pour les candidatures aux élections professionnelles.

Ils généralisent l'élection directe des comités techniques paritaires (qui deviennent des CT) dont les résultats serviront de référence exclusive pour la composition de ces organismes et des différents conseils supérieurs.

L'accès à la négociation sera dépendant de la présence dans l'organisme consultatif au niveau où elle se déroule.

En 2013, les accords, pour être valides, devront être majoritaires. Il sera par ailleurs possible d'obtenir une seconde délibération dans un comité technique ou dans un conseil supérieur sur tout texte recueillant un vote négatif unanime des organisations syndicales représentatives.

1-6 Quelles sont les pistes d'évolution du mouvement syndical et de la FSU ?

Ce sont tous ces éléments combinés, ainsi que les pratiques d'unité d'action qui se sont développées ces derniers mois tant au plan de l'éducation, de la fonction publique qu'au plan interprofessionnel, avec leurs forces et leurs faiblesses, qui impliquent une réflexion à laquelle aucune organisation ne peut échapper sur l'avenir du syndicalisme et de chaque syndicat. D'autres syndicats en débattent aussi.

1-6-1 L'unité d'action

Les salariés font majoritairement confiance au mouvement syndical dont ils attendent de l'efficacité et des résultats. L'unité d'action est toujours un facteur de mobilisation importante dès lors que les revendications et les formes d'action proposées répondent à leurs attentes et qu'elles ne bloquent pas une poursuite de l'action ; les salariés reprochent souvent aux syndicats leur division et aspirent aussi à autre chose que de l'unité conjoncturelle. S'il y a doute sur celle-ci, il y a réticence à leur engagement dans l'action proposée ou tentative de mise en place d'autres cadres de mobilisation. Ainsi, les derniers mois ont été marqués par le développement nouveau de formes d'actions au plan local qui visent notamment à attirer l'attention des médias et à gagner un large soutien de l'opinion.

Pour empêcher des reculs, voire déboucher sur des acquis significatifs, les attentes des salariés doivent être marquées par des mouvements largement unitaires, fondés sur des revendications clairement exprimées.

L'attachement des salariés à la recherche de l'unité s'appuie sur un souci de convergences mais aussi d'émergence des questions propres à leurs secteurs.

L'unité d'action la plus large est souvent une condition de mobilisations importantes et elle doit être recherchée prioritairement. Il ne faut pas en occulter les difficultés et notamment celles de la maintenir avec une plate forme claire et autour de modalités permettant de rassembler et d'engranger des résultats. Elle n'a évidemment de sens que si elle se donne ces objectifs.

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

Pour exister efficacement, elle implique de définir des revendications précises et des modalités d'action dans lesquelles chacun puisse se retrouver et qui permettent d'associer les salariés à ces démarches.

Elle ne saurait contraindre quiconque de renoncer à ses propres objectifs et à sa plateforme.

Elle nécessite également de travailler les articulations entre mouvements sectoriels et configurations plus larges.

Dans le même temps, il faut développer un travail d'explications et de conviction tant sur les revendications choisies que sur les modalités d'action décidées. Il doit se faire en direction des salariés concernés mais aussi des usagers et des citoyens, y compris en s'adressant aux associations et aux organisations politiques en menant le débat d'idées et en cherchant à construire des alternatives.

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

1-6-2 L'ampleur des attaques contre notre modèle social, les attentes des salariés encore accrues dans le contexte de crise amènent toutes les organisations syndicales françaises aujourd'hui à se poser les questions de formes nouvelles de travail commun, d'unité voire de l'unification de leurs forces pour un syndicalisme plus efficace.

La FSU, dès son origine, s'est donnée pour mandat de rechercher des formes inédites d'unité syndicale les plus larges, rappelant son objectif d'unification, à terme, du mouvement syndical, et, à chaque congrès, a pris des initiatives dans ce sens, élargissant son champ d'intervention, posant de fait la question d'un dépassement de l'autonomie.

L'hypothèse d'une extension du champ de syndicalisation de la FSU qui se transformerait en confédération a été régulièrement rejetée par nos congrès; elle n'est pas plus d'actualité eu égard à la situation et aux attentes évoquées ci-dessus.

Dans un contexte d'attentes fortes des salariés et d'impérieuse nécessité de construire des réponses alternatives et des mobilisations, la FSU ne saurait se satisfaire de la division et de l'émiettement syndical. Par la place singulière qu'elle occupe, elle peut et doit proposer des perspectives nouvelles dans le paysage syndical.

La FSU s'engage dans une dynamique sur la base d'objectifs clairs : il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation dans tous les secteurs.

Elle entend contribuer activement à construire un nouvel outil syndical en faisant participer les syndiqués à tous les débats et phases de cette construction qui n'est pas une fusion ou une absorption. Ceux-ci doivent pouvoir à chaque étape, être informés, débattre et exprimer leur position afin d'être acteur de l'ensemble de ces débats et des choix qui pourraient en découler à terme et d'éviter tout processus bureaucratique..

Cette démarche doit s'intégrer dans une stratégie revendicative et d'action. .

En tout état de cause, la FSU veillera à affirmer ses spécificités sur ses objectifs et son fonctionnement.

Les initiatives communes de débats sur différents thèmes, avec la CGT d'une part et Solidaires d'autre part, réalisées ces derniers mois constituent de premières pistes positives : le congrès décide de les poursuivre, les amplifier en abordant d'autres thématiques et de chercher à les développer à tous les niveaux. Il a la volonté de les ouvrir à toutes les organisations qui le souhaitent.

Il propose d'inscrire ce travail dans la durée en rassemblant sur des perspectives communes et en confrontant notamment plateformes et pratiques syndicales.

En prenant appui sur ces initiatives, le congrès lance un appel aux organisations qui le souhaitent et aux salariés pour débattre ensemble à tous les niveaux de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire.

Dans tous les cas, afin de jouer pleinement son rôle dans le processus de construction d'un syndicalisme renouvelé dans sa structuration comme ses pratiques, la FSU doit avoir le souci de son propre développement.

Partie 2 : Pour une FSU plus efficace et un syndicalisme d'avenir

2-1 RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), REATE (Réforme Administrative Territorial de l'Etat), réforme des collectivités territoriales, loi mobilité, loi LRU.

Ces réformes provoquent et vont provoquer des bouleversements importants dans l'organisation des services de l'Etat

En effet, si les politiques publiques restent du ressort des ministères, la mise en œuvre de ces politiques relèvera d'une organisation interministérielle et des préfets (départements et régions) et pourra varier selon les endroits.

2-1-1 De nouvelles directions interministérielles sont mises en place au plan local sous la responsabilité des préfets de régions et de départements, ce qui implique la création de nouvelles instances de concertation et de lieux de négociations.

Les pouvoirs des préfets seront énormément renforcés sur l'organisation des services mais aussi sur la gestion des personnels en matière de proposition de promotions, de primes, de conditions de travail.

Plusieurs syndicats seront amenés à intervenir dans le même ministère ou dans la même direction interministérielle locale. Dans tous les départements (DDCS, DDPP, DDCSPP, DDT), cela concerne les syndicats EPA, SNASUB, SNE, SNEPn SNUCLIAS, Sup'Equipe, SYGMA, auxquels il faut ajouter dans les chefs lieu de région (DRAAF, DRAC, DREAL, DIRECCTE, DRJSCS) le SNAC, SNESSUP, et SNUTEFI.

La nouvelle organisation de l'Etat, la multiplication des lieux de concertations et de négociations accroissent les tâches et responsabilités qui incombent à la FSU et appelle un regroupement des syndicats nationaux représentés dans les entités administratives concernées (départements, régions) en section locale de la FSU en lien avec les SD et les CFR. L'état doit attribuer de nouveaux moyens aux élus et aux représentants pour qu'ils assurent ces nouvelles tâches.

2-1-2 Les politiques d'emploi et de recrutement des personnels (précarité, mobilité, transfert des personnels et des missions, effets de la loi Fillon sur les retraites...) ont des conséquences sur la vie de la Fédération et des ses syndicats.

2-1-3 Il en va de même de la livraison progressive par pans entiers de missions de service public à des opérateurs relevant du secteur privé (via des privatisations directes par mise en concurrence, des PPP = partenariats public/privé ou par exemple la transformation des OPHLM (Offices publics d'HLM) en OPH (Offices Publics de l'Habitat) sous statut EPIC. La FSU doit continuer à assumer ses responsabilités pour les

personnels touchés par ces transferts.

2-2 Incidences des accords de Bercy

Depuis le congrès de Marseille s'est déroulée une négociation sur « la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ». Conduite en parallèle des discussions syndicats - patronat sur la représentativité et la négociation collective pour le secteur privé, elle a débouché sur un relevé de conclusions signé par 6 des 8 organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

La traduction législative de cet accord, pourtant validée par le conseil des ministres depuis plusieurs mois, n'est toujours pas soumise au parlement. De même, la négociation qui devait s'ouvrir au printemps 2009 sur l'amélioration des droits et moyens des organisations syndicales est en panne. Tous ces retards sont inacceptables.

Un ensemble de dispositions figurant dans le projet de loi et l'accord de Bercy auront des implications sur la vie de la fédération et de ses syndicats.

2-2-2 L'abrogation de la loi Perben va ouvrir aux SN de nouvelles possibilités de candidature aux élections professionnelles. L'extension du champ de la négociation et le développement de celle-ci à des niveaux infra nationaux vont impliquer un effort spécifique de formation des militants.

La généralisation de l'élection des comités techniques et la prise en compte de leurs seuls résultats pour la répartition des sièges dans les conseils supérieurs induiront une coopération renforcée des syndicats nationaux, le développement de l'activité en direction des non titulaires au côté des titulaires.

La mobilisation de toutes les forces pour assurer la représentativité de la fédération est indispensable. C'est de l'obtention de siège dans les comités techniques et dans les conseils supérieurs que dépendra l'accès de la FSU à la table de négociation.

C'est donc bien à tous les niveaux et dans tous les secteurs qu'il faudra élargir ou conquérir la représentativité de la FSU et de ses syndicats nationaux. Ces élections professionnelles devront faire l'objet d'une préparation et d'une campagne solidaire et complémentaire des syndicats de la FSU à tous les niveaux.

2-2-3 Le gouvernement a écarté toute négociation sur la composition numérique paritaire des comités techniques et conseils supérieurs. Le projet de loi sur le dialogue social dans la fonction publique entérine ce passage en force par l'abandon de cette composition paritaire. Cette modification pour les comités techniques s'accompagne d'un droit de vote accordé aux seuls représentants des personnels.

La FSU condamne ce passage en force et exige le maintien de la composition paritaire de ces instances.

L'introduction de l'obligation d'une seconde délibération dans le cas d'un rejet unanime d'un texte par les représentants du personnel constitue une évolution qui ne répond qu'incomplètement à l'exigence des organisations syndicales.

2-2-4 Les attaques et remises en cause des principes et des champs du paritarisme se multiplient. Une tentative directe a été faite dans le cadre des négociations de Bercy d'exclure du champ de compétences des CAP un ensemble de points touchant à la gestion des personnels. L'opposition unanime des syndicats représentatifs a contraint le gouvernement à retirer ce texte ; pour autant il ne renonce pas à ses objectifs.

2-2-5 De même, l'unité syndicale a permis d'imposer le retrait des accords de Bercy de toute monétarisation / budgétisation des droits syndicaux. Mais tout danger n'est pas écarté.

2-2-6 Les entraves aux droits syndicaux des personnels se sont développées (mise en place du Service Minimum d'Accueil dans les écoles primaires, limitation des droits à l'information syndicale, aux congés pour formation syndicale...). La pénalisation d'actions revendicatives se développe à l'encontre de militants. La FSU condamne toute forme de limitation des droits syndicaux et de répression syndicale, entre autres par le recours à des mesures arbitraires et disciplinaires (conseil de discipline, suspension...), et demande l'abrogation des textes contribuant à ces entraves.

2-2-7 La transparence financière des organisations syndicales fait partie des nouveaux critères de représentativité (loi du 20 août 2008). Elle doit également être imposée aux organisations patronales qui ne devraient pouvoir s'y soustraire sous prétexte que les critères de représentativité de ces organisations n'ont pas été établis

Elle doit respecter l'indépendance et la libre administration des organisations syndicales, sans ingérence dans le type de structure qu'elles se sont choisies, garantir le droit d'assumer leurs missions de solidarité et d'aide aux syndiqués, sans accès aux informations nominatives.

Le rôle des commissaires aux comptes est de se porter garants que les dépenses sont conformes aux objets du syndicat inscrits dans ses statuts et aux décisions prises par les instances délibératives et respectent les règles de la comptabilité. Les coûts des obligations de cette transparence doivent être pris en charge par l'Etat.

2-3 Retraités

Aujourd'hui les retraités représentent 20 % de la population française, avec une espérance de vie de 25 à 30 ans au moment de leur départ, en 2035, ils seront 30 %. L'enjeu pour le mouvement syndical est considérable. La syndicalisation des retraités doit se développer. Les syndiqués retraités sont des syndiqués à part entière.

2-3-1 Des lieux à investir par les SFR

Créées en 2007, les SFR regroupent les quelques 20000 retraités de la FSU. Ce sont des structures internes à la

FSU, ce qui les distingue de celles des autres organisations syndicales de retraités et constitue une force. 82 SFR départementales existent, moins d'une dizaine de SFR régionales. La SFR nationale et les SFR départementales, réunies en A.G. ou en collectif émettent des vœux concernant les revendications générales des retraités. Ces vœux sont débattus par les syndicats nationaux. Elles peuvent s'organiser localement pour favoriser la proximité avec les retraités syndiqués et les pouvoirs locaux.

2-3-2 Les différents niveaux d'intervention des SFR

Depuis 2004, avant la création des SFR, la politique « retraités et personnes âgées » relève de la compétence départementale (gérontologie, logement, transports, aides diverses, etc.). Les SFR doivent se donner les moyens de s'emparer de ce débat.

Au CODERPA (comité départemental des retraités et personnes âgées) consultatif placé auprès des conseils généraux, participent les représentants d'organisations syndicales et associatives de retraités. A l'occasion des derniers renouvellements de cette instance, des SFR ont obtenu d'être représentées. La FSU doit exiger que ce soit le cas dans tous les départements.

Le niveau régional a compétence sur les formations sanitaires et sociales. Désormais les ARS (agences régionales de santé) traiteront des questions médico-sociales où les intérêts des retraités et personnes âgées sont en jeu.

De nouvelles instances consultatives, les commissions régionales « retraités et personnes âgées » se mettent en place dans lesquelles sont présents des retraités.

Au niveau national existe le CNRPA (le comité national des retraités et personnes âgées), consultatif, regroupant les associations et organisations représentatives des retraités. La FSU n'y est pas représentée. Elle doit en être membre.

Les instances européennes traitent également des questions liées au vieillissement de la population, objet de plusieurs rapports et préconisations.

Si au niveau départemental, les démarches et actions revendicatives des retraités se font le plus souvent de manière unitaire avec les organisations syndicales de retraités, les UCR (unions confédérales de retraités), l'UNSA et la FGR-FP à laquelle sont affiliés 15 des 23 syndicats de la FSU, il n'en est pas encore de même au niveau national. La FSU doit y avoir toute sa place.

2-4 Piste pour une FSU plus efficace

2-4-1 La FSU doit favoriser un travail syndical, intersyndical, fédéral plus efficace à tous les niveaux

2-4-1-1 Répondre aux bouleversements induits par la RGPP, la REATE, nécessite de se projeter dans l'avenir. La FSU n'est pas totalement démunie : des outils, des instruments existent déjà. Les sections locales par exemple sont prévues dans nos statuts et pourraient permettre de répondre au moins partiellement aux nouvelles exigences créées par les évolutions de l'organisation de l'Etat.

Au niveau départemental, la création des DDI (Direction Départementale Interministérielle) sous l'autorité des préfets est effective depuis le 1er janvier 2010. Dans les 6 mois suivant leur création, les élections des CTP devront avoir lieu avant le 31 décembre 2010.

L'identification de la FSU au sein de ces services est donc une priorité, ainsi que la mise en place d'une coordination forte des syndicats concernés. Aussi, la FSU se donne pour objectif de créer au sein de chaque département une section locale de préfecture regroupant les adhérents des syndicats concernés.

Il appartient à la FSU, à ses sections départementales et CFR d'aider à la mise en place et à l'activité de ces coordinations permanentes, notamment pour les personnels techniques décentralisés. La fédération aidera à la coordination des syndicats nationaux concernés et à la réflexion sur le rapprochement ou la fusion volontaire des SN dont les champs de syndicalisation se superposent ou se regroupent largement. Elle doit aussi contribuer à la recherche et à la mise en place de règles de fonctionnement entre SN dans les secteurs où plusieurs d'entre eux sont impliqués.

Cela nécessite aussi d'envisager une réflexion sur le fonctionnement des syndicats nationaux aux plans départemental, régional et national. Là aussi nous ne partons pas de rien : le congrès de Marseille avait déjà étudié et prévu la mise en place de coordinations de syndicats dans le respect des prérogatives des SN et des SD.

2-4-1-2 Les SD doivent favoriser et encourager les sections locales d'établissement ou service, localité ou bassin. Il convient de renforcer le travail en commun entre les syndicats de la FSU qui y interviennent. Selon les cas, ces sections locales peuvent nécessiter des rapprochements, ou des coordinations de SN structurelles ou conjoncturelles, en fonction et dans le strict respect des mandats des SN, aux niveaux départemental, régional. Il convient de renforcer et de développer le mandat du congrès de Marseille qui n'a pas été suffisamment exploité. A cette fin, les SD, les CFR et la FSU au niveau national apporteront toute l'aide nécessaire, notamment en mettant en place à la demande des SN concernés, les structures de réflexion, de débat.

Au delà de ces problèmes nouveaux posés à la FSU, restent d'autres questions dont il faudra bien essayer d'améliorer les réponses que nous avons données depuis trois ans.

2-4-2 L'organisation au niveau national.

2-4-2-1 Un travail de plus en plus important incombe à la FSU, ce constat se poursuit de congrès en congrès. Le congrès considère que, pour une plus grande efficacité de la FSU, une réflexion doit être engagée sur

l'amélioration du fonctionnement des instances fédérales nationales (congrès, CDFN, BDFN, secrétariat national) et sur le périmètre et l'organisation des secteurs de travail fédéraux.

Dans ce cadre, la FSU doit renforcer, autour du (de la) secrétaire général(e) une équipe fédérale exécutive chargée de mettre en œuvre les décisions des instances délibératives.

Le congrès confirme la composition actuelle du secrétariat national et décide de l'élargir à un nombre limité de militants-es engagés-es dans les secteurs de travail fédéral dont le-la trésorier-ière. Ceux-ci comprennent un membre issu de la plus représentative des tendances minoritaires et des membres désignés par les syndicats nationaux dont au moins un membre d'un syndicat non éducation.

Le prochain CDFN mettra en œuvre cette décision.

2-4-2-2 Les syndicats nationaux participent à la vie de la fédération et, tous quelle que soit leur taille, essaient d'être présents et de s'investir. L'investissement plus important des SN dans la fédération devrait être un souci commun. Dans sa réflexion et son activité, chaque SN doit intégrer la dimension fédérale. Si chaque syndicat doit rester en toute responsabilité dans son propre secteur, un travail fédéral systématique sur les questions transversales s'impose. L'harmonisation des positions doit toujours être recherchée. L'objectif est d'essayer d'aboutir à une expression de la Fédération chaque fois que possible.

2-4-2-3 Comment faire vivre une véritable équipe d'animation à la tête de la fédération ? Le congrès de Marseille avait préconisé la tenue d'un BDFN sur une journée avec traitement d'au moins une question de fond. Cela ne s'est fait que très partiellement, les questions de temps et de disponibilité, étant souvent un obstacle majeur. Cette préconisation est toujours d'actualité malgré les difficultés constatées.

2-4-2-4 Les secteurs de la FSU sont un appui, une expertise et une aide à la décision au CDFN et au BDFN. Leurs travaux sont utiles à la réflexion de tous les militants. Ils doivent permettre d'alimenter des stages du centre de formation fédéral sur des sujets transversaux ou d'actualité. Les modalités de leur organisation doivent permettre une meilleure participation. La publication de ces travaux et de ces réflexions doit se développer notamment par le biais du site Internet. La revue « POUR » doit permettre à chaque syndiqué d'être informé sur les différents champs et thématiques couverts par la fédération et les syndicats nationaux.

2-4-3 L'organisation au plan départemental et régional

2-4-3-1 Les moyens financiers et humains dont dispose la FSU proviennent des cotisations des adhérents, des décharges et autorisations d'absence, de l'investissement des SN. Peuvent s'y ajouter des subventions et la mise à disposition de locaux. Ces moyens ne correspondent pas aux besoins de l'ensemble des structures. Il est nécessaire d'obtenir leur extension dans chacun de ces domaines : sollicitation de subventions et de locaux, investissement des militants des SN.

2-4-3-2 La section départementale est un niveau essentiel, une des caractéristiques de la FSU et une force. Beaucoup se joue à ce niveau, et notamment la construction unitaire, le tissage de liens interprofessionnels, et de relations avec le mouvement social pour la construction et le développement des mobilisations. Nombre de SD ont une activité très importante au plan local et multiplient les initiatives.

Les statuts de la FSU stipulent : « *Les Sections Départementales s'administrent librement et se dotent de règles de fonctionnement, en cohérence avec les présents statuts. Elles organisent l'activité de la Fédération dans le département et prennent les décisions nécessaires. Elles mettent en œuvre les mandats nationaux. Elles impulsent la participation des adhérents à la vie et à l'orientation de la Fédération en développant le débat, l'initiative et l'action au plus près du lieu de travail des personnels.* »

Le quotidien des SD est différent selon les réalités territoriales, économiques, sociales, historiques mais aussi la répartition, la présence et la participation des militants des SN.

Aujourd'hui les SD ont acquis une légitimité pour réaliser des synthèses locales ; elles favorisent la réflexion fédérale en vue des débats nationaux.

Pour mesurer cette diversité, il est nécessaire de réaliser un état des lieux, de la situation et du fonctionnement effectif des SD (activité, attribution de fonctions/répartition des tâches, instances, participation des SN, féminisation, formation, ...). Leurs missions et obligations s'accroissent au fil des années :

le développement des actions unitaires tant au plan interprofessionnel (relations avec les confédérations) que dans la Fonction publique ou l'Éducation. La FSU y est le plus souvent à l'initiative et doit en assurer le suivi. les relations institutionnelles (préfecture, collectivités territoriales, etc.) ; les relations avec les partis politiques et le mouvement associatif ; la coordination ou l'aide pour les élections professionnelles.

Les SD ont du faire face à l'extension des champs couverts par la fédération : fonction publique territoriale, pôle emploi, insertion, etc. Elles ont souvent joué un rôle essentiel dans le développement et l'aide pour les syndicats à faible effectif de la fédération.

Par ailleurs, de nouvelles responsabilités vont apparaître pour les SD, dont celles induites par exemple par la mise en place de la REATE.

Il est donc nécessaire de faire le point sur les relations, la coordination et les attentes respectives entre les niveaux nationaux et départementaux, et de prendre la mesure des moyens généraux de fonctionnement pour y parvenir.

La FSU met à l'étude la mise en place d'un outil pour héberger des listes de diffusion départementales.

La FSU dispose pour l'acheminement de ses publications du fichier d'adresses nécessaire fourni par les SN.

Les SD éditrices d'un bulletin départemental reçoivent, à leur demande, le fichier nécessaire à son

acheminement. Ce dispositif introduit après le congrès de Marseille constitue une amélioration. La FSU s'engage sur la gratuité de cette opération aux sections.

Depuis Marseille, quelques améliorations ont été apportées notamment au niveau de l'information entre les différents niveaux (national, régional, départemental et local). Les débats en cours ont été restitués régulièrement. Ces améliorations doivent être poursuivies.

Un état des lieux des moyens financiers attribués aux SD et aux « structures régionales » n'a pu encore aboutir. La parution des décrets de la loi d'août 2008 sur le financement des organisations syndicales va nous contraindre à avancer sur cette question. Le congrès invite toutes les sections départementales à solliciter des subventions et la mise à disposition de locaux. La FSU lance un nouvel appel à l'état des lieux des moyens dont dispose chaque SD. Le congrès mandate la trésorerie nationale pour examiner les modalités d'une solidarité renforcée entre les SD.

2-4-3-3 Pour essayer de mieux prendre en compte l'avis des SD, un deuxième CDFN élargi à toutes les SD a été mis en place chaque année. Les SD ne se sont pas suffisamment appropriés de ce dispositif. Pour répondre à un besoin d'échange et de travail entre SD, le congrès décide la mise en place d'une conférence nationale annuelle des SD. Le BDFN en définira les modalités.

2-4-3-4 Les Conseils Fédéraux Régionaux (CFR) ont été créés au congrès de Marseille où ils ont remplacé les coordinations régionales. Trois ans plus tard, il convient de tirer le bilan de cette mise en place, faisant apparaître les difficultés et les avancées. La création des CFR a permis une affirmation réelle de la FSU au niveau régional sur la base d'une élaboration plus démocratique des mandats. La FSU doit réfléchir aux moyens pour poursuivre le développement des CFR. Pour répondre à un besoin d'échange, de coordination et de travail entre CFR, le congrès décide la mise en place d'une conférence nationale annuelle des CFR. Le BDFN en définira les modalités.

2-4-4 Renouveau, rajeunissement et féminisation.

2-4-4-1 La question de l'entrée dans le syndicalisme passe par une réflexion sur la syndicalisation en général et sur celle des jeunes en particulier. Pourtant, aujourd'hui celle-ci est beaucoup moins évidente qu'avant, notamment dans l'Education Nationale. Si certains grands mouvements ont pu être des déclencheurs (1995, 2003, CPE...), les raisons de la syndicalisation sont aussi parfois plus prosaïques et tout aussi « louables » (besoin d'information, de soutien face à la hiérarchie...). Or depuis plusieurs années les gouvernements successifs ont œuvré à nous rendre de moins en moins « utiles » et de moins en moins indispensables. De fait, la question de la « nécessité » de se syndiquer se pose de plus en plus.

Il est donc fondamental que la FSU travaille sur ce dossier en se questionnant sur les outils, les arguments nécessaires et les moyens d'un renouvellement des syndiqués et des militants à tous les niveaux, en prenant en compte les contributions qu'apportent dans ces domaines divers collectifs.

L'activité syndicale doit se développer prioritairement au plus près du terrain, et veiller à ce que les conditions matérielles de cette activité soient compatibles avec les contraintes de la vie professionnelle et familiale (pas de réunions tard le soir, limiter les déplacements, par exemple). Pour cela, il est indispensable d'utiliser au maximum les moyens fournis par la législation sur le droit syndical, de développer ses moyens et mieux les utiliser pour permettre à plus de collègues de s'impliquer dans de bonnes conditions. Plus la proportion de jeunes, et de jeunes femmes, est importante parmi les militants, plus cela facilite l'intégration d'autres jeunes. Cela implique aussi de travailler sur la tonalité de nos écrits. Bien des textes syndicaux sont écrits la plume trempée dans de l'encre soporifique. Ils traitent comme des évidences des sujets qui méritent des explications, des précisions... mais quand ces dernières sont données elles sont souvent peu synthétiques. Il nous faut produire des textes plus courts, plus percutants, plus synthétiques en plus de nos textes d'analyses. Il faut aussi de plus en plus utiliser des supports comme des diaporamas, qui souvent sont en mesure de mettre en évidence la cohérence des mesures. L'utilisation des nouveaux modes de communication doit être prise en compte.

Ces outils didactiques doivent aussi être mis à profit pour rappeler les apports du syndicalisme et la nécessité des luttes collectives à travers des stages syndicaux.

2-4-4-2 Une des pistes qui peut être mise en avant est la formation syndicale. Cela nécessite une réflexion et l'élaboration d'un plan de formation pour répondre à ces besoins. Ceux-ci ne recouvrent pas par ailleurs que les problèmes de rajeunissement mais aussi ceux des syndicats nationaux, des SD.

2-4-4-3 **Combattre le sexisme relève de notre rôle syndical.** La nécessité d'une représentation équilibrée femmes / hommes est affirmée dans les textes de plusieurs congrès comme une préoccupation constante et un objectif à réaliser. Aujourd'hui les femmes restent minoritaires dans les instances de la fédération, notamment au CDFN.

Le congrès de Marseille a voté la mise en place de l'Observatoire de la parité, lequel devait faire l'état des lieux de la féminisation des instances de la FSU. Ce dernier a réalisé un questionnaire en direction des SD / CFR, structures les moins féminisées de la FSU sans obtenir suffisamment de réponses pour mesurer l'évolution. Un bilan annuel a aussi été fait devant le CDFN sur l'investissement des femmes dans la fédération (34% de femmes, 66% d'hommes participent au BDFN et au CDFN en moyenne sur les trois dernières années cf. pièce en annexe. Nous réaffirmons la nécessité de maintenir l'Observatoire de la parité. Nous devons nous donner réellement les moyens de le faire vivre. Il faut un engagement réel de la fédération à tous les niveaux pour lui permettre de fournir des analyses précises et détaillées de la situation. Cet observatoire doit se réunir régulièrement, au moins deux fois par trimestre. Il doit définir lors de sa première séance des objectifs précis de

travail. Un bilan annuel devra être présenté au CDFN.

Une réflexion spécifique doit être menée en direction des SD pour permettre la féminisation de leur direction (secrétaires départementaux notamment) faute de quoi les instances nationales sont condamnées masculines. Nous devons réfléchir en terme de temps de décharge ou de rotation. Les questions de gestion restent à préciser. La FSU en liaison avec l'équipe de pilotage de l'observatoire s'adressera à l'Institut pour voir comment ce dernier peut l'aider en fonction de ses compétences.

La FSU organise des stages syndicaux et intersyndicaux de formation, est représentée dans divers collectifs tels le Collectif National pour les Droits des Femmes (CNDF), la marche mondiale pour les femmes (MMF), le FSE... Il reste à résoudre les difficultés à faire connaître ces informations et ces activités dans les SN, tendances et SD.

La FSU engagera prochainement une réflexion partagée sur les formes les plus efficaces d'écriture égalitaire des deux sexes. Elles s'engage à féminiser rapidement ses textes tout en leur conservant leur lisibilité.

2-5. Retraités - SFR : poursuivre et consolider

La mise en place des Sections Fédérales de Retraités (SFR) au niveau départemental a permis de dynamiser la prise en charge de syndiqués en augmentation sensible et logique au regard des politiques de l'emploi public. La participation à la FGR et les préoccupations identiques d'un syndicat à l'autre rendent le travail fédéral non seulement indispensable mais beaucoup plus efficace que celui que pourrait conduire chaque syndicat. C'est particulièrement vrai pour les retraités isolés.

La FSU et ses syndicats nationaux doivent mieux faire apparaître dans les revendications les solidarités entre actifs et retraités (salaire/pension, pouvoir d'achat, devenir de la FP...). A tous les niveaux, les SFR doivent poursuivre leurs interventions pour que la FSU soit reconnue comme fédération représentative des retraités de la FP, ce qui ne s'oppose pas à la participation de syndicats nationaux à la FGR-FP. Impliquée avec les actifs dans des actions locales, pour la défense des services publics notamment, la SFR départementale doit pouvoir contribuer davantage à la recherche de l'unité pour faire avancer des revendications des retraités et des PA sur le terrain. Il est important que les SFR nationale et régionales, avec les instances de la FSU (CDFN et CDFD) assurent mieux la diffusion des initiatives prises dans ce sens. La revue « POUR » doit se faire plus régulièrement l'écho des problématiques et des activités du syndicalisme retraités.

Le congrès invite les SN à développer en leur sein la prise en charge du syndicalisme retraités et en assurer l'expression dans la représentation des SN dans les instances.

Il faut assurer la formation et la présence de la FSU dans les différentes instances consultatives territoriales qui traitent des « Retraités et personnes âgées » en liaison avec les niveaux correspondants de la FSU (CODERPA et autres structures, y compris municipales). La reconnaissance de la FSU dans les instances existantes ne doit pas nous empêcher de dénoncer le manque de démocratie dans ces dernières (que ce soit les CODERPA ou le CNRPA, c'est l'exécutif qui désigne, de façon discrétionnaire, les organisations qui ont le droit de représenter les retraités et personnes âgées). Il serait souhaitable d'y voir entrer plus significativement des représentants syndicaux.

2-6 Défendre le paritarisme et améliorer les droits syndicaux

Le congrès réaffirme la détermination de la FSU et des syndicats nationaux à combattre toute remise en cause des principes, du rôle et du champ du paritarisme. Ils veilleront au maintien du contrôle paritaire sur tous les actes de gestion qui concernent les personnels (quel que soit leur situation statutaire) et agiront pour l'amélioration et l'extension du paritarisme et des droits des élus des personnels. La FSU exige de nouveaux droits pour les élu-es non-titulaires..

Une attention particulière sera portée au développement et à l'extension du champ de compétences des Commission Consultatives Paritaires pour les personnels précaires non titulaires en matière de recrutement, de mutation, d'affectation, de rémunérations et de conditions de travail notamment.

La FSU veillera particulièrement à la situation des personnels touchés par une réorganisation administrative qui doivent continuer à disposer d'organismes consultatifs (CAP, CTP) .

2-6-1 Droits syndicaux

Le rapport de la mission gouvernementale qui devait être publié en février 2009 ne l'est toujours pas à ce jour. La simple photographie des moyens attribués aux syndicats dans la fonction publique, c'est-à-dire l'évaluation du respect des textes par les ministères et collectivités serait-elle la cause de ce retard, tant il est évident que certains ministères sont loin de respecter les droits des organisations syndicales et les obligations qui s'imposent à eux ?

La FSU et ses syndicats exigent la publication rapide de ce rapport ainsi que l'ouverture de la négociation prévue sur les droits et moyens syndicaux attribués aux organisations syndicales. Elle y défendra l'exigence d'une amélioration et du développement des droits et moyens syndicaux. L'évolution des technologies de communication nécessite de nouveaux moyens qui doivent être pris en compte.

Dans l'immédiat, s'impose le respect par tous les ministères et collectivités des textes en vigueur, à commencer par le ministère de l'éducation nationale. La FSU et ses syndicats engageront une campagne d'information sur ce point.

Le congrès confirme le rejet par la FSU et ses SN de toute monétarisation – budgétisation des droits syndicaux

et exige le maintien d'attribution sous forme de décharges d'activité de service et d'autorisations spéciales d'absence notamment. Ces décharges et autorisations doivent s'accompagner d'un allègement effectif de charge de travail par un remplacement en personnel correspondant au temps dégagé.

Décharges d'activité de service et autorisations d'absence sont réparties entre les organisations syndicales représentatives, représentativité mesurée à l'occasion des élections professionnelles. Les bases de référence sont différentes selon les ministères : le choix résulte d'un accord des syndicats dans le ministère concerné, il s'agit soit des élections aux Cap soit celles des Ctp. La généralisation des élections aux comités techniques pourrait conduire à imposer une homogénéisation des pratiques.

La FSU continuera à intervenir pour que des décharges ministérielles puissent être converties en décharges interministérielles. Elle étudiera la possibilité d'exiger l'extension d'une telle disposition à l'ensemble de la fonction publique.

Le droit de grève est de plus en plus fréquemment remis en cause et de nombreuses dispositions visent à en restreindre l'exercice dans notre secteur (retenue du 30^e dans la Fonction publique de l'état, loi sur le SMA, etc.). La FSU exige l'abrogation de ces textes.

Partie 3

Le syndicalisme international, une ambition pour améliorer l'action de la FSU

L'activité internationale a depuis la création de la FSU été une donnée de notre syndicalisme à l'instar des autres organisations françaises.

La mondialisation néolibérale et, à fortiori, le contexte de crise économique, sociale, climatique mondiale actuel, renforcent la nécessité d'inscrire l'action de la FSU au plan européen et international, de construire des alliances avec des mouvements citoyens et d'amplifier le développement des rapports de la FSU avec les autres organisations syndicales au plan international.

3-1 Les objectifs : l'international, un apport indispensable et un champ d'action nécessaire pour la FSU.

Contribuer à créer des rapports de forces à l'international, en rapport avec notre stratégie syndicale nationale. La dernière période a vu une évolution du syndicalisme international vers une dynamique plus revendicative même si elle n'est pas encore à la hauteur des enjeux.

Nous avons déjà pris toute notre place dans des actions lancées par la CSI. L'expérience de la seconde édition de la « journée pour un travail décent » doit cependant nous interroger ». Force est de constater que les syndiqués ont du mal à s'emparer de ces problématiques qui ne correspondent pas toujours assez à leurs préoccupations professionnelles quotidiennes.

La CES a organisé plusieurs euromanifestations en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat. La FSU et ses syndicats ont été partie prenante de campagnes de la CES comme celle en faveur des services publics. S'efforcer de prendre davantage part aux initiatives existantes dans le cadre des différentes organisations européennes et internationales, et dans le cadre des mouvements sociaux mondiaux, pour travailler à la convergence des luttes.

Pour un développement de ses rapports avec les autres organisations syndicales à l'international et pour peser sur les orientations des politiques des instances internationales (UNESCO, niveau européen, etc.) : échanger sur nos stratégies et nos pratiques, enrichir notre réflexion, rechercher des points de convergence dans la rédaction de documents internationaux, intervenir en amont des traités internationaux, accords-cadres, recommandations, livres verts, favoriser un travail plus transversal entre secteurs de la FSU, produire des analyses pour aller vers la construction d'alternatives avec les organisations qui partagent nos valeurs et nos objectifs : conception des services publics ou du bien public, valeurs du syndicalisme, respect de la démocratie et des droits humains, développement durable, alternatives économiques et sociales...

3-2 Les moyens : une FSU engagée à l'international pour développer des solidarités et des partenariats entre les syndicats.

Cette ligne directrice se décline en plusieurs axes d'intervention :

3-2-1 Forums sociaux :

La FSU a gagné par son implication sa reconnaissance au plan international dans les forums sociaux et notamment en Europe. Si le forum social de Malmö présente un bilan contrasté, le forum mondial de Bêlém a par contre témoigné d'un grand dynamisme. L'originalité de la démarche des forums sociaux est indéniable par le travail commun entre organisations syndicales et mouvement associatif pour la construction d'alternatives.

En période de crise profonde, il est plus urgent que jamais de construire des alternatives avec des partenaires syndicaux mais également associatifs. Il est donc important que la FSU continue à investir ces lieux de rencontre tout en réfléchissant aux causes de l'essoufflement de la dynamique des FSE en renouvelant des contacts avec des organisations ayant participé au processus dans le passé et en établissant de nouveaux.

3-2-2 Partenariats :

La FSU doit chercher activement à construire des partenariats avec des fédérations des services publics en Europe (comme UNISON (GB), la FSP-CGIL (Italie) ou Verdi (Allemagne)) ou sur d'autres continents. Ces partenariats pourraient, pour commencer, prendre la forme d'un travail concret sur des dossiers précis (échanges de pratiques et d'expériences, constructions d'alternatives...).

Des projets concrets de coopération syndicale, avec comme objectif le renforcement des capacités syndicales des organisations partenaires, doivent être envisagés avec des fédérations des PECO ou du SUD. Le critère d'indépendance par rapport au pouvoir, doit être recherché. Des moyens doivent être dégagés pour cela.

3-3 Affiliations internationales

La FSU et surtout ses syndicats nationaux sont actuellement déjà présents dans différentes instances du syndicalisme international. Les débats, compte-rendu et informations sur ces instances doivent alimenter davantage le travail de la FSU.

3-3-1 Le dossier de demande d'adhésion à la CSI a été constitué et adressé à la CSI où il est en cours d'étude. Son examen dépend aussi de questions internes à la France et notamment de l'accueil de notre candidature par les autres centrales syndicales.

3-3-2 Le congrès de Marseille avait donné un mandat pour l'adhésion de la FSU à l'ISP pour les secteurs qui en relèvent. Le groupe de travail ayant étudié cette question depuis le congrès de Marseille, constitué de responsables des différents syndicats concernés, doit poursuivre ses travaux pour trouver les moyens de surmonter les difficultés rencontrées dans la concrétisation de ce mandat.

3-3-3 Le mandat donné par le congrès de Marseille de mettre en débat l'adhésion de la FSU à la CES n'a pas été tenu. Le débat n'a pas été mené.

Il est vrai que la CES inscrit sa démarche dans un aménagement à la marge des politiques menées par l'Union Européenne et avec des pratiques qui demeurent encore trop souvent celles du lobbying.

Cela dit, depuis trois ans, la plupart des grandes manifestations européennes se construisent à l'initiative de la CES, dont font partie la majorité des organisations syndicales nationales des pays de l'UE. La CGIL, la FGTB et la CSC belges, la CGT française, etc... ont un rôle moteur dans l'infléchissement de l'orientation de la CES vers des préoccupations plus proches de celles des salariés au niveau européen. Les plateformes de la CES lors des euromanifestations de Ljubljana en Avril 2008 et les quatre de Mai 2009 en faveur des salaires et du pouvoir d'achat sont plus en phase avec les revendications de la FSU et les initiatives françaises interprofessionnelles.

Pour autant, la CES ne travaille pas assez à faire converger les luttes menées dans les différents pays par les organisations syndicales représentatives et peine à se doter d'un véritable agenda de mobilisation permettant de se confronter aux politiques néolibérales à l'œuvre dans l'UE.

L'adhésion de la FSU à la CES ne peut donc s'envisager qu'avec l'objectif de la faire évoluer avec des syndicats qui nous sont proches et avec lesquels nous souhaitons également engager des partenariats, comme la CGIL, Unison, Verdi, etc... qui sont à la fois combattifs sur le terrain, actifs au sein de la CES et investis dans les forums sociaux.

Afin de participer à la construction d'un rapport de forces en faveur des salariés au niveau européen, la FSU se donne jusqu'à décembre 2010 pour mener les débats en son sein en fournissant tous les éléments aux syndiqués. Elle organise une consultation de ses adhérents par les syndicats nationaux selon des modalités déterminées par le CDFN et en accord avec ceux-ci.

Cette éventuelle adhésion devra contribuer à porter dans cette confédération, comme au plan national, les mandats qui sont les nôtres, à savoir un syndicalisme de lutte et de transformation sociale.

Sans attendre, la FSU doit prendre des contacts pour contribuer à faire converger les luttes et participer à la construction d'un véritable agenda de mobilisations au plan Européen.

3-3-4 Solidarité internationale

Pour la FSU, les intérêts des salariés des différents pays sont convergents et impliquent de développer des pratiques de solidarité internationale.

Elle doit faire connaître les pressions et entraves à l'action syndicale partout dans le monde. Elle doit s'efforcer d'exprimer sa solidarité face aux luttes pour des meilleures conditions de travail et pour le respect des droits syndicaux et des libertés.

La FSU doit faire entendre ses positions dans les différentes instances internationales et européennes de consultation des syndicats et de la société civile.