

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 met à l'ordre du jour l'urgence d'une profonde transformation sociale : le syndicalisme y a un rôle important à jouer.

I. L'état du syndicalisme français

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

I-1.1. 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. Les principales réponses apportées par le gouvernement à la crise du capitalisme accentuent les traits de cette orientation au détriment des salariés et des couches populaires.

I-1.2. Nicolas Sarkozy cherche à imposer un nouveau type de relations avec les organisations syndicales : il affiche sa 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 il maintient le cap de sa politique. S'il sait parfois, face à une opinion ou une mobilisation majoritaire, prendre en compte des rapports de forces et reculer, faisant mine quelquefois de reprendre certaines revendications syndicales, il manœuvre pour ne rien céder sur le fond de sa politique. 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.

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

I-2.1. 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 unanimes, elles n'ont pas permis de construire de dynamique suffisante et de toujours bien prendre en compte les évolutions de la situation sociale.

I-2.2. La recherche d'unité entre organisations, plébiscitée par les personnels, facteur de mobilisation, n'en est pas moins à interroger 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.

I-2.3. 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.

I-2.4. La situation dans la fonction publique est marquée par de multiples contradictions. Elles se traduisent ces derniers mois par l'impossibilité de toute décision unitaire en termes d'action qui soit indépendante des décisions au plan interprofessionnel. Cela tient à plusieurs facteurs.

I-2.5. 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.

I-2.6. 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.

I-3. L'état des forces syndicales

I-3.1. Faible taux de syndicalisation et émiettement caractérisent le syndicalisme dans notre pays. Il affiche cependant une forte capacité mobilisatrice.

I-3.2. 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.

I-3.3. 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 %.

I-3.4. 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 résultent essentiellement d'un accroissement du nombre de listes présentées.

I-3.5. 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 %.

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

I-4.1. 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.

I-4.2. Mais son implantation est loin d'être homogène : dans certains secteurs elle est majoritaire, dans d'autres elle occupe une place plus modeste et est totalement absente d'autres.

I-4.3. 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.

I-4.4. 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).

I-4.5. Sur quoi repose la spécificité de la FSU ?

I-4.6. Le rapport aux salariés et à leurs métiers, la volonté d'articuler les revendications des divers métiers dans une perspective de transformation sociale ; le souci d'impulser des mouvements majoritaires afin de pouvoir négocier et obtenir satisfaction en s'appuyant sur des rapports de forces.

I-4.7. 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, la volonté d'associer les personnels aux débats sur les revendications et formes d'action, combinée à la recherche de convergences ; la recherche unitaire systématique sans pour autant se laisser paralyser par celle-ci.

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

I-5.1. La modification des règles de représentativité a été pendant de longues années revendiquées 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.

I-5.2. 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.

I-5.3. Dans le privé, la loi du 20 août 2008 introduit le vote des salariés dans les élections professionnelles comme critère déterminant de la représentativité syndicale. Combiné avec une exigence de seuil, il ouvre ou non la possibilité d'être partie prenante aux négociations.

I-5.4. 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.

I-5.5. 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.

I-5.6. 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.

I-5.7. 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.

I-5.8. Ils prévoient de lever tous les obstacles introduits par la loi Perben pour les candidatures aux élections professionnelles.

I-5.9. 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.

I-5.10. L'accès à la négociation sera dépendant de la présence dans l'organisme consultatif au niveau où elle se déroule.

I-5.11. 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.

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

I-6.1. 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.

I-6.2. L'unité d'action : les salariés font majoritairement confiance au mouvement syndical ; ils attendent de l'efficacité et des résultats. L'unité d'action est toujours un facteur de mobilisation importante dès lors que les formes d'action proposées répondent à leurs attentes ; les salariés reprochent souvent aux syndicats leur division et aspirent sans doute 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.

I-6.3. Le passé a montré que des mouvements largement unitaires, fondés sur des revendications clairement exprimées, ont pu déboucher sur des acquis significatifs.

I-6.4. L'attachement des salariés à la recherche de l'unité est pourtant ambivalent, dans le double souci de convergences mais aussi d'émergence des questions propres à leurs secteurs.

I-6.5. C'est pourquoi, il faut travailler les articulations entre mouvements sectoriels et configurations larges, travailler des plate-formes qui précisent les revendications et fixent clairement des objectifs sans sous-estimer les difficultés à maintenir cette unité d'action sur une plate-forme ambitieuse et autour de modalités d'action qui rassemblent et permettent d'engranger des résultats.

I-6.6. Comment améliorer l'unité d'action ? Quelles conditions pour qu'elle existe ? Ses limites et ses problèmes ? Quelle construction de plate-forme revendicative, de ses objectifs ?

I-6.7. 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.

I-6.8. 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.

I-6.9. Il importe d'éviter tout processus bureaucratique et de rendre les syndiqués acteurs de l'ensemble de ces débats et des choix qui pourraient en découler à terme.

I-6.10. Quelles nouvelles initiatives doit-elle prendre ?

I-6.11. Pour cela, il y a nécessité de poser les problématiques en termes d'objectifs et finalités : quels besoins des salariés dans leur diversité actuelle, quelles évolutions nécessaires des OS, quels rapports de forces à construire, quelles articulations entre actions et négociations, comment assurer la défense de tous, actifs comme retraités, titulaires comme précaires, etc. sans conflits d'intérêt, en conservant une perspective de transformation sociale et en ayant en vue l'intérêt général ?

I-6.12. 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 ne

semble aujourd'hui pas plus d'actualité eu égard à la situation et aux attentes évoquées ci-dessus.

I-6.13. Il s'agit de renforcer la syndicalisation afin de mieux défendre les intérêts de tous et peser sur les différents choix, œuvrer à la construction d'un syndicalisme à vocation majoritaire, un syndicalisme de lutte et de transformation sociale.

I-6.14. Plusieurs hypothèses existent donc, qui ne s'opposent pas nécessairement :
• un travail unitaire régulier voire permanent avec d'autres organisations syndicales ? Dans quelles conditions ? Avec quelles organisations ? Quel respect de la spécificité de chacun ?

• une structuration pérenne en liaison avec ce travail régulier ou permanent : à partir d'un thème ? Avec une ou plusieurs organisations ?

• un rapprochement avec une ou plusieurs autres organisation(s), soit pour créer une nouvelle organisation, soit pour s'y intégrer ? Avec quelle(s) organisation(s) ?

I-6.15. Avec quels risques pour la spécificité de la FSU ? Pour quels avantages pour la FSU et pour le syndicalisme ?

I-6.16. Quelle que soit l'hypothèse, se pose

également la question des partenaires avec qui mettre en œuvre ces choix, tant au plan interprofessionnel qu'à celui de la fonction publique. La FSU a eu l'occasion d'avoir de premiers échanges avec la CGT et Solidaires et de prendre avec chacune d'elle des initiatives concrètes pour impulser des nouveaux modes de travail commun.

I-6.17. Le congrès devra procéder à une évaluation de ces initiatives communes. Faut-il privilégier des partenaires ? Comment articuler ce type de démarche avec des mouvements comme celui de l'action contre le CPE ou la déclaration des 8 ? Essayer de rassembler le plus largement possible ? Sur quelles bases ?

I-6.18. Travailler à construire ce nouveau syndicalisme, la FSU doit le faire avec toutes les organisations qui souhaitent s'inscrire dans ce processus et partagent ces orientations d'un syndicalisme de lutte à visée transformatrice.

I-6.19. 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.

II. Pour une FSU plus efficace

Le congrès de Lille, 6^e congrès de la Fédération Syndicale Unitaire, est un des moments privilégiés pour s'interroger sur l'adéquation entre le fonctionnement de la FSU (structures, ressources, moyens, etc.) et les évolutions des structures administratives depuis le dernier congrès de Marseille. Cette première partie servira de bilan à partir duquel des propositions seront débattues dans les congrès départementaux et au congrès national de février 2010 à Lille.

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

II-1.1. Ces réformes provoquent et vont provoquer des bouleversements importants dans l'organisation des services de l'État.

II-1.2. 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 départements et pourra varier selon les endroits.

II-1.3. 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.

II-1.4. 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.

II-1.5. Plusieurs syndicats seront amenés à intervenir dans le même ministère ou dans

la même direction interministérielle locale. Par exemple dans les DDT (Directions Départementales des Territoires) seront présents : le SYGMA, le SUPEquip', le SNE, le SNUCLIAS préfectures et dans d'autres départements ayant des DDCSPP (Directions Départementales de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations) seront présents le SYGMA, EPA, le SNASUB, le SNEP.

II-1.6. Quelles propositions pour répondre à la nouvelle organisation de l'État, à la multiplication des lieux de concertations et de négociations ? (Structures ? Formation, informations ?). Les structures fédérales existantes peuvent-elles répondre à cette demande ? Quelle articulation entre ces différentes structures ? Les tâches qui incombent à la FSU et à ses syndicats nationaux sont de plus en plus grandes, quels moyens humains et financiers ?

II-1.7. 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 de ses syndicats.

II-1.8. 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.

II-2. Incidences des accords de Bercy

II-2.1. 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.

II-2.2. 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.

II-2.3. 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.

II-2.4. L'abrogation de la loi Perben va ouvrir aux SN de nouvelles possibilités de candidature aux élections professionnelles. Quelles dispositions prendre pour s'y préparer à tous les niveaux et dans tous les secteurs ?

II-2.5. 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.

II-2.6. 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. Dans ce sens, l'activité en direction des non titulaires doit se développer. La mobilisation de toutes les forces pour assurer la représentativité de la fédération est indispensable. C'est de l'obtention de sièges 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.

II-2.7. 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 et de l'obligation d'une seconde délibération dans le cas d'un rejet unanime d'un texte par les représentants du personnel.

II-2.8. 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.

II-2.9. 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.

II-2.10. 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.

II-2.11. 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 s'applique à toutes les organisations syndicales avec des modes de publicité des comptes différents selon les seuils de ressources et obligation de certification par commissaire au compte au-delà de 230 000 euros selon les projets de décrets.

II-2.12. Ces décrets doivent respecter l'indépendance et la libre administration des organisations syndicales, sans ingérence dans le type de structure qu'elles se sont choisies, garantissant le droit d'assumer leurs missions de solidarité et d'aide aux syndiqués, sans accès aux informations nominatives.

II-2.13. 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. Le coût de cette transparence doit être pris en charge par l'État.

II-3. Retraités

II-3.1. Des lieux à investir par les SFR.

II-3.2. Créées en 2007, les SFR regroupent les quelques 20 000 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.

II-3.3. 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.)

II-3.4. 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. À l'occasion des derniers renouvellements de cette instance, des SFR ont obtenu d'être représentées.

II-3.5. 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.

II-3.6. De nouvelles instances consultatives, les commissions régionales « retraités et personnes âgées » se mettent en place dans lesquelles sont présents des retraités.

II-3.7. 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.

II-3.8. Les instances européennes traitent également des questions liées au vieillissement de la population, objet de plusieurs rapports et préconisations.

II-3.9. Au niveau départemental, les démarches et actions revendicatives des retraités se font 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.

II-4. Pistes pour répondre aux nouveautés depuis Marseille.

II-4.1. Comment la FSU peut-elle favoriser un travail syndical, intersyndical, fédéral plus efficace à tous les niveaux ?

II-4.2. 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'État.

II-4.3. Au niveau départemental, la création des DDI sous l'autorité des préfets sera effective dès le 1^{er} janvier 2010. Dans les 6 mois suivant leur création, les élections des CTP devront avoir lieu.

II-4.4. 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, il est proposé de créer au sein de chaque département une section locale de préfecture regroupant les adhérents des syndicats concernés.

II-4.5. Il appartient aux sections départementales et aux CFR de la FSU d'aider à la mise en place de ces coordinations permanentes. Au-delà de cette coordination à développer au niveau départemental, régional et national, le rapprochement ou la fusion volontaire de syndicats nationaux concernés par les mêmes directions départementales interministérielles est à étudier par les syndicats nationaux concernés, avec l'aide de la fédération.

II-4.6. Comment mettre en œuvre ou réactiver ces structures prévues par l'article 11 des statuts¹ pour permettre de répondre à

ces exigences nouvelles ? Comment les faire vivre ? Sous quelle responsabilité ? Quelle articulation entre ces sections locales et les sections départementales fédérales ? Cette question revêt un caractère d'urgence. Dans les universités, il convient de même de favoriser un travail commun renforcé entre les syndicats de la FSU qui y interviennent.

II-4.7. 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 SD². La question qui nous est posée dans les débats préparatoires au congrès de Lille est comment (sur la base du volontariat) aide-t-on à mettre cette recommandation en œuvre ?

II-4.8. 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.

II-4.9. L'organisation au niveau national.

II-4.10. Un travail de plus en plus important incombe à la FSU, ce constat se poursuit de congrès en congrès. Quelles dispositions prendre pour répondre à ces besoins grandissants ?

II-4.11. Le congrès de Marseille avait préconisé que le secrétariat fédéral, à la fois, mette en œuvre les décisions du BDFN et prépare les ordres du jour du BDFN.

II-4.12. Il s'était aussi prononcé pour la mise en place d'un secrétariat général comprenant un SG et des SG adjoints éventuels. Faute d'accord sur la composition de ce secrétariat général, il n'a pu se mettre en place.

II-4.13. Pour autant, il est nécessaire que lors de son congrès la FSU réfléchisse et fasse des propositions pour répondre aux besoins fédéraux.

II-4.14. Quelle composition et quel fonctionnement de l'exécutif ? Le secrétariat général peut-il continuer à fonctionner de la même manière avec une seule personne ? Quel peut être le rôle d'un secrétariat national ?

II-4.15. 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. Est-ce suffisant ? Quelle articulation

entre fédération et syndicats nationaux ? Quelles prérogatives des uns ou de l'autre ? Comment favoriser l'harmonisation des positions ?

II-4.16. 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.

II-4.17. Comment le BDFN peut-il être plus efficace en tenant compte des contraintes de chacun ? Comment améliorer et faire vivre l'articulation secteurs / fédération ? Quelle utilisation du travail des secteurs à tous les niveaux de la FSU ? Faut-il davantage de productions ? Faut-il envisager plus de stages sur des sujets transversaux ou d'actualité ? Quel rôle les secteurs de la FSU doivent-ils / peuvent-ils avoir dans les instances ?

II-4.18. L'organisation au plan départemental et régional.

II-4.19. 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'Education. 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 dû 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.

II-4.20. 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.

II-4.21. 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.

II-4.22. 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.

II-4.23. Sans doute faut-il faire le bilan de ces nouvelles mesures et voir si d'autres pistes,

1. « Les Sections Départementales s'administrent librement et se dotent de règles de fonctionnement, en cohérence avec les présents statuts.

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. Elles favorisent, à cet effet, la création et l'existence de structures fédérales locales et s'efforcent de les associer à la vie fédérale départementale. Elles favorisent leur développement et leur activité et définissent les modalités de leur participation à la vie fédérale et aux instances départementales. »

2. Extrait du thème 4 du congrès Marseille

« Le congrès ne retient pas l'organisation en branches de la fédération, cependant, l'objectif de mieux nourrir la réflexion fédérale et d'offrir une meilleure visibilité, voire lisibilité, de la FSU reste posé. La décision de mise en place, sur la base du volontariat, d'une coordination entre syndicats nationaux d'un même ministère ou secteur n'a pas été complètement exploitée. Il semble rait qu'il faille plutôt favoriser des regroupements par champs ou domaines d'intérêt. La FSU doit par ailleurs continuer à encourager, avec l'objectif d'une plus grande efficacité, la "coordination" sous une forme adaptée entre les Sn, lorsque plusieurs d'entre eux regroupent des personnels différents dans de mêmes établissements ou lorsque des questions d'intérêt commun surgissent. Développer une FSU qui reflète mieux la diversité des secteurs qu'elle rassemble est d'autant plus impératif si elle veut peser sur les grands dossiers sociaux. »

dans le respect de nos statuts sont possibles ?

II-4.24. Les Conseils Fédéraux Régionaux 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.

II-4.25. Renouveau, rajeunissement et féminisation.

II-4.26. Au-delà des déclarations de principes et de la volonté de chacun de favoriser le renouvellement des militants et le rajeunissement, d'augmenter la place des femmes à tous les niveaux de la fédération, quels outils pour favoriser l'arrivée de nouveaux militants ?

II-4.27. 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.

II-4.28. 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). Pourquoi cet observatoire n'a-t-il pas été suffisamment efficace ? Comment faire pour améliorer son travail ?

II-4.29. Quels moyens se donner pour avoir un état des lieux qui reste nécessaire ? Les mesures « incitatives » basées sur la bonne volonté de chacun-e n'ont pas suffisamment

montré leur efficacité, quelles mesures le congrès peut-il proposer aujourd'hui ?

II-4.30. Faut-il rapidement féminiser les textes de la fédération ?

II-5. Retraités - SFR : poursuivre et consolider

II-5.1. Comment structurer les SFR dans tous les départements et régions, assurer la participation des différents syndicats nationaux, faciliter, harmoniser (?) leur fonctionnement ?

II-5.2. Comment assurer la formation et la présence des retraités des SFR 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) ?

II-5.3. Comment améliorer la présence et l'activité de la SFRN (CDFN, secteurs, représentations externes de la FSU ?).

II-5.4. Quelle(s) stratégie(s) syndicale(s) développer avec les syndicats et associations de retraités ?

II-6. Défendre le paritarisme et améliorer les droits syndicaux

II-6.1. 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.

II-6.2. Une attention particulière sera portée au développement et à l'extension du champ de compétences des CCP pour les personnels précaires non titulaires en matière de recrutement, de mutation, de rémunérations et de conditions de travail notamment.

II-6.3. Droits syndicaux

II-6.4. 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 ?

II-6.5. 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 syndicaux. L'évolution des technologies de communication nécessite de nouveaux moyens qui doivent être pris en compte.

II-6.6. 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.

II-6.7. 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.

II-6.8. 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. Quel positionnement des syndicats nationaux et de la fédération ? Maintien des dispositions en vigueur telles qu'elles font l'accord des organisations syndicales ? En cas d'homogénéisation, quels règles et principes pour la FSU et ses syndicats nationaux ?

II-6.9. 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° dans la fonction publique de l'état, loi sur le SMA, etc.). La FSU exige l'abrogation de ces textes.

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

III-1. L'activité internationale a depuis la création de la FSU été une donnée de notre syndicalisme à l'instar des autres organisations françaises.

III-2. Le contexte de crise économique, sociale, climatique mondiale actuel renforce la nécessité d'inscrire l'action de la FSU au plan international, de construire des alliances avec des mouvements citoyens et d'amplifier le développement des rapports de la FSU avec les autres organisations syndicales à l'international.

III-3. (objectifs) L'international, un apport indispensable et un champ d'action nécessaire pour la FSU.

III-3.1. 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.

III-3.2. Nous avons déjà pris toute notre place dans des actions lancées par la CSI, comme la journée internationale pour un travail décent. 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.

III-3.3. 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.

III-3.4. 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 internatio-

naux, 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...

III-4. (moyens) Une FSU engagée à l'international pour développer des solidarités et des partenariats entre les syndicats.

III-4.1. Cette ligne directrice se décline en plusieurs axes d'intervention :

III-4.2. 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 Bèlem 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. Quelle stratégie de la FSU dans les forums ? Quelles propositions ?

III-4.3. Partenariats

La FSU pourrait instaurer des partenariats (échanges de pratiques et d'expériences, construction d'alternatives) avec des fédérations de services publics européennes comme Unison (GB), la FSP-CGIL italienne ou Verdi (Allemagne).

III-4.4. Coopération syndicale

Quels projets ? Avec qui et avec quels moyens ? Cette coopération syndicale pourrait s'établir avec des pays de l'Est ou du Sud (une fédération camerounaise, la CSP, a déjà sollicité la FSU en ce sens).

III-4.5. Affiliations internationales

III-4.6. 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.

III-4.7. Le congrès de Marseille avait donné un mandat pour l'adhésion de la FSU à l'ISP pour les secteurs qui en relèvent. Comment concrétiser ce mandat ?

III-4.8. 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. Pourtant, 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 y ont un rôle moteur et participent simultanément aux mouvements sociaux. Les plates-formes de la CES lors des euro-manifestations de Ljubljana en avril 2008 et les quatre de mai 2009 en faveur des salaires et du pouvoir d'achat ont marqué une évolution en phase avec les revendications de la FSU et les initiatives françaises interprofessionnelles. Pour autant, le syndicalisme européen peine à faire converger les luttes et à se doter d'un véritable agenda de mobilisations permettant de se confronter aux politiques néolibérales à l'œuvre dans l'UE.

III-4.9. C'est dans ce contexte mais aussi du fait de la nécessité pour la FSU de participer à un cadre de travail syndical européen que le débat sur l'adhésion de la FSU à la CES se pose. Le congrès devra donc s'exprimer sur l'opportunité d'adhésion à la CES afin de mettre en œuvre le mandat du précédent congrès.

III-4.10. Solidarité internationale

Compte tenu des attaques qui se développent contre les droits syndicaux, les organisations syndicales et les syndicalistes, quel rôle de la FSU ? Quel champ et quelles modalités d'intervention ? Selon quels critères ?

III-4.11. Quels moyens et quelle stratégie de la FSU pour prendre sa place dans différentes instances internationales et européennes de consultation des syndicats et de la société civile ?