

Thème 4

Pour une FSU combative, unitaire et engagée au quotidien

Partie I. Le syndicalisme

1	I.1. Le syndicalisme dans le contexte social et politique
2	Nos réflexions et nos propositions sur l'évolution nécessaire du syndicalisme s'appuient sur une analyse du contexte dans lequel il agit. Pour autant, nous ne reprenons pas ici l'ensemble des analyses développées par ailleurs et nous centrons uniquement sur quelques éléments importants dans le contexte actuel pour le développement et l'évolution du syndicalisme.
3	Des crises multiples s'enchevêtrent et s'amplifient faute de réponses adaptées. Crise écologique, économique et sociale s'auto-entretiennent. De nombreux éléments, l'abstention par exemple, illustrent la crise de nos institutions démocratiques actuelles. Le Covid19 a plongé l'ensemble de la planète dans un état de crise sanitaire qui a révélé et parfois amplifié les fractures existantes qu'elles soient politiques, économiques ou sociales.
4	Face à ces crises, ce sont plutôt les idées et les politiques libérales, nationalistes, voire autoritaires qui prédominent à l'échelle mondiale même si des évolutions notables ont eu lieu dans certains pays comme les États-Unis. A cette échelle, un des enjeux est l'instauration d'une taxe mondiale de haut niveau sur les bénéficiaires des entreprises débouchant sur une imposition juste des multinationales, la fin de l'évasion et de l'optimisation fiscale et permettant un financement accru des biens communs et des services publics pour l'ensemble de la population mondiale.
5	En France, les politiques menées depuis le début du quinquennat ont aggravé l'inégale répartition des richesses au profit du capital notamment sur le volet fiscal privilégiant les « premiers de cordée » comme sur le volet social avec les réformes de l'assurance-chômage et des retraites, pas encore menées à leur terme. Si les aides débloquées par l'État durant la crise sanitaire ont permis de soutenir l'activité économique et notamment les PME, le refus de les conditionner à des exigences sociales, fiscales ou écologiques a conduit à une envolée des dividendes du CAC 40 bien au-delà des seuls bénéficiaires réalisés et s'accompagne d'une prévision de dizaines de milliers de suppressions d'emplois par ces mêmes grands groupes.
6	Sur le plan strictement sanitaire, le gouvernement a failli dans la protection de la population. Tout d'abord, la situation catastrophique du service public hospitalier, après des années de sous-investissement, n'a pas permis de surmonter l'afflux de malades du Covid et le maintien de soins de qualité pour l'ensemble des autres patientes. A l'impréparation totale se sont ajoutés un mode de gouvernance défaillant (à l'image de la gestion des masques) mais aussi des choix politiques contraires aux recommandations des scientifiques, qui ont été assumés au plus haut sommet de l'État et qui ont conduit à alourdir le bilan humain.
7	Les libertés sont mises à mal, par exemple par la loi « sécurité globale », la loi « séparatisme » ou encore par les différentes strates de mesures anti-terroristes cumulées au fil du temps. Tout ceci contribue à une forme d'escalade identitaire et sécuritaire qui s'amplifie dans la campagne électorale permanente pour l'élection présidentielle. Cela participe d'une stratégie du pouvoir de mettre en scène l'inévitabilité d'un second tour à la présidentielle entre lui et l'extrême-droite. Cette stratégie est dangereuse pour la démocratie et a tendance à écraser tout le champ politique.
8	Pourtant la situation exige de toutes autres perspectives. Les dernières élections ont renforcé encore le poids de l'abstention, qui progresse de scrutin en scrutin, et montré ainsi une défiance grandissante dans le système de représentativité. Les autres éléments d'analyse de ces élections, comme la montée prévisible et prévue de l'extrême-droite finalement contenue, le retour à une bipolarisation des rapports de forces politiques entre la droite et la gauche, la prime aux sortantes et sortants et l'échec cuisant pour le parti présidentiel... ne seront pas forcément encore pertinents au moment des échéances électorales de 2022. Dans un contexte de banalisation et de tentation hégémonique des idées de l'extrême droite, celle-ci est aux portes du pouvoir.
9	Par ailleurs, la constante d'un vote des sympathisant-es des organisations syndicales, beaucoup moins marqué

	<p>pour l'extrême-droite que parmi les salarié-es proches d'aucun syndicat, est à nouveau vérifiée dans ces dernières élections, montrant ainsi l'importance notamment du rôle d'éducation populaire du syndicalisme.</p> <p>Le rapport des salarié-es au syndicalisme et leur confiance envers ces organisations sont divers comme le montrent les formes d'engagements, les taux de syndicalisation ou encore ceux de participation aux élections professionnelles. Le salariat continue de connaître de profondes mutations : de nouvelles formes de subordination apparaissent dans la Fonction publique, en particulier en raison d'une forme de systématisation du new public management. La précarisation d'une frange des salarié-es du privé se poursuit, notamment en raison de nouvelles formes d'organisation du travail comme l'ubérisation. De plus, l'éclatement des formes collectives d'organisation dans le monde du travail affaiblit le rapport au collectif, ce qui percute le syndicalisme et devient un enjeu à surmonter pour renforcer son lien aux salarié-es.</p>
10	<p>Ainsi les mobilisations de ces dernières années ont bien souvent été fragmentées, montrant un recul du caractère interprofessionnel au profit de revendications catégorielles souvent autour des salaires et des emplois, ainsi qu'un morcèlement de ces mobilisations sur les territoires... Toutefois le mouvement contre la réforme des retraites de l'hiver 2020, même s'il n'a pas rassemblé dans la grève l'ensemble du salariat, a permis de lui redonner une forte dimension interprofessionnelle à travers cette mobilisation et les manifestations massives qui ont émaillé le pays durant des semaines. Combiné avec la crise du covid, il a constitué un frein à l'application de cette réforme.</p>
11	<p>Si la période sous Covid a quelque peu « mis sous cloche » le mouvement social, néanmoins les agent-es de la Fonction publique, notamment dans la santé, l'éducation et la Territoriale, se sont mobilisé-es à cette occasion.</p>
12	<p>Plus largement, ces dernières années ont vu une montée de mouvements sociaux ne se structurant pas forcément autour du syndicalisme, illustrés notamment par les Gilets jaunes et les mobilisations pour le climat. De « nouveaux enjeux » sont aussi de plus en plus présents dans les luttes sociales autour de trois axes : l'écologie, les droits des femmes et la défense des libertés publiques conjointe à la lutte contre les discriminations.</p>
13	<p>Ce contexte pose les enjeux et les défis auxquels se confrontent notre syndicalisme et notre fédération entre une réaffirmation de sa place dans le paysage syndical, la nécessité de travailler conjointement à l'unité syndicale comme à l'unification du syndicalisme de transformation sociale, le renforcement de son lien aux travailleurs-ses...</p>
14	<p>Plus globalement et de façon inédite, la démarche engagée autour du collectif « Plus jamais ça » permet au mouvement social de développer des éléments de réponses à ces évolutions du paysage politique, social et syndical pour porter nos propositions et ainsi contribuer à construire une autre société égalitaire, féministe et écologiste.</p>
15	<p>Panorama du paysage syndical</p>
16	<p>Le paysage syndical n'a pas subi de grands changements structurels sur les deux années écoulées et les constats du congrès de Clermont restent valables. La mobilisation contre la réforme des retraites de 2019-2020 n'a pas déplacé les lignes de clivage. Le syndicalisme de transformation sociale s'est néanmoins montré capable de fortes mobilisations à cette occasion. Avec un score de 31%, la CFDT confirme sa place sur la période 2017-2021 de première organisation représentative dans le secteur privé, la CGT se retrouvant à nouveau deuxième avec 26% des voix. Les deux organisations perdent des voix, en raison notamment de la baisse importante du taux de participation, avec une perte moindre pour la CFDT. Cela ne peut être vu comme une victoire de sa stratégie d'accompagnement et "négociations" sans rapport de force, qui de fait ne se trouve pas confortée par des acquis.</p>
17	<p>Le syndicalisme souffre d'une image affaiblie dans l'opinion, même si sur les lieux de travail les syndicalistes restent la principale référence quand les personnels ont des questions ou des problèmes. La crise sanitaire et les confinements successifs ont de plus coupé partiellement le lien entre les syndicats et les salarié-es. Le taux global de syndicalisation toujours très faible recule encore. Par ailleurs, le monde du travail est de plus en plus éclaté (sous-traitance, externalisation, auto-entrepreneuriat, précarisation du travail, y compris dans la FP) et certain-es salarié-es sont confronté-es à des discriminations multiples (racisme, homophobie, etc.) encore difficilement prises en compte par les syndicats. Pourtant, le baromètre de confiance dans les institutions, paru en mars 2021, indique que presque la moitié des Français-es ont encore une appréciation positive des syndicats et souhaitent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit leur priorité.</p>
18	<p>Les préoccupations écologiques se sont renforcées dans les expressions syndicales, montrant une prise de</p>

	conscience du lien entre justice sociale et questions climatiques. Des collectifs réunissant syndicats et associations se sont créés : Pacte du pouvoir de vivre septembre 2019 (avec CFDT-CFTC-FAGE), collectif urgence écologique et sociale, en janvier 2020, devenu "Plus jamais ça" (PJC) à l'occasion de la parution des "34 mesures pour un Plan de sortie de crise" en mai 2020 (autour de CGT-FSU-Solidaires-Confédération Paysanne). Le soutien timide aux manifestations climat de 2019 s'est transformé en participation syndicale, au travers de PJC en 2021, à la manifestation de mai 2021 initiée par la convention citoyenne pour le climat.
19	Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, la FSU a cherché à amplifier les travaux engagés et s'emparer de sujets transversaux (climat, santé, éducation et formation...) sous forme de stages, de débats en CDFN, de groupes de travail, etc.. Elle doit poursuivre dans cette voie.
20	Mais la volonté de se rendre sur les lieux de travail et de formation au plus près des personnels s'est heurtée aux confinements et restrictions imposées par la crise sanitaire. Il est absolument nécessaire de renouer les liens avec les personnels.
21	A ces fins, la prise en compte de nouvelles formes d'action, même si elles bousculent les pratiques habituelles, peut permettre l'élargissement des mobilisations.
22	La FSU réaffirme ses trois priorités, nullement contradictoires :
23	• Renforcer sa visibilité, améliorer son fonctionnement interne pour augmenter son efficacité, afin d'être incontournable ;
24	• Contribuer à l'unité dans les luttes, facteur de mobilisations importantes ;
25	• Travailler à la recherche d'unité dans l'objectif d'avancer vers l'unification syndicale en construisant un nouvel outil syndical de lutte et de transformation sociale, à vocation majoritaire, avec les organisations qui partagent ses valeurs.
26	1.2. Un syndicalisme de transformation sociale progressiste, rassembleur, de luttes et de propositions
27	Ces dernières années, le mouvement syndical a éprouvé des difficultés à construire l'unité et à mobiliser les personnels. Ces difficultés ont été largement accrues pendant la période pandémique, qui a compliqué les mobilisations sous leurs formes habituelles. Pour autant, la crise sanitaire a renouvelé le rapport des collègues aux organisations syndicales, qui ont été un recours. Unité et mobilisation sont les conditions indispensables pour agir efficacement contre les choix régressifs du gouvernement et édifier un nouveau rapport de force favorable aux salarié-es. La FSU doit continuer à œuvrer au rassemblement le plus large et renforcer la confiance des personnels pour obtenir de nouveaux droits pour toutes et tous.
28	1.2.a. porter des propositions alternatives dans une optique de transformation sociale
29	Face aux crises majeures que nous traversons, aux politiques de régression sociale, au creusement des inégalités sociales et scolaires, à l'urgence climatique qui nécessite une transition écologique, énergétique rapide et socialement juste, la FSU propose un projet de transformation profonde de la société, en France comme en Europe. Elle met tout en œuvre pour le rendre visible et le populariser. La FSU est ainsi une force de contestation et de proposition. Elle combat les régressions sociales, lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment de genre, et le racisme. La FSU reste vigilante et combative en décryptant les projets de l'extrême droite. Elle alertera sur les menaces que celle-ci fait peser sur les conquêtes sociales et libertés démocratiques. Consciente que nos modes de production, de transport, de consommation et d'alimentation ne sont pas soutenables, elle s'approprie les questions environnementales, leurs enjeux fondamentaux et les changements économiques et sociaux qu'elles supposent. Elle revendique l'acquisition de nouveaux droits pour tout-es. L'éducation est une priorité pour parvenir à une société de justice sociale, de solidarité et d'égalité, tout comme l'ensemble des services publics et de la Fonction publique. La transformation sociale que nous voulons nécessite leur développement sur tous les territoires sans exception.
30	1.2.b. Définir des revendications et des formes d'action avec les personnels
31	La FSU doit amplifier son travail militant au plus près des personnels pour faire partager ses analyses, construire ses revendications avec elles et eux, permettre à chacun-e de s'impliquer dans les actions et les construire ensemble. Elle doit développer des outils pour informer et recueillir l'avis et l'adhésion du plus grand nombre des personnels : débats, heures d'information syndicale, assemblées générales démocratiques et comités de mobilisation, consultations par courrier, via Internet ou les réseaux sociaux... Ces consultations peuvent

	<p>intervenir aussi au moment du suivi des négociations, chaque fois que c'est possible et nécessaire. La FSU doit articuler les problématiques et les revendications exprimées par les personnels avec les valeurs et les mandats qu'elle porte. Certaines modalités d'action qui émanent du terrain doivent être analysées, popularisées et leur généralisation doit être proposée. Pour être fortes et victorieuses, les mobilisations doivent se construire avec les personnels, selon des modalités qui conviennent au plus grand nombre. La grève et la manifestation demeurent des moyens essentiels de mobilisation permettant l'expression et la construction d'un rapport de force.</p>
32	<p>1.2.c. Construire des actions et des luttes unitaires</p>
33	<p>Les difficultés actuelles du syndicalisme français doivent interroger les pratiques et moyens mis en œuvre pour construire le rapport de force face à un gouvernement autoritaire et sourd aux revendications. L'objectif de la FSU doit toujours être d'impulser des mouvements à vocation majoritaire, capables de rassembler largement sur des plateformes revendicatives et des modalités d'action claires et efficaces en rupture avec les politiques d'austérité, pour créer un rapport de force puissant et faire gagner ses revendications.</p>
34	<p>Bien que parfois difficile à mettre en œuvre, cette recherche d'unité syndicale est à privilégier, pour permettre l'engagement des personnels dans l'action. Si les intersyndicales départementales ou régionales parviennent régulièrement à dépasser ces difficultés, un cadre national reste fondamental, pour permettre de donner à la fois plus d'ampleur au mouvement et plus de lisibilité, au niveau local comme national. L'expérience du groupe des neuf organisations syndicales et associations de retraité-es (CGT, CFTC, CGC, FO, FSU, Solidaires, FGR - FP, LSR, UNRPA) a ainsi permis des mobilisations importantes et le partage de revendications communes.</p>
35	<p>La construction des mobilisations avec nos partenaires du syndicalisme de transformation sociale est facilitée par le partage de stratégies et de revendications communes. Il est indispensable de construire ensemble des projets pour une alternative économique, sociale et environnementale. Pour autant, toutes les fois qu'elle le jugera nécessaire, la FSU saura prendre seule ses responsabilités ou être partie prenante de configurations réduites.</p>
36	<p>Au-delà de l'unité syndicale, la FSU doit proposer à d'autres types de partenaires de travailler sur des actions et des objectifs communs (parents d'élèves, associations, professionnels d'autres secteurs) et concourir au rassemblement des luttes portées par les mouvements sociaux (luttes pour les droits sociaux, les droits des femmes, le climat, les migrant-es...). Pour construire des alternatives économiques, sociales et environnementales, elle doit travailler avec celles et ceux qui sont dans la même démarche, en développant et consolidant des alliances dans le monde syndical notamment avec ses partenaires du syndicalisme de lutte et de transformation sociale (CGT et Solidaires), mais aussi avec les organisations associatives et politiques, tout en maintenant son indépendance, ses revendications propres comme ses choix d'actions. Elle doit poursuivre son investissement dans des collectifs nationaux et internationaux comme elle l'a fait dans le cadre de « Plus jamais ça ». Le travail au sein de ce collectif a permis l'élaboration de 34 mesures pour un plan de sortie de crise et le développement d'actions et de mobilisations. Ces alliances sont à faire fructifier et à développer.</p>
37	<p>1.2.d. Le dialogue social, la négociation, la représentativité</p>
38	<p>Les instances de dialogue social sont un acquis historique du mouvement syndical, obtenu dans une période où le rapport de forces social était favorable aux organisations syndicales. Malgré l'affaiblissement des syndicats depuis la fin des années 70, ces instances permettent encore d'obtenir des avancées pour les personnels, comme dernièrement le protocole égalité femmes-hommes. Dans le même temps, et encore plus dans la dernière période, elles sont un lieu où le gouvernement comme certaines collectivités essayent de faire avaliser leurs politiques, ce que nous combattons avec d'autres syndicats.</p>
39	<p>Les accords de Bercy de 2008 ont permis que la représentativité des organisations syndicales au sein des instances de dialogue social soit issue des élections. Depuis, ces élections ont notamment conduit à ce que des organisations syndicales ne soient plus représentatives à différents échelons, posant les conditions de leur survie. Les gouvernements ont ensuite cherché à dévoyer le dialogue social en imposant trop souvent des négociations enfermées dans un cadre imposé. La FSU s'est prononcée contre l'ordonnance de février 2021 sur la négociation collective dans la Fonction publique. En effet, loin d'améliorer le dialogue social, celle-ci instaure plusieurs leviers contraignant les organisations syndicales à participer à des négociations dont le cadre reste à la main des employeurs publics : les comités de suivi réservés aux seuls signataires en sont l'exemple le plus frappant. Certains textes réglementaires issus de ces négociations peuvent ne même plus être présentés devant les instances consultatives légalement instituées. La FSU a engagé avec la CGT et Solidaires un recours contre</p>

	cette ordonnance.
40	Les CAP sont des instances où, avant la LTFP, s'exerçait encore un véritable dialogue social, principalement dans la FPE. Leur utilité est d'autant plus apparue aux yeux des agent-es lorsque la loi TFP les a vidées de leurs prérogatives sur les carrières et les affectations. La FSU dénonce vigoureusement cet état de fait mais ne s'y résout pas. C'est le sens de son combat pour redonner toutes leurs fonctions aux CAP. Elle luttera aux côtés des agent-es contre les injustices et les inégalités de traitement.
41	A rebours de la logique de négociation hors-sol que promeut l'ordonnance sur la négociation collective dans la FP, la FSU revendique le renforcement des instances consultatives élues par les agent-es en les dotant de la capacité d'émettre des avis contraignants dans certains cas, sur des questions ne portant pas atteinte aux statuts des personnels (par exemple, l'organisation des services, l'hygiène et la sécurité au travail). C'est une des conditions pour redonner du sens au vote des agent-es et à la démocratie sociale. Il est également nécessaire que ces instances aient un droit de regard sur toute forme de sous-traitance dans la Fonction publique, en raison du nombre croissant de personnels concernés par des externalisations de mission et amenés à travailler au sein des services publics.
42	L'état actuel très dégradé du dialogue social doit conduire la FSU à dénoncer ce contournement des organisations syndicales par le gouvernement. La FSU et ses syndicats doivent continuer à débattre avec les personnels et à les informer sur l'évolution des discussions pour les y associer, prévoir le cas échéant les mobilisations majoritaires nécessaires, voire quitter les négociations quand celles-ci n'offrent aucun cadre réel d'avancées pour les salarié-es.
43	La FSU sera vigilante à une bonne articulation entre l'activité de ses militant-es et responsables au plus près des collègues et leur investissement dans les instances de dialogue social afin d'y porter la parole des personnels et nos revendications.
44	La signature d'accords par la FSU dépendra du fait qu'ils actent ou non des avancées pour les personnels dans le sens de ses mandats.
45	Elle envisagera, en lien avec les autres organisations syndicales, toutes les formes d'action, pouvant aller jusqu'au recours au boycott lorsqu'elle le jugera nécessaire.
46	Les prochaines élections professionnelles seront l'occasion de renforcer la capacité de la FSU et de ses syndicats nationaux à imposer un réel dialogue social porteur d'avancées pour les personnels.
47	1.3. L'avenir
48	1.3.a La nécessité de construire une FSU plus forte
49	Si la période qui s'est écoulée depuis le dernier congrès a débuté par les mobilisations sur le dossier des retraites, la crise pandémique a mis un coup d'arrêt brutal aux différentes actions et renforcé les difficultés de l'action syndicale. La question des adhésions est un marqueur significatif de ces difficultés.
50	Le renforcement et le développement de la FSU restent donc cruciaux, tant pour sa représentativité que pour peser dans la démarche d'unité et de rassemblement du syndicalisme :
51	- une FSU représentative qui, malgré sa représentativité construite essentiellement dans la Fonction publique et principalement l'éducation, ne soit pas cantonnée à certains sujets mais qui puisse peser dans des dossiers essentiels pour l'ensemble des salarié-es ;
52	- une FSU forte qui puisse jouer un rôle essentiel au plus près des personnels afin de construire avec eux les mobilisations victorieuses nécessaires pour contrer les politiques libérales ou réactionnaires.
53	C'est dans cette dynamique positive que doit s'engager la préparation des élections professionnelles de 2022 : redevenir premiers dans la Fonction publique d'Etat est à notre portée. Le développement dans la fonction publique territoriale doit se poursuivre afin d'y être représentatifs nationalement.
54	Dans cette perspective, il est nécessaire de développer l'action syndicale au plus près du terrain afin de renforcer tous les syndicats nationaux via notamment un travail de fond sur les adhésions. Un développement du nombre d'adhérent-e aura mécaniquement pour conséquence une hausse des voix aux élections et donc une FSU forte et encore plus représentative.
55	1.3.b L'avenir du syndicalisme et de la fédération

56	1.3.b.1 Depuis le dernier congrès
57	Notre congrès de Clermont-Ferrand (2019), dans une optique de renforcement du syndicalisme de lutte et de transformation sociale, avait appelé à relancer le travail intersyndical sur des thématiques communes, amorcé en particulier avec la CGT et Solidaires, en cherchant à le pérenniser par des cadres intersyndicaux permanents.
58	La mobilisation pour les retraites, initiée par CGT, FO, FSU et Solidaires en décembre 2019, a été une nouvelle marque de la possibilité d'un travail commun prometteur sur la durée avec une mobilisation massive. Cela a été particulièrement le cas pour les retraites des femmes. Dans le même temps, le rôle majeur et la collaboration de la composante syndicale de Plus jamais ça dans le lancement de ce nouveau cadre de réflexions et d'actions entre associations et syndicats en mars 2020 ont montré la capacité de la CGT, de la FSU et de Solidaires à travailler ensemble sur des enjeux majeurs pour l'avenir de la société.
59	Il faut malheureusement constater que le déclenchement et la durée de la pandémie de la Covid 19 n'ont pas aidé à une réelle mise en œuvre des mandats de notre dernier congrès sur les questions d'unité et de nouvel outil syndical. Et ce même si, dans cette période difficile, des réunions avec la CGT d'un côté, avec Solidaires de l'autre ont permis d'envisager des objectifs de travail se situant dans la logique de nos mandats de Clermont (appels communs à la syndicalisation à partir d'Etats généraux du syndicalisme, stages intersyndicaux, publication commune FP) et si le travail préparatoire en commun de la CGT, de la FSU et de Solidaires a fait que des prises de positions syndicales et des positionnements communs ont pu exister au sein de différentes instances face au gouvernement ou à l'administration. Nous relancerons une enquête régulière en direction des départements et des SN pour faire un court bilan des pratiques unitaires plus locales ou sectorielles. Nous poursuivrons le travail engagé sur des listes unitaires. Dans l'avenir, la constitution de nouvelles listes intersyndicales pourrait être envisagée comme une des formes de concrétisation d'un travail syndical commun.
60	Avec une crise sanitaire qui perdure, dans un climat économique, social et politique qui va être difficile pour une large partie de la population, il nous paraît essentiel et urgent pour les salarié-es que nous travaillons avec le maximum de forces disponibles à redonner confiance dans le collectif et dans l'action syndicale, à rassembler tou-ttes les salarié-es avec leurs différences. Parce que les salarié-es ont tout à perdre d'un syndicalisme éclaté, il nous faut continuer à travailler aux processus d'unification syndicale, afin de pour rassembler et peser fortement pour un projet ambitieux d'une société plus juste et plus égalitaire, alternative à la société libérale. Il est nécessaire d'œuvrer à créer les conditions d'une reconstruction et d'une refondation du syndicalisme pour les enjeux à affronter au 21ème siècle.
61	1.3.b.2 Il y a urgence !
62	Le syndicalisme a en effet à faire face à de redoutables défis avec l'offensive libérale, la recomposition du salariat, la trop faible présence syndicale sur les lieux de travail, son insuffisante prise en compte des luttes féministes, anti racistes, environnementales et un « dialogue social » phagocyté par le gouvernement. Même si la conflictualité est restée forte, la capacité d'action des organisations syndicales à contrer des réformes d'ampleur s'est montrée insuffisante. Pour cela, il y a urgence à donner corps au projet de dépasser les frontières entre les organisations syndicales porteuses de revendications se plaçant dans l'objectif d'une transformation émancipatrice de la société et de la construction d'alternatives au libéralisme. La FSU confirme en ce sens ses mandats précédents de réunir le syndicalisme de transformation sociale en débattant pour cela avec CGT et Solidaires des étapes allant dans le sens de la construction d'un nouvel outil syndical, sans exclusive des forces qui seraient intéressées.
63	Cela serait une réelle avancée pour une unification du syndicalisme, qui est un mandat historique de la FSU.
64	Il faut trouver les démarches et formes de travail durables permettant de rassembler les forces syndicales partageant nos orientations. Par les pratiques, il est possible de dépasser les appréciations différentes, les réticences pour avancer ensemble et construire du commun. La concrétisation peut passer par des plateformes revendicatives partagées favorisant l'unité d'action, l'organisation de formations communes, de groupes de travail et publications sur des thématiques ciblées (retraites, protection sociale, question du travail et des qualifications ...), l'objectif étant de diffuser largement les résultats de ce travail commun et convaincre les salarié-es de son utilité dans la prise en compte des réalités de leur activité.
65	Il faut chercher à partager la démarche à tous les échelons, interprofessionnel comme catégoriel en cherchant à déminer les obstacles potentiels, confronter les différences de position, favoriser une dynamique au-delà des initiatives intéressantes mais trop souvent isolées ayant déjà eu lieu. Cela peut déboucher sur des formes de structuration permanentes (type comités de liaison). On peut envisager à l'échelle départementale des cadres

	syndicaux thématiques notamment sur la question des services publics et de la Fonction publique. Peut-on envisager au plan national, sur la base d'un travail commun déjà bien engagé, une étape nouvelle d'unité syndicale pérenne dans la FP se traduisant par un cadre formalisé ?
66	La proposition de la FSU à son dernier congrès de tenir avec les forces syndicales intéressées des états généraux du syndicalisme de transformation sociale reste d'actualité. Les dangers accrus des politiques néo libérales actuelles pour les droits des salarié-es et chômeurs/euses devraient amener à être volontaristes sur le sujet, à faire prendre conscience du gain d'un syndicalisme fort, apte à organiser collectivement les revendications. Cela serait une forte impulsion à la syndicalisation.
67	Toutes les étapes du processus de rapprochement entre organisations syndicales doivent être transparentes, s'appuyer sur les mobilisations locales et nationales, donner lieu à des compte rendus.
68	Pour peser plus fortement dans la lutte contre les politiques libérales et donner une crédibilité aux alternatives, le syndicalisme de transformation sociale doit développer des convergences et alliances avec d'autres composantes du mouvement social, chacune avec ses spécificités.

ZOOM : Elections professionnelles Fonction Publique 2022

69	Redevenir la 1ere à la FPE et être représentative à la FPT
70	En décembre 2022, la FSU devra conforter sa représentativité, avec les objectifs, atteignables, de reprendre la première place dans la fonction publique d'Etat et de gagner sa représentativité dans la fonction publique territoriale.
71	C'est avec une FSU plus forte, rassembleuse, dynamique, que nous serons en position favorable pour défendre les services publics et les personnels. C'est avec une FSU ambitieuse et volontariste que nous pourrons œuvrer pour un syndicalisme de transformation sociale, alliant propositions, contestations, mobilisations et négociations, développant notre projet d'une société juste et égalitaire, alternative aux politiques libérales.
72	Un périmètre et des compétences modifiées
73	La loi de 2019 de transformation de la Fonction Publique modifie fortement le périmètre et les compétences des instances. La réduction ou la disparition de certaines de ces compétences ne doit pas cependant nous détourner de ces élections. Elles sont essentielles pour mesurer la représentativité syndicale et confirmer la force de la FSU.
74	Notre campagne, dans ce nouveau contexte, devra adapter sa communication pour une meilleure compréhension d'un système paritaire et de consultation profondément modifié, tout en continuant à dénoncer une loi qui sous couvert de « modernisation » porte un mauvais coup au service public, aux agent-es et aux usagèr-es.
75	Qu'il s'agisse des Comités Sociaux ou des CAP, le rôle des représentant-es des personnels sera à expliquer aux collègues, afin de les inciter à voter. Les recours pour lesquels les CAP sont encore compétentes doivent prendre de l'ampleur en raison des carences de l'employeur public pour assurer un suivi juste et équitable des carrières. Aussi chacun-e doit pouvoir être assisté-e et défendu-e par des représentant-es des personnels sérieux-ses, expérimenté-es. La FSU a montré son savoir-faire dans ce domaine : il doit être valorisé lors de la campagne électorale.
76	La FSU doit passer d'une communication axée sur la condamnation de notre dessaisissement, avec la quasi-disparition du paritarisme, à une communication où nous mettons aussi en avant tout ce que nous faisons en termes d'aides, de conseils, d'explications, d'accompagnement et d'interventions auprès de l'administration. Les CS, notamment, seront ce que nous en ferons, surtout si la FSU parvient à être majoritaire dans les instances.
77	Le travail à engager pour surmonter les difficultés
78	Donner une meilleure visibilité à la FSU pour favoriser le vote nécessite notamment de mettre en avant le logo et le nom de la fédération dans toutes les publications de la fédération et de ses SN. Les SN doivent s'interroger sur l'usage d'une identité graphique commune et sur le primat de la FSU dans la dénomination des syndicats nationaux. Le développement de la FSU dans les secteurs où elle est peu ou pas présente doit passer par une aide des SN déjà implantés (notamment par un soutien des syndicats nationaux de l'Education nationale au SNUter) . La campagne fédérale est bien sûr un point d'appui essentiel mais comment établir un lien clair et

	visible entre cette campagne et celle de chaque SN ?
79	Il nous faut aussi surmonter les obstacles que constitue le vote électronique : plusieurs SN y sont confrontés pour la première fois et de nouvelles modalités de sécurité risquent de rendre ce vote plus complexe. Les militant-es auront un travail important à faire pour accompagner les adhérent-es et les sympathisant-es de la FSU dans la démarche et leur apporter l'aide technique nécessaire.
80	Une attention particulière devra être portée aux agent-es contractuel-les : faire connaître la FSU et ses syndicats, ses propositions pour lutter contre la précarité par la titularisation , expliquer les enjeux du vote tant collectifs qu'individuels, résoudre les difficultés techniques et d'accès aux boîtes mails professionnelles.
81	S'appuyer sur nos atouts
82	La FSU peut et doit faire valoir, y compris en son sein, ses nombreux atouts. Les militant-es doivent être conscient-es de la force qu'ils et elles représentent. Nombreux-ses et partout, il-elle-s forment un maillage de l'ensemble du territoire. Cette campagne sera l'occasion d'engager une réflexion sur la place de l'adhérent-e, et pas seulement du/de la militant-e, pour développer encore davantage ce maillage de proximité et faire voter FSU. Des outils de campagne seront fabriqués et diffusés pour permettre ce travail de fond.
83	Plusieurs SN de la FSU ont acquis une expérience solide grâce à leur présence depuis de longues années en CT et CAP. Cette expertise sera transférée et adaptée pour agir dans les CS. Il faudra le faire savoir et l'explicitier.
84	Le travail fédéral permettra aussi de faire profiter de cette expertise les nouveaux-lles élu-es, y compris dans les SN qui n'en avaient pas précédemment. Comment mettre à profit nos instances internes afin de rendre ce travail collectif effectif ?
85	Ces élections ont un fort enjeu pour la FSU mais il ne faut pas perdre de vue les atouts dont nous disposons, pour les gagner et pour imposer encore davantage la FSU dans le paysage syndical, comme une force de propositions, de lutte et de défense des personnels.

Partie II. La FSU

86	Organiser la FSU pour atteindre ses objectifs
87	Le syndicalisme que porte la FSU nécessite une proximité avec les agent-es. Les régressions de la loi dite de transformation de la fonction publique nécessitent plus que jamais d'être engagé-es au quotidien sur le terrain. Pour cela, notre fonctionnement, nos modes de prise de décisions, notre utilisation des moyens, notre volonté d'aller vers des équipes militantes à l'image de nos syndiqué-es doivent être régulièrement interrogés pour être efficaces, réactifs tout en tenant compte des réalités humaines. La FSU doit s'attacher à développer des pratiques militantes permettant de renforcer la participation des femmes à la vie syndicale à tous les niveaux.
88	L'ensemble de la FSU doit mieux intégrer les questions environnementales dans son activité et son fonctionnement. Elle poursuivra la mise en œuvre à tous les niveaux de ses pratiques des principes de développement durable (déchets, transports, alimentation, communication, ...)
89	II.1. La FSU dans les territoires
90	L'intervention de la FSU dans les régions et les départements est essentielle pour développer l'activité syndicale dans les services publics au plus près des personnels. Quand c'est possible, elle peut s'appuyer sur des sections locales. Cela nécessite un investissement fédéral local de l'ensemble des composantes de la fédération.
91	Ces dernières années ont été marquées par une réorganisation administrative et politique des territoires, sans oublier les conséquences de la loi TFP qui éloignent les agents des lieux de décisions et ont des incidences directes sur le fonctionnement de la fédération.
92	II.1.a. Bilan et perspectives des SD et CFR
93	La section départementale reste l'échelon de proximité avec les salariés, de liens entre les SN. C'est aussi dans cet échelon de proximité que se nouent les relations intersyndicales et s'organisent les actions en lien avec le mouvement social.
94	Dans les départements, la vie fédérale reste trop centrée sur les questions relevant du MEN. Souvent, la fédération n'est que le lieu de coordination entre les SN concernés. L'implication de syndicats nationaux hors-MEN va de pair avec le traitement de questions relevant de l'ensemble des champs de la fédération.

95	La dimension des nouvelles régions, la non concordance des calendriers des instances de différents niveaux, rendent plus difficile les réunions et le travail commun pourtant indispensables. La crise sanitaire a contraint au développement de nouvelles pratiques comme les visio-conférences. Celles-ci peuvent être explorées comme des pistes de travail qui permettent le travail sur de grands territoires.
96	L'implication de l'ensemble des SN est plus effective dans les CFR que dans les SD où souvent seuls les SN du MEN sont présents. La diversité des périmètres des champs des SN, leur évolution régulière, leur non-correspondance aux périmètres des instances fédérales, leur manque de militant-es ne facilitent pas cette implication : fréquence des réunions, conditions du mandatement, participation aux nombreuses sollicitations. Pourtant, les nouvelles compétences de l'État au niveau régional et des régions nécessitent un renforcement de notre activité à cet échelon. Le périmètre des grandes régions et l'éloignement des lieux de réunions compliquent cependant le fonctionnement de cette instance. Les CFR sont invités aux réunions du CDFN. Dans la plupart des grandes régions, des coordinations de SD basées sur les anciennes régions perdurent sous des formes diverses, essentiellement autour des questions éducation, pour lesquelles leur utilité est réelle, mais sans que l'apport au travail régional soit consistant. L'activité fédérale, souffrant d'un manque de militant-es, doit être adaptée pour tenir compte de ces réalités, tout en maintenant la volonté de donner du sens à la FSU auprès des agent-es et des syndiqué-es :
97	• intégrer l'activité fédérale dans le travail militant au sein des SN et avoir pour chaque activité du SN la préoccupation du fédéral, de sa visibilité ;
98	• avoir, lors de communications de SN vers les agent-es ou les syndiqué-es, un point sur une vision fédérale mutualisée ;
99	• associer les militant-es de la fédération aux initiatives des SN ;
100	• favoriser collaboration et mutualisation entre syndicats nationaux.
101	II.1.b. L'investissement dans les SD et CFR
102	La FSU organise deux fois par an des journées SD-CFR. Les échanges lors de ces journées permettent de faire évoluer les outils mis à disposition des militant-es : extranet, nouveaux sites, listes de diffusion, formation... Ces travaux doivent irriguer l'ensemble de la fédération.
103	Par contre, la moitié des sections n'ont participé à aucun CDFN élargi durant cette période, même en visio-conférence, montrant les difficultés pour les militant-es à prioriser leur implication. Elles doivent traiter de nombreux thèmes transversaux (salaires, protection sociale, retraites...) alors que les militant-es sont absorbés par de nombreuses responsabilités. La FSU programme et informe en amont les SD de la tenue et des contenus des CDFN.
104	Afin d'alimenter la réflexion des SD, CFR comme des instances nationales, des enquêtes en ligne sont réalisées régulièrement avec la garantie d'une restitution systématique. La participation du plus grand nombre de SD est nécessaire à l'efficacité de cette démarche, encore peu utilisée pour des questionnements posés par les SD ou CFR. Elle pourrait également permettre d'avoir une meilleure visibilité de la mise en œuvre des mandats de la fédération.
105	Les moyens en décharge dont dispose la fédération ont diminué depuis le dernier congrès, en raison d'un rétrécissement de l'enveloppe des ministères éducatifs. Cette diminution de plus de 5 % a eu des répercussions à tous les niveaux de la FSU et de ses SN. L'articulation des moyens de la fédération entre SD et CFR doit faire l'objet de réflexions en leur sein - dans lesquelles l'investissement des SN est essentiel - pour tenir compte des besoins à chaque niveau.
106	La répartition des moyens de décharge de la fédération, issue quasi exclusivement des ministères éducatifs, est un équilibre fragile et un mandat historique. Comment peut-on augmenter la part des décharges pour la vie fédérale sans risque de détournement de ces moyens au profit de l'activité des SN ou sans revoir la clé de répartition ? Comment permettre aux SD et aux CFR de mieux travailler sans rompre cet équilibre et sans reconstituer une équipe fédérale coupée des SN comme ce fut le cas à la FEN ?
	II.1.c. Création d'un secteur AESH
	L'importance croissante des AESH (125 000 à ce jour) doit conduire la FSU à développer un secteur fédéral AESH.
107	II.2. Les instances de dialogue social

108	II.2.a. Réforme de la Fonction publique
109	Le gouvernement, au prétexte de « promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace », a mis en place les éléments statutaires pour mettre fin au paritarisme qui prévalait jusqu'ici en matière de suivi des personnels et de gestion des services.
110	Issu de la loi « Le Pors » de 1983, le statut général dispose que les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégué-es siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière
111	Les principes fondateurs de l'existence des services publics trouvaient ainsi leur concrétisation pour leurs agent-es : <ul style="list-style-type: none"> • l'égalité d'accès des usager-es aux services publics par l'égalité de traitement entre les agent-es ; • l'indépendance qui protège l'usager-e/citoyen-ne contre l'arbitraire des décisions administratives et politiques et garantit au fonctionnaire qu'il-elle peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ; • la responsabilité qui confère au fonctionnaire la qualité de citoyen-ne à part entière en lui reconnaissant la liberté d'opinion et d'expression, et en le-la plaçant en position de pouvoir et de devoir rendre des comptes tout en jouissant de ses droits.
112	Force est de constater qu'avec les dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique, ce n'est plus le cas. Cette loi est une remise en cause profonde de ces principes. Elle restreint les capacités d'intervention des personnels et de leurs représentant-es. Elle constitue un amoindrissement des droits des agent-es. Ses orientations sont une régression de la démocratie sociale. La FSU demande son abrogation.
113	II.2.b. Fonctionnement des instances de dialogue social
114	Comités techniques
115	Poursuivant cette logique dogmatique de restriction des droits des représentant-es des personnels, la loi de transformation de la fonction publique que la FSU a rebaptisée loi de DESTRUCTION de la Fonction publique, prévoit d'appliquer dès après les élections professionnelles de décembre 2022 la fusion des CT et des CHSCT de la Fonction publique en une seule et même instance : le Comité Social. C'est situation est inacceptable et va accroître les difficultés de fonctionnement des instances de concertation :
116	• pseudo consultations, accentuées par des délégations très réduites de l'administration et/ou des employeurs publics comme par exemple l'absence régulière d'un-e membre du cabinet de la ministre de la FP aux groupes de travail de la DGAFP ;
117	• absence de respect du rôle et de la place des représentant-es des personnels ;
118	• manque de transparence des procédures ;
119	• décisions à la seule main de l'administration et/ou des employeurs publics ;
120	• nombre restreint de représentant-es des personnels car les membres de la formation spécialisée en hygiène sécurité et conditions de travail devront obligatoirement avoir été élu-es dans le comité social.
121	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
122	Les CHSCT ont été institués en 2010 dans la Fonction publique à la suite de l'accord sur la santé au travail. 10 ans après, malgré une opposition unanime, le gouvernement a décidé unilatéralement de diluer leurs possibilités d'action en créant une formation spécialisée en hygiène sécurité et conditions de travail relevant des Comités Sociaux. La disparition des CHSCT va entraver de fait le contrôle par les représentant-es des personnels des obligations des employeurs publics et des responsables de service en matière de santé et de sécurité au travail. Elle va restreindre aussi les possibilités d'intervention des représentant-es des agent-es pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Amiante, bâtiments dégradés, risques naturels, risques psychosociaux, tensions avec les usagers, matériel non conforme, management délétère... les problèmes à résoudre ne manquent pourtant pas. Toutes les enquêtes montrent que le mal-être au travail atteint un niveau très élevé et reste, pour les agent-es, une des questions prioritaires à traiter.
123	A l'opposé de cette involution de la réglementation, la FSU exige le renforcement des prérogatives et des moyens des représentants des personnels en matière de santé et sécurité au travail pour rendre visibles et officielles

	toutes les situations dangereuses ou dégradées et pour mettre les employeurs publics face à leurs obligations d'évaluation et de suppression des risques professionnels. Les questions de santé et de sécurité au sens strict, la question du travail, de son contenu, de son sens et de sa qualité doit être impulsée ou relayée par une instance représentative spécifique, elle doit irriguer notre activité syndicale. C'est pourquoi la FSU exige le rétablissement des CHSCT et l'amélioration de leurs conditions et de leurs moyens de fonctionnement.
124	Commissions Administratives Paritaires
125	Le gouvernement a réduit le rôle des CAP pour affaiblir les droits des personnels au regard de leur carrière. Elles ne traitent plus que du disciplinaire et des recours sur des décisions individuelles à l'exception des questions de mobilité et d'avancement, qui elles n'y sont plus du tout traitées. De même il a instauré le recours administratif préalable obligatoire préalable à un éventuel recours contentieux devant le TA.
126	Il s'agit donc de rapprocher les compétences des CAP des CCP dont le peu de prérogatives n'a pas fait preuve d'une grande efficacité.
127	Les CAP contribuent à la transparence et à l'équité des décisions de concernant les agent-es, et sont un lieu privilégié de leur défense individuelle et collective, la FSU exige le maintien de leurs prérogatives antérieures à la loi du 6 aout 2019.
128	Commissions Consultatives Paritaires pour les contractuel-les
129	Les commissions consultatives paritaires sont un des lieux institutionnalisés où le dialogue social se consacre aux agent-es contractuel-les. Leur généralisation aux trois versants de la fonction publique a représenté une avancée – timide - dans le versant territorial.
130	Toutefois, plus globalement, la faible étendue de leurs compétences n'en fait pas un outil très efficace pour la défense des personnels et préfigure ce qui est programmé pour l'ensemble des instances de représentations des personnels. A l'inverse, l'élargissement de leurs compétences est nécessaire pour une meilleure prise en compte de l'ensemble des problématiques des agent-es contractuel-le.
131	Action sociale
132	L'article 9 de la loi de 1983, l'action sociale invite les personnels à participer à sa définition, ce qui donne un caractère particulier à ses instances consultatives. Les représentant-es des personnels participent à la définition des prestations et au contrôle de l'utilisation des budgets, tout en demandant leur augmentation à la hauteur des besoins. Par sa représentativité, la FSU assume largement cette responsabilité qui doit être prise en compte dans ses interventions et revendications générales.
133	Cet accompagnement de la vie quotidienne des agent-es devrait ouvrir plus largement un champ d'intervention syndicale prenant en compte des difficultés communes à l'ensemble des travailleur-ses et de la population, en particulier les personnes les plus précaires.
134	CREFOP
135	Après 2 années de fonctionnement, force est de constater que la mise ne place de France compétences ainsi que la disparition du CNEFOP a fait reculer le débat démocratique autour des questions de formation professionnelle et de son financement. De plus, aucune évaluation de politique publique n'a encore été réellement mise en œuvre à ce jour alors que les orientations décidées par France compétences l'on précipitait dans des difficultés financières importantes.
136	Ces questions ont pourtant une importance majeure pour les citoyens et devraient être débattues largement avec l'ensemble des acteurs de la formation. La FSU doit avoir toute sa place dans ce débat et notamment pouvoir intégrer la CNNCEFP avec voix délibérative, ainsi que pouvoir participer aux différents travaux de France compétences sur les questions de formations et de certification.
137	Nous l'avons vu dans la mise en place des PACTES (déclinaison du PIC en régions) ou encore la mise en œuvre du plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution », l'échelon régional est un échelon de plus en plus important dans la mise en œuvre de ses politiques. C'est pour cela que la FSU doit renforcer son action syndicale à ce niveau et que les CREFOP doivent être repensés pour devenir de réelles instances de débat sur les enjeux les orientations concernant la formation professionnelle des jeunes entre autres.
138	La FSU doit consolider son travail à ce niveau, et via les CFR, développer dans toutes les régions des groupes de travail permanents traitant des questions d'économie, de transition écologique, de politiques de l'emploi et de

	formation (en particulier concernant l'apprentissage) et y associer l'ensemble des SN afin notamment d'alimenter la réflexion des CREFOP.
139	CESE / CESER
140	Le CESE et les CESER, seules institutions représentant la société civile sont des lieux de dialogue civil : les organisations syndicales, organisations patronales, associations (défenseurs de l'environnement, familles, ESS, Santé...), mouvements de jeunesse y confrontent leurs analyses et y font des propositions. Si l'on peut regretter que l'ensemble des composantes de la société n'y soient pas représentées (organisations de chômeurs par exemple), les avis sont de nature à jouer un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques publiques conformes aux besoins de la société. Cependant, la nouvelle proposition d'organisation réforme du CESE interroge notamment sur le tirage au sort de 150 citoyen-nes et leur légitimité démocratique. La FSU restera vigilante sur sa mise en œuvre. Le CESE et les CESER sont source d'informations importantes sur des sujets transversaux qui intéressent la FSU et l'ensemble de ses syndicats de la FSU au plan national, régional et départemental. Il y a donc nécessité de communications régulières en direction des composantes de la FSU et avec les représentant-es de ces instances. Les outils existent : listes de diffusion, extranet, lettre électronique ... Ils ne sont pas suffisamment utilisés.
141	Pour le prochain mandat Il est nécessaire de continuer à veiller à ce que les représentant-es au CESER/CESE soient en lien régulier avec les instances de la FSU pour permettre d'une part les mandaterments nécessaires et aussi la diffusion des informations. La FSU veillera à ce que sa représentation soit à l'image de la diversité de ces champs d'intervention.
142	II.3. Améliorer la visibilité de la FSU
143	II.3.a. Rendre l'appartenance à la FSU concrète, lui donner du sens
144	Depuis le dernier congrès, des progrès ont été réalisés. Préoccupation commune des différents syndicats de la FSU, le logo de la FSU apparaît régulièrement dans les différentes communications des syndicats. Cependant des progrès restent à faire. Les positions de la fédération sur tous les sujets qui concernent la Fonction publique et les services publics doivent encore plus être mises en avant et partagées par les SN. Il s'agit de produire davantage collectivement.
145	Plus largement, il faut poursuivre l'intégration de la dimension fédérale dans l'activité quotidienne des SN afin de la rendre lisible pour les personnels. La FSU doit également mieux faire écho aux expressions et actions de ses syndicats nationaux. En développant sa présence sur les réseaux sociaux, la FSU a pu se faire le relais des préoccupations des expressions et actions de ses syndicaux nationaux ; elle doit poursuivre cette démarche en instituant des temps spécifiques à cela. Dans tous les champs de la fédération, les instances relevant d'une représentation fédérale ou pour lesquelles les personnels ont élu une délégation FSU, il est nécessaire de communiquer en amont et en aval de la tenue de ces instances en publiant sur le site les communiqués de presse et comptes-rendus identifiés FSU.
146	C'est à partir du moment où la fédération apparaîtra comme celle qui traite, avec les SN, des questions quotidiennes des salarié-es et de leur métier que celle-ci pourra davantage prendre sens.
147	II.3.b. La communication, quelles évolutions ?
148	La communication doit rester une priorité de la fédération. Les investissements réalisés ont permis de nombreuses évolutions : logiciels en ligne pour réaliser des visuels fédéraux diffusés aux SD, offre améliorée de logiciel relation médias pour diffusion plus ciblée des communiqués de presse, pour la FSU, les SD, les SN, les collectifs tels que « Plus Jamais Ça » ou campagnes telles que celle portant sur la loi relative aux lanceurs d'alerte.
149	Le site national fsu.fr et le développement de nouveaux sites départementaux fsuXX.fsu.fr donnent une lisibilité actualisée des actions de la fédération tant au niveau national qu'au plan local. Ils permettent un partage systématique sur les réseaux sociaux. La FSU invite les SD à poursuivre leur migration de leur site départemental en fsuXX.fsu.fr et actualiser leurs contenus. La communication numérique a pris le pas sur les publications papier notamment dans les départements, et a tenté de pallier la perte de proximité due aux confinements et l'isolement des agent-es durant cette crise sanitaire. Ces espaces numériques demandent à être développés et sécurisés pour prendre davantage en compte, de façon plus réactive et régulière, les nouveaux usages de partage de l'information que ce soit par les lettres électroniques ou les réseaux sociaux.
150	Ces derniers doivent faire l'objet d'une attention particulière à tous les niveaux de la fédération. Il faut tendre à une présence systématique sur ces canaux d'informations. Pour cela, l'aide aux SD devra être poursuivie afin de

	leur permettre de mieux faire connaître localement leurs activités fédérales (stages de formation, infographie, banque d'images, vidéos, maquettes pour publications, banque de slogans...).
151	Les stages de formation dédiés à la communication devront intégrer l'utilisation des logiciels libres, la sécurisation des données et le respect des libertés individuelles. L'utilisation de plateformes numériques a permis de maintenir la formation syndicale durant la crise sanitaire et à d'autres camarades de suivre ces formations en replay.
152	La revue « POUR les services publics » conserve une place importante, le travail de complémentarité doit être poursuivi entre la presse des syndicats nationaux et les publications fédérales. Sur les questions professionnelles concernant spécifiquement un SN, l'équipe de rédaction veillera à prendre l'attache du ou des syndicats concernés. L'utilisation de la version numérique de POUR doit être popularisée par les syndicats nationaux auprès de leurs adhérent-es. La FSU doit-elle réaliser une nouvelle enquête de lectorat ?
153	La campagne de communication de la fédération lors des prochaines élections professionnelles de décembre 2022 devra renforcer le lien entre la fédération et les syndicats nationaux, pour permettre une meilleure identification de la fédération dans tous les champs de syndicalisation. Sans imposer un cadre trop rigide aux syndicats nationaux, la fédération devra favoriser l'harmonisation des campagnes électorales. La FSU doit plus que jamais être visible et reconnue à travers chacun de ses syndicats. En effet, les modifications de périmètre des CAP induits par la loi TFP, augmentant le nombre de SN impliqués dans la constitution des listes, amènent à mettre en avant le sigle FSU pour plus de clarté. Aussi la communication doit associer davantage logos des SN et logo fédéral.
154	La communication prend une place et une importance de plus en plus grande dans l'activité syndicale. Elle est à la fois un levier et représentative de l'activité et du bon fonctionnement de notre fédération. Le renforcement de notre intervention dans les médias est nécessaire (conférence de presse, communiqués, interviews...). Un chantier permettant de mieux coordonner communication des SN et communication fédérale s'est constitué, mais il doit poursuivre les liens et les échanges de façon plus systématique afin de permettre une meilleure identification de la FSU par chacun-e des syndiqué-es, et plus largement pour l'ensemble des personnels des champs couverts par la fédération.
155	La FSU doit poursuivre et améliorer la visibilité de sa communication, cela passe par plus d'investissements des SN dans la communication fédérale, par promouvoir le partage des tâches, en mutualisant les moyens (réalisation de visuels, aides ponctuelles...).
156	La FSU continue de construire avec les SD les outils adaptés pour améliorer la communication interne. L'effort de communication sur les listes des SD et CFR, le relais des communiqués de presse, l'extranet sont des premières réponses.
157	II.4. Sentiment d'appartenance à la FSU et militantisme fédéral
158	Dans la perspective des prochaines élections professionnelles et de leurs enjeux, il s'agit de renforcer le sentiment d'appartenance à la FSU des adhérent-es des SN.
159	Certains SN ont un matériel propre d'accueil des nouvelles et nouveaux adhérent-es, dans lequel la FSU est présentée. La FSU doit se donner les moyens de mettre systématiquement le matériel fédéral (livrets...) à disposition des SN.
160	Augmenter le nombre de militant-es de la FSU suppose l'augmentation du nombre de militant-es des SN, ce qui passe en particulier par la formation syndicale, qui se fait en premier lieu au niveau des SN. Elle doit être développée au niveau des SD en lien avec le centre de formation. Celle-ci doit inclure la connaissance de la FSU comme élément essentiel, et s'efforcer d'en parler quel que soit le thème d'un stage destiné à former des militant-es, en particulier dans des stages «nouveaux-nouvelles militant-es». Des publications de la FSU peuvent contribuer à cette formation.
161	Développer l'engagement militant au sein de la FSU nécessite aussi d'avoir une politique volontariste de développement du travail fédéral.
162	Une meilleure mutualisation de certains secteurs d'activité et outils est à poursuivre pour économiser les forces militantes dans les SN, en particulier ceux dont les effectifs sont les plus restreints. Dans les stages initiés par les SN une intervention de la FSU peut en être un levier.
163	Le confinement a contraint l'ensemble des militant-es à recourir à des outils moins utilisés auparavant : la

	visioconférence bien sûr, mais aussi les outils d'écriture collaborative ou de prise de décision à distance. Dans une optique de sobriété énergétique et financière et par souci de la protection des données, la FSU s'efforce d'utiliser avant tout des logiciels libres et des outils mutualisés.
164	II.4.a.1. Élargissement, renouvellement, rajeunissement et féminisation
165	La FSU défend l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle agit et doit continuer d'agir également en son sein dans ce but. La vitalité du syndicalisme se nourrit de sa capacité à s'approprier les problématiques des collègues. Dans les milieux fortement féminisés dans lesquels interviennent la plupart des SN de la FSU, il est donc indispensable de travailler à la féminisation des équipes syndicales.
166	Pour favoriser à la fois la féminisation et le rajeunissement, la FSU doit donner les moyens de concilier l'engagement syndical avec les contraintes personnelles : éviter les réunions hors horaires de travail, tenir compte des temps de déplacement, prendre en charge la garde des enfants etc...
167	Le congrès de Clermont-Ferrand s'est voulu une étape importante pour améliorer la place des femmes dans les instances.
168	Si le règlement électoral impose depuis 2019 que les hommes ne soient pas majoritaires dans les candidatures, l'évolution est trop lente parmi les élu-es.
169	Les modifications statutaires adoptées, les changements dans le RI et dans le règlement électoral qui en ont découlé ont permis de timides progrès au CDFN, en grande partie via la représentation des SD, et de plus substantielles avancées au BDFN (de 31,7 à 39,1 % de femmes).
170	Le compte n'y est pourtant pas et le strict respect de ces nouvelles contraintes pour le prochain mandat devra être effectif. De même il est très positif que de plus en plus de SN aient anticipé ou suivi l'exemple fédéral pour féminiser leurs instances, la FSU encourage les SN qui ne l'auraient pas encore fait à se doter de groupes ou d'observatoires de l'égalité femmes-hommes.
171	De même, les interventions dans les instances sont encore très largement dominées par les hommes. Toutes les composantes devront s'astreindre à rééquilibrer cet aspect, en alternant par exemple les prises de parole d'hommes et de femmes, un premier bilan sera présenté au CDFN de mars 2023.
172	Pour encourager les femmes et les jeunes militant-es à s'engager, il est nécessaire de développer les « tuilages » entre militant-es « expérimenté-es » et jeunes militant-es. Pour pérenniser les engagements, il convient de privilégier notamment les co-responsabilités qui ont montré qu'elles étaient un levier important, tant pour la féminisation que pour le renouvellement des équipes.
173	Lutter pour l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité dans la FSU passe également par la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes.
174	La FSU continue à encourager la création de collectifs Femmes dans les SD et les CFR.
175	L'écriture inclusive a été adoptée dans l'écriture des articles de POUR et dans ses publications (livrets, tracts...). Dans ce cadre, il convient de favoriser dans les écrits de la fédération et ses composantes l'utilisation du langage égalitaire.
176	Un bilan annuel de la féminisation du CDFN et du BDFN devra être présenté à l'occasion du CDFN de mars sur l'année précédente.
177	La FSU s'attache à développer une culture militante intégrant des pratiques au quotidien qui favorisent la place des femmes.
178	La FSU et ses composantes doivent mener des actions en leur sein pour informer et former les militant-es afin de prévenir, repérer toutes formes de violences faites aux femmes dans le fonctionnement militant. Pour ce faire, l'existence de la cellule de veille nationale créée en 2021 devra être popularisée et ses militant-es pourront apporter leur aide aux SN qui voudraient se doter d'une telle structure, ce que la fédération encourage.
179	Un autre levier d'élargissement militant est celui de la syndicalisation des contractuel-les et des précaires. Quels leviers la FSU et ses SN peuvent-ils actionner pour renforcer leur syndicalisation ?
180	II-4-a-2 Prévenir les discriminations
181	Une partie de la population, et donc des personnels de nos champs de syndicalisation (notamment les non titulaires), est susceptible d'être discriminée à des degrés divers en fonction de préjugés racistes. La FSU se doit

	d'entamer un travail sur les discriminations que ces salarié-es sont susceptibles de subir également sur leur lieu de travail.
182	Comme nous aspirons à rassembler toutes et tous les salarié-es, nous nous devons de travailler les réponses revendicatives afin qu'elles soient aussi celles de ces personnels, pour imposer une réelle égalité des droits à tous les niveaux.
183	La FSU doit impulser une réflexion au sein de ses instances en lien avec le travail des SN dans l'accueil de l'ensemble des personnels qui doivent toutes et tous pouvoir trouver leur place et s'investir dans notre syndicalisme. Pour construire cette réflexion et mutualiser ce travail, les ressources et travaux de l'Institut de Recherche seront précieux.
184	II.4.a.3 Pour un syndicalisme retraité plus fédéral
185	Notre syndicalisme retraité repose sur les liens intergénérationnels, le continuum de la prise en charge des intérêts des personnels tout au long leur vie (formation, exercice professionnel, retraite), avec des revendications communes avec les actifs et d'autres plus spécifiques.
186	La syndicalisation des retraité-es reste un enjeu pour la FSU comme pour tous les SN, notamment ceux qui ne sont pas organisés au plan départemental. Les liens actif-ves/retraité-es doivent être favorisés à tous niveaux pour que les adhérent-es poursuivent l'activité syndicale au-delà de leur exercice professionnel.
187	Les SFR, créées en 2007, ont engagé la construction dans la FSU d'un syndicalisme retraité lié au syndicalisme actif. Elles en constituent l'élément clé. Le groupe des 9 (CGT, FSU, FO, CGC, CFTC, FGR-FP, Solidaires, Ensemble et Solidaires, LSR), à l'initiative de mobilisations, fait des retraité-es un élément majeur du mouvement social, et de notre syndicalisme un acteur incontournable. La FSU désormais reconnue par sa participation aux HCFEA et CDCA, comme dans nombre d'ARS, travaille sur tout le territoire avec ses partenaires syndicaux les questions concernant les retraité-es et les personnes âgées.
188	Ces avancées impliquent que ce travail soit mené avec l'ensemble des syndicats nationaux au plan national comme départemental pour élaborer les revendications, procéder aux mandatements et construire les initiatives.
189	Sur le fonctionnement des SFR et leur meilleure intégration dans le fonctionnement de la FSU
190	Le congrès de Clermont-Ferrand avait acté la nécessité d'associer les SFRD aux réflexions, élaborations et mises en œuvre des décisions en réunissant avec la SFRN les délégué-e-s des départements deux fois par an en plus des Journées d'Automne, ce qui a pu se faire malgré la situation sanitaire. Il décidait d'inviter les retraité-es dans les instances à tous les niveaux sur les questions retraité-es. La participation de membres de la SFRN aux débats du BDFN a aussi traduit ces progrès.
191	Toutefois beaucoup reste à faire pour intégrer les retraité-es au fonctionnement de la FSU. Les SN sont loin d'être tous représentés à la SFRN. La revue POUR doit mieux refléter les problématiques, réflexions et initiatives des retraité-es. Les publications propres aux syndicats sont peu mutualisées. Le matériel spécifique (drapeaux, bandeaux, badges ...) n'a pu être confectionné, or la visibilité de la FSU dans le mouvement social des retraité-es doit être assurée. La FSU doit absolument élaborer un matériel spécifique FSU retraité (drapeaux, bandeaux, badges ...).
192	Reste aussi à organiser « un bilan annuel de la mise en œuvre des décisions de congrès assuré conjointement par la direction de la FSU et la SFRN, présenté au CDFN et permettant une discussion régulière sur la place des retraité-es dans la fédération. ».
193	Les retraité-e-s appartiennent au monde du travail. Avec les actives, actifs, ils/elles sont désormais confronté-es à une reprise de l'offensive contre le système des retraites avec de lourdes conséquences pour toutes et tous. De même, l'accélération de la remise en cause des fondements de la Sécurité Sociale impose à la fédération de se doter d'outils adéquats. La prise en charge des enjeux liés à la protection sociale doit être améliorée au sein de la FSU. Les modalités doivent en être interrogées : coordination entre secteurs existants, groupe de travail spécifique, secteur spécifique ? L'avenir de la protection sociale complémentaire et du 100% sécurité sociale impose notamment de construire ensemble les revendications fédérales.
194	La FSU et la FGR-FP
195	La FGR-FP, créée en 1936, est une association regroupant les adhésions de syndicats de la FP, des associations, et des adhérent-es direct-es. Elle anime le pôle des retraité-es, issu d'un partenariat avec cinq associations (Poste

	et France Telecom, police, gendarmerie, officiers mariniers, sous- officiers) qui regroupe 260 000 retraité-es.
196	La FGR-FP est active au sein du groupe des neuf (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, Solidaires, FSU et FGR-FP, LSR, UNRPA). Elle est la seule avec la FSU à y porter la voix des retraité-e-s de la FP et renforce ainsi la convergence public/privé. Elle joue donc un rôle particulier dans la mobilisation des retraité-es.
197	Elle regroupe 25.000 adhérent-es, issu-es, pour les trois quarts, de quinze syndicats nationaux de la FSU. Le dernier quart est composé d'adhérent-e-s de syndicats Solidaires, FO et UNSA et d'adhérent-e-s direct-es. Pour garder sa pertinence, l'investissement de la FSU doit être maintenu au sein des SD FGR-FP et de la CEN.
198	La FSU encourage vivement ses syndicats nationaux adhérents à la FGR-FP, à étudier sa situation, et toutes les évolutions qu'elle pourrait impliquer. La question du devenir de la FGR-FP doit être pensée en lien avec le renforcement du syndicalisme retraité de la FSU.
199	Centre de formation FSU
200	Le Centre de formation de la FSU propose aux militant-es de renforcer leur connaissance de la fédération, de ses mandats et de ses valeurs. En lien avec les syndicats nationaux, les sections départementales et les secteurs, son offre vise à améliorer l'efficacité de notre activité syndicale en outillant les militant-es dans l'ensemble des champs d'intérêts de la FSU (décryptage des évolutions et des réformes, syndicalisme, communication, égalité professionnelle, interventions dans les instances etc.). Il développe des relations de travail avec la CGT, Solidaires.
201	La crise sanitaire a enrichi la réflexion sur les modalités de formation, et conduit le CF-FSU à envisager une utilisation plus importante de la visio non en substitution mais en complément du présentiel (formations de type « colloque », formations très courtes, formations de premier niveau...).
202	La politique de formation est décidée au plus près des besoins de la FSU, ce qui justifie les liens étroits entre la Fédération et le Centre de formation.
203	Il serait utile et nécessaire que les syndicats nationaux et les secteurs de la fédération s'impliquent encore plus fortement dans la vie du Centre de formation dont l'amélioration de l'offre passe notamment par l'engagement de forces militantes supplémentaires, par la formation de formateur-trices sur des sujets particuliers (CHSCT, égalité professionnelle...), par la mutualisation entre les groupes de formation des SN et l'aide au développement des politiques de formation dans tous les syndicats de la FSU.
204	Institut de recherche de la FSU
205	Depuis sa naissance, la FSU s'est doté d'un Institut de recherches, lieu d'échanges et de travail en synergie entre des chercheur-ses académiques et des militant·e-s, qui sont les meilleur·e-s spécialistes de leur travail et de leur engagement.
206	Son rôle est de proposer à la fédération une boîte à outils intellectuels, livres, revue, lettre électronique, susceptibles d'éclairer l'action syndicale. Ses publications doivent être popularisées par toutes les composantes de la fédération.
207	La FSU veillera à la pérennité, au bon fonctionnement et à l'indépendance de son Institut de recherches. Elle se fera le relais, via les SD, CFR et SN, de ses travaux et sera attentive à la coordination avec son centre de formation.
208	En même temps, elle continuera à revendiquer d'être associée à l'IRES, Institut de recherches économiques et sociales regroupant l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises en 1984.

Partie 3 L'activité internationale de la FSU

209	III.1 Développer l'activité syndicale internationale
210	Le caractère global des crises climatique, politique, économique, sanitaire rappelle au syndicalisme que les luttes qu'il porte n'ont de sens que conjuguées à l'internationalisme. La pandémie du COVID 19 a de ce point de vue joué un double rôle de révélateur et d'accélérateur des mutations et crises du capitalisme en Europe et dans le monde. Les gouvernements libéraux, confrontés au ralentissement des échanges et à la désorganisation des chaînes transnationales de production ont cherché à maintenir l'activité et surtout les taux de profit par la captation de financements publics (les plans de relance, notamment aux Etats-Unis) et une exploitation accrue des travailleuses et travailleurs. Celle-ci passe par la flexibilisation et la précarisation, la dérégulation des droits

	du travail au profit notamment des actionnaires des grandes multinationales, dans un contexte de numérisation croissante des modes de production, notamment dans le secteur des services. Plus que jamais, les réponses, les rapports de force et les formes de luttes doivent se penser à une échelle internationale. D'autant que, dans le même temps, les services publics sont souvent remis en cause, privés de financement, mis en concurrence ou livrés au secteur privé : c'est un autre moyen de la dépossession du plus grand nombre dans les pays touchés par la crise. Les inégalités sociales s'amplifient entre les 1 % et les 99 %.
211	Dans ce contexte, l'autoritarisme politique se développe : les droits sociaux et syndicaux sont attaqués, parfois violemment, dans de nombreux régimes, dont certains sont en partie soutenus par le gouvernement français (République Centrafricaine, Djibouti, Niger, Tchad...)
212	C'est d'autant plus grave que ces droits sont les outils dont s'emparent les populations pour contester les réformes néolibérales qui les touchent.
213	La FSU exprime sa solidarité aux peuples et organisations syndicales qui luttent pour la reconnaissance des droits les plus élémentaires et aux mouvements de révolte en cours dans le monde.
214	En Europe, des mouvements autoritaires, anti-démocratiques, xénophobes prospèrent : la montée de l'extrême droite menace le projet européen (cf. Brexit) et donc la possibilité des alternatives sociales et environnementales à l'échelle européenne, indispensables pour rompre avec le néolibéralisme de l'UE actuelle.
215	Ces alternatives ne pourront advenir que portées par des rapports de force que notre syndicalisme doit participer à construire en développant les mobilisations et son activité internationale, ce qui implique non seulement un engagement dans des structures syndicales internationales, mais aussi dans des collectifs et réseaux internationaux, qu'il convient de redynamiser.
216	Pour la FSU, il s'agit de favoriser les initiatives qui permettent de renforcer la solidarité et les convergences de lutte sur les différents terrains de mobilisation : retraites, droit des femmes au travail et dans la société, travail digne et décent, services publics (notamment santé et éducation), fiscalité, justice climatique et solidarité internationale... Il s'agit aussi de lutter contre toutes les formes de répression anti-syndicale et contre toutes les discriminations.
217	La FSU travaillera donc à approfondir ses relations bilatérales avec des organisations syndicales en Europe. Elle continuera à participer aux alliances qui permettent de travailler à la conquête de nouveaux droits : droits sociaux, démocratiques, accès aux droits fondamentaux et aux biens communs. Sa participation à des collectifs internationaux, nationaux, voire locaux qui agissent pour les droits au niveau international sera également un de ses axes de travail.
218	III.2 - Le syndicalisme en Europe
219	La période écoulée depuis le dernier congrès est évidemment marquée par les conséquences de la crise sanitaire mondiale. Fermeture des frontières au sein de l'Union européenne, retour des réflexes d'égoïsme national, difficultés de la Commission européenne à coordonner la lutte contre l'épidémie, révélation des manques européens en termes de production de masques ou de vaccins : la crise a joué comme un révélateur de limites de la construction européenne et des ravages des politiques libérales menées depuis tant d'années.
220	Dans ce contexte, les mobilisations sociales ont existé mais à une échelle locale, et dans les formes contraintes par la réglementation sanitaire. Dans les pays autoritaires comme en Pologne ou en Hongrie, ces restrictions permettent d'entraver encore davantage les manifestations ou les rassemblements.
221	Dans le domaine de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, les constats du dernier congrès restent malheureusement d'actualité, avec le maintien voire l'aggravation de réformes allant dans le sens d'une diminution de la qualité et de l'offre de formation dans l'enseignement public.
222	Pour le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) qui est la région Europe de l'Internationale de l'Education, « ce n'est pas la crise qui déterminera l'avenir du secteur de l'éducation. C'est la manière dont nous en sortirons qui le fera. Cette pandémie offre l'occasion de renforcer encore la capacité des syndicats, d'être innovant-es et intelligent-es et de lutter plus durement pour les droits syndicaux et humains. Le secteur de l'éducation a un rôle clé à jouer pour faire face aux conséquences négatives de la pandémie et planifier la reprise. La sortie de la crise du COVID-19 n'est possible que si elle est soutenue par un engagement fort des gouvernements, des autorités éducatives et des décideurs politiques à la fois en faveur d'une reprise systémique de l'éducation et, plus largement, d'une reprise par l'éducation fondée sur des opportunités de renforcement, de requalification et de formation pour les travailleurs-euses touché-es par les conséquences économiques de

	la pandémie.»
223	En Europe, le taux de syndicalisation est très variable et difficilement comparable tant les systèmes diffèrent. De près de 10 % en France ou en Pologne, il frôle les 20 % en Allemagne et en Espagne et culmine à près de 70 % en Suède et Finlande. Mais la tendance est la même partout : le nombre de syndiqué-es est en baisse. Les raisons sont multiples : nouveaux moyens de production, diminution du poids de l'industrie et flexibilité du travail, méthodes managériales de subordination, d'individualisation, voire de répression.
224	Pour l'essentiel, les enjeux sociaux relèvent encore des stratégies nationales des syndicats. Pour le syndicalisme, il est indispensable de sortir de la culture syndicale nationale et des enjeux nationaux. La CES, dont est membre la CGT, a dans le passé organisé plusieurs euro-manifestations. C'est au mouvement syndical de faire converger les luttes pour obtenir des améliorations significatives en matière de salaires, d'emplois, de services publics et de prise en compte des enjeux climatiques.
225	III.3 Adhésions
226	FSESP (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) : Cf. III.3 Clermont-Ferrand
227	III.4 Perspectives d'activités et de mobilisations
228	III.4.a. Au niveau européen
229	En Europe, l'Altersummit, qui implique des syndicats (dont certains affiliés à la CES) et différentes organisations poursuit un travail de coordination européenne des mobilisations, notamment sur les services publics. Il a fait vivre depuis 2019 des campagnes européennes sur les droits des migrants, les grèves pour le climat, les droits des femmes et également la campagne remarquée « Pas de profit sur la pandémie », qui réclame la levée des brevets sur les vaccins. Toutefois, les cadres nationaux restent prégnants, situation renforcée par les effets de la pandémie, et le réseau est inégalement développé : il est surtout présent en Europe de l'Ouest. La FSU continuera de s'y impliquer et prendra sa part activement à l'élaboration des campagnes et à l'élargissement du réseau. Elle aidera ses syndicats à s'emparer davantage des campagnes à venir.
230	III.4.b. Activités altermondialistes dans le cadre des forums sociaux
231	La dynamique des forums sociaux n'est, pour l'instant, plus au rendez-vous. La dernière université d'été du GLI (Global Labour Institute) a permis la rencontre d'une centaine d'activistes du monde syndical, du monde de la recherche et du monde associatif de 18 pays pour penser les liens entre mouvements syndicaux et autres mouvements de la société civile. Ce type d'initiatives donne l'occasion de partager des expériences d'alliances ayant permis de renforcer les revendications.
232	Poursuivre ce type de rencontre permet également de plancher sur la lutte contre la montée de l'extrême droite sur les lieux de travail et la cause climat. Quelle suite donner à ces mobilisations ?
233	III.4.c. Mobilisations internationales pour la transition écologique et la justice climatique
234	L'urgence d'articuler lutte contre le réchauffement climatique et lutte pour plus de justice sociale a débouché sur le lancement d'un réseau TUED -Trade Unions for Energy and Democracy- entre syndicalistes francophones sur le modèle du TUED américain.
235	Stratégies alternatives pour une transformation sociale et écologique réellement justes : la FSU est impliquée dans les mobilisations climatiques internationales, notamment en participant, à travers le collectif Plus jamais ça, au Forum Syndical International des Transitions Ecologiques et Sociales (juin 2021). A la suite des mobilisations autour de la COP 26 (Glasgow, Novembre 2021), elle agira pour poursuivre sa participation aux luttes pour la justice climatique.
236	III.4.d. Activités de coopération et solidarité internationale
237	Comme pour les autres domaines, l'activité syndicale a été mise à mal de par l'impossibilité des déplacements. Les réunions en ligne ont pris le relais mais ne peuvent remplacer les pratiques syndicales antérieures à la crise sanitaire. Dès que cela sera possible, la FSU réexaminera les possibilités de coopération, notamment dans le cadre du CSFEF.
238	La FSU s'inquiète de la situation que connaissent de nombreux pays. Elle poursuivra son action de solidarité internationale en portant une attention particulière aux propositions des organisations avec lesquelles elle est en contact ainsi qu'avec les syndicats membres du CSFEF (Comité syndical francophone de l'éducation et de la formation), avec lesquelles elle réexaminera les possibilités de coopération, en veillant à ne pas reproduire les

	rappports de domination Nord/Sud.
239	<p>La FSU continue d'agir au sein d'intersyndicales, pour œuvrer contre la répression syndicale dans le monde, comme par exemple en Iran.</p> <p>La FSU soutient les initiatives du Mouvement pour la paix ainsi que l'association Des enseignants pour la paix et accordera une plus large place à la solidarité internationale dans sa publication « Pour ».</p>
240	III.4.e. Activités du CSFEF
241	Le CSFEF a multiplié les interventions pour appeler au respect des droits humains et syndicaux en raison de multiples atteintes (Haïti, République Centrafricaine, Mali, Djibouti, Niger, Tchad...). La démocratie, les droits et les libertés ont été encore davantage mis à mal pendant cette crise sanitaire.
242	La FSU continuera à poursuivre son implication sur des thématiques ciblées telles que la lutte contre la marchandisation et la privatisation de l'éducation (avec l'Internationale de l'Éducation), le renforcement des capacités des syndicats, le respect des droits humains et syndicaux, la santé au travail et les questions relatives au dialogue social.