

Résolution du 12^e congrès de la FERC CGT

Partie 3 : L'OUTIL SYNDICAL

L'organisation de la CGT est basée sur la notion de fédéralisme. Cela signifie que si l'ensemble des organisations qui composent la CGT disposent d'une pleine souveraineté de fonctionnement, d'expression, de décisions et d'actions, elles le font dans le respect des statuts de la CGT. De la même manière, elles recherchent entre elles et en permanence la coopération, la complémentarité et la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salarié.es. Ainsi elles créent une démarche cohérente de prise en compte de l'ensemble des besoins du mouvement syndical.

I- UNE FÉDÉRATION POUR DÉFENDRE, DÉVELOPPER ET DÉMOCRATISER L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE ET LA CULTURE, LES REVENDICATIONS DES SALARIÉ.ES

Depuis 1979, la FERC s'articule autour des champs de l'enseignement scolaire public, de l'enseignement privé sous contrat et hors contrat, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la culture, de la jeunesse et du sport, de la formation professionnelle, de l'éducation populaire.

Les métiers et les qualifications autour desquels s'organise la fédération contribuent à l'émancipation des femmes et des hommes tout au long de leur vie. Ils concourent également au développement des richesses de notre pays.

En effet, les enjeux de production, de développement, de transmission et d'appropriation des savoirs, des connaissances, de la culture sont au cœur de cette émancipation en participant d'une part à la construction de l'individu et d'une pensée critique et autonome de celle des dominants et, d'autre part, à la construction des qualifications, bases des statuts et des conventions collectives.

C'est un enjeu décisif dans la réa-

lisation de notre objectif de transformation sociale et c'est en cela que notre fédération est tout à fait pertinente et légitime au sein de la CGT car elle permet de donner la place qui lui revient dans notre syndicalisme à la construction d'une société plus juste, plus démocratique par l'éducation, la recherche, et la culture.

La jeunesse, qui est au centre de la plupart de nos métiers, tient une place essentielle dans notre projet de société. Pour construire au mieux notre projet pour la jeunesse nous devons tenir compte de ses aspirations, être à l'écoute des organisations de jeunesse, croiser nos et leurs revendications, et voir comment il est possible de travailler à des revendications et actions communes avec les étudiant.es, les lycéen.nes.

Déjà tous-tes les étudiant.es salarié.es ont leur place à la CGT.

Les lycéen.nes et étudiant.es ont montré dans le cadre de la mobilisation contre la loi El Khomri, et avant dans d'autres mobilisations comme celle contre le CPE, que leurs intérêts fondamentaux étaient identiques à ceux des salarié.es.

Le débat sur la place des jeunes, notamment lycéen.nes et étudiant.es, au sein de la CGT doit être ouvert.

La FERC doit s'interroger sur l'outil syndical CGT qui conviendrait.

Plus généralement, la CGT syndique les travailleur.euses, les privé.es d'emploi, les pensionné.es et retraité.es. La question de la syndicalisation des étudiant.es, considérés comme des travailleur.euses en formation, est donc posée. La FERC doit porter ce débat auprès de l'ensemble de la CGT avec toutes les organisations fédérées concernées.

Il existe déjà des expériences de section CGT étudiant.es/lycéen.nes. La CGT Educ'action a décidé de syn-

diquer les étudiant.es et stagiaires au sein des ESPE. La FERC SUP met en débat la syndicalisation des étudiant.es, considérés comme des travailleur.ses en formation, et des doctorant.es avec expérience professionnelle. Le débat existe donc et doit se mener dans l'ensemble de nos organisations fédérées.

Le débat sur nos structures occupe beaucoup de temps syndical depuis plusieurs années. La réflexion sur l'outil syndical le plus pertinent pour les salarié.es de nos différents champs professionnels a permis aux organisations fédérées d'affirmer très majoritairement le maintien de la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

L'existence et l'intérêt de la FERC ne sont donc ni contestés, ni remis en cause. Pour autant, il est aussi important de travailler à la mutualisation des revendications concernant les salarié.es du secteur public : points relatifs aux statuts (généralistes et dérogatoires) des fonctionnaires d'État, grilles de salaires, retraites, corps interministériels, précarité...

En conséquence, la mise en place d'une organisation rassemblant l'ensemble des fédérations couvrant la Fonction publique d'État reste nécessaire. Aujourd'hui, c'est l'UGFF qui représente la CGT au Conseil supérieur de la Fonction publique d'État et au Conseil commun aux côtés de la Fédération des Services publics et de la Fédération de la Santé et de l'Action sociale. Il est indispensable que les fédérations concernées de la Fonction publique d'État soient associées à la définition, à la création et au fonctionnement de l'organisation CGT qui portera leurs revendications.

Les organisations du travail, et par conséquent celles de la société, imposent une mise en concurrence des

RÉSOLUTION 3

26

Supplément au Lien N° 190 - mars 2017

salarié.es et des secteurs d'activité. Si la mise en commun des revendications ne va pas de soi, elle est pourtant une richesse et peut s'avérer nécessaire pour mener au mieux les luttes.

Ainsi beaucoup de questions intéressantes plusieurs organisations fédérées ont déjà ou devraient faire l'objet d'une réflexion commune. L'exemple du dossier « Apprentissage » a montré qu'il était possible d'avancer sur une analyse commune des organisations sans pour autant remettre en cause leurs revendications propres. La Fédération est ainsi en capacité de porter une voix sur ce dossier au sein de la CGT, de créer les conditions de sa confédération.

Ainsi la Fédération est bien dans son rôle quand elle assure la coordination nécessaire entre les organisations fédérées et qu'elle permet de mettre en avant tout ce qui nous rassemble sur des questions transversales et qu'elle permet la discussion sur ce qui fait encore débat.

C'est dans les syndicats que les syndiqué.es construisent les revendications liées à leurs conditions de travail et à la défense de leurs métiers.

L'espace fédéral permet d'élaborer et de débattre de revendications transversales, de construire des convergences indispensables à la défense des personnels, des établissements de nos différents champs, de l'accès de toutes et tous à la culture, à l'éducation, à l'enseignement supérieur, à la formation, au développement de la recherche. Cette réflexion participe au projet de transformation de la société que construit la CGT.

II- UNE FÉDÉRATION AU SERVICE DES ORGANISATIONS FÉDÉRÉES, NOTRE FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE, NOS OUTILS

La fédération est un outil qui permet aux organisations fédérées de mettre en commun revendications, outils, expériences.

L'utilité de cette mise en commun est évidente, par exemple lors des élections, elle est même indispensable, comme elle l'est pour s'adresser aux ministères de tutelle des salarié.es de nos champs de manière cohérente et les représenter dans les Comités Techniques, les Commissions Administratives Paritaires, dans les négociations des conventions collectives, des accords de branche ou de mises en place des protocoles électoraux.

Dans tous ces cas l'objectif est de gagner du temps, de l'énergie et de la lisibilité pour s'exprimer au nom de la CGT.

Pour que cela fonctionne les organisations doivent faire le choix d'investir les espaces de travail fédéraux, cette volonté est une condition indispensable au bon fonctionnement de la fédération.

Pour aider à cet investissement, les espaces fédéraux doivent se structurer en fonction des besoins et des demandes des syndicats, ils ne peuvent se développer s'ils ne représentent qu'une charge de travail supplémentaire pour les militant.es.

La fédération est un outil de cohésion et de mise en commun entre des syndicats différents par leur histoire, leur fonctionnement, leur structure, leur taille. C'est aussi un point d'appui en cas de difficultés internes de fonctionnement.

Pour contribuer à la démarche revendicative de la CGT dans nos organisations fédérées, la FERC a depuis longtemps décidé de se doter de collectifs de travail (statutairement groupes de travail).

Ils sont le lieu de la mise en commun des réflexions des différents syndicats et de la construction de revendications fédérales. Ils ont pour vocation de construire l'activité et la réflexion fédérales, de les porter au plus proches des syndiqué.es et des salarié.es par le biais des organisations fédérées, mais aussi des collectifs, des espaces revendicatifs confédéraux et des structures interprofessionnelles en territoire.

Ils doivent aussi être porteurs de propositions pour des initiatives fédérales (journées d'étude, dossiers spécifiques dans nos publications, etc.) et être vecteurs de notre projet de changement de la société notamment par la transmission d'informations et de réflexions sur nos champs spécifiques aux UL, UD et Comités régionaux.

S'il existe des collectifs de travail pérennes (qualité de vie syndicale, formation syndicale, élections professionnelles/représentativité, communication, enseignement supérieur recherche, formation professionnelle, travail-santé, DLAJ, Lutte contre les discriminations, numérique, précarités, questions éducatives, sport, culture, secteur associatif/éducation populaire, international et solidarité, protection sociale), d'autres peuvent être mis en place de façon temporaire pour répondre aux besoins de l'actualité et de l'activité revendicative.

Ces collectifs sont en partie les lieux dans lesquels les membres de la CEF construisent l'activité fédérale (notamment en les animant) mais sont aussi ouverts sans restriction à l'ensemble des militant.es des organisations fédérées qui souhaitent s'y investir. Ils sont des lieux de construction mais ne peuvent se substituer aux décisions relevant de la direction, ils rendent compte de leurs travaux et doivent faire valider leurs propositions.

Toutefois, force est de constater depuis plusieurs mandats, que si certains collectifs se sont réunis régulièrement, d'autres n'ont pu fonctionner correctement faute de disponibilité des militant.es, d'implication des camarades pour certains et parfois de difficultés entre les organisations pour construire collectivement au sein de la fédération.

Lors du futur mandat, la direction fédérale devra donc travailler au renforcement et au bon fonctionnement de ces collectifs en permettant à chaque militant.e qui le souhaite de s'y investir, notamment en lui fournissant les moyens matériels d'y venir.

Cela passe notamment par une politique fédérale volontariste au bénéfice des militant.es de droit privé : chacun.e doit pouvoir s'investir au sein de la Fédération sans perte de salaire.

Chaque membre du BF sera en charge du suivi d'un ou plusieurs collectifs et participera dans la mesure du possible à leurs réunions.

Le bon fonctionnement de notre fédération et son apport pour les militant.es, syndiqué.es et les salarié.es nécessite une qualité de vie syndicale qui permette à nos outils fédéraux d'être efficaces. Certains secteurs sont donc à renforcer et à développer.

A- L'organisation et la qualité de vie syndicale

Le fonctionnement efficace de la fédération et, par là-même son apport aux syndiqué.es et syndicats qui la composent, ne peut reposer exclusivement sur une « bonne organisation ». Pour renforcer l'activité fédérale, il est impératif de travailler au renforcement de la qualité de vie syndicale, ce qui élargit nettement la question de l'organisation.

En effet, s'il est nécessaire d'assurer le fonctionnement matériel de la fédération (informatique, organisation des actions, syndicalisation, communication, etc.), la qualité de vie syndicale s'attache aussi à travailler à la cohésion et à la convivialité entre les différentes organisations fédérées ainsi qu'entre les camarades qui travaillent quotidiennement à la FERC.

En ce sens, si la fédération s'est dotée d'un.e responsable à l'organisation et à la qualité de vie syndicale depuis plusieurs mandats, le travail ne peut lui incomber à lui-seul.

Il est donc impératif qu'un collectif de travail plus important soit mis en place.

Si cela s'est pérennisé pendant le dernier mandat sur la question de l'organisation des manifestations parisiennes, d'autres sujets méritent qu'on leur accorde plus de temps, ce que le manque de militant.es n'a

pas rendu possible jusqu'à présent. Par exemple, il nous faudra mener le travail non abouti sur les syndiqué.es isolés de la fédération (environ 2000) pour les attribuer aux bons syndicats car nombreux sont celles et ceux qui pourraient en rejoindre un. Cela devra se faire en étroite collaboration avec le secteur associatif qui lui-même devra être renforcé.

Nous devons aussi travailler à mettre à jour nos fichiers de syndiqué.es. Pour cela la fédération et les organisations fédérées doivent travailler conjointement pour actualiser (et parfois mettre en place) Cogitiel, le fichier de la CGT de l'ensemble de ses adhérent.es. Cela nécessite un suivi régulier mais aussi éventuellement la mise en œuvre d'une formation pour aider l'ensemble des responsables à l'organisation des syndicats.

B- Continuité syndicale et travail retraité.es

L'UFR travaille à l'organisation des retraité.es au niveau fédéral, participe activement aux instances et groupes de travail fédéraux. Elle contribue au Lien de façon régulière. Par ailleurs, elle participe aux instances de l'UCR et aux groupes de travail de l'UGFF, de l'UGICT...

Le départ à la retraite ne doit pas se traduire par un départ de la CGT. La question de la continuité syndicale doit être prise en main par la FERC en tant que telle : c'est dans les syndicats et sections syndicales d'actif.ves que le recensement des « retraitables » doit permettre d'assurer leur maintien à la CGT, dans les structures adéquates des organisations fédérées, professionnelles ou locales, avec le timbre FNI retraité sur leur carte.

C- La communication, la bataille des idées

La diffusion de l'information aux syndiqué.es, aux salarié.es dans le cadre de la bataille des idées au regard des enjeux économiques et sociaux, de nos objectifs revendicatifs dans nos champs, est un des enjeux pour la fédération.

Si un travail a été réalisé sur le journal fédéral « Le lien » pour faire en sorte de le rendre plus attractif et plus proche de l'activité fédérale et des organisations fédérées, il reste encore à faire en sorte qu'il parvienne à l'ensemble de nos syndiqué.es (ce que devrait permettre le travail cité ci-dessus sur nos fichiers et la connaissance de l'ensemble de nos syndiqué.es) et que plus de camarades s'investissent dans sa réalisation.

Pour développer la communication fédérale, nous devons aussi poursuivre le travail engagé sur le site. Il est à destination des syndiqué.es et des salarié.es qui doivent pouvoir y retrouver l'ensemble de nos publications (appels à mobilisation, préavis de grève, communiqués, dossiers, tracts, pétitions, documents des collectifs de travail) mais aussi être un portail d'entrée important vers nos structures syndicales et un moyen de contact.

Cette communication est sous la responsabilité de la direction fédérale.

Pour cela, nous devons travailler au renforcement du pôle communication de la fédération, en nous dotant notamment de l'aide de plusieurs camarades pour gérer la mise en ligne, les choix éditoriaux, la mise à jour du site.

Pour finir, il faut rendre notre communication en externe plus visible, notamment nos communiqués de presse, en élaborant un fichier de contacts journalistiques susceptibles de reprendre nos expressions dans les médias nationaux.

Les réseaux sociaux sont devenus un outil indispensable pour développer la bataille des idées. La future direction devra réfléchir à leur utilisation pour sa communication.

D- La formation syndicale

L'efficacité, la force de la CGT reposent sur le nombre et l'investissement de ses syndiqué.es et sur leur capacité à agir collectivement dans un contexte d'affrontement d'intérêts opposés. Cela nécessite que

RÉSOLUTION 3

28

Supplément au Lien N° 190 - mars 2017

tout syndiqué.e, dès son adhésion, se voit proposer un cursus de formation syndicale de la CGT.

Des syndiqué.es formés sont des syndiqué.es outillés pour argumenter, mener la bataille des idées et la démarche syndicale revendicative de la CGT, maîtriser leurs mandats et ainsi faire face aux combats qui les opposent au patronat et aux pouvoirs publics.

Si la formation générale est assurée par les syndicats, les UL et les UD, la fédération doit proposer des stages en lien avec nos champs de syndicalisation et notre activité.

Le plan de formation doit être élaboré en étroite collaboration avec les organisations fédérées et répondre à deux objectifs principaux : répondre aux besoins des syndicats et des syndiqué.es ; favoriser la prise de responsabilité des militant.es.

C'est dans cet esprit que tout membre de la CEF devrait finir son mandat, mieux formé qu'il ne l'a commencé. Trop de membres de nos organisations fédérées n'ont pas la formation générale syndicale CGT niveau 1. Acquérir ce niveau dès la première année de mandat devrait être un minimum.

La formation fédérale est un lieu de rencontre entre camarades de syndicats différents, ce qui ne peut que renforcer la qualité de vie syndicale et la mutualisation de nos forces

Un trop grand nombre de stages est encore annulé au dernier moment faute de stagiaires. Pour pallier ce problème, outre la responsabilité individuelle de chaque syndiqué.e inscrit, il est nécessaire que le plan de formation fédéral réponde aux attentes des syndiqué.es mais aussi que les organisations fédérées le prennent véritablement en compte et le popularise auprès de leurs militant.es.

Pour rendre cela possible, la future direction devra travailler à renforcer le collectif de travail formation syndicale (il serait primordiale qu'un responsable à la formation de chaque organisation fédérée en fasse partie), avec un nombre suffi-

sant de camarades pour construire le plan de formation, organiser la tenue des stages (tant sur le plan logistique que de l'animation) et en formant plus de formateur.trices pour que les interventions sur les différents thèmes des stages ne reposent pas sur les épaules de trop peu de personnes.

Élargir le nombre de formateur.trices, c'est aussi enrichir la formation d'autres points de vue, manières de faire et expériences.

III- UNE FÉDÉRATION SOLIDAIRE AU SERVICE DES SALARIÉ.ES DE DROIT PUBLIC ET DE DROIT PRIVÉ : MUTUALISER NOS EFFORTS ET NOS MOYENS

Les syndicats de notre fédération sont de taille et de structures très diverses, leurs besoins et leurs demandes sont donc aussi très différentes, ce qui est à prendre en compte dans notre fonctionnement.

Chaque organisation fédérée doit pouvoir trouver sa place et des outils adaptés à ses besoins.

Notre organisation démocratique doit le garantir, l'investissement de militant.es de toutes nos organisations dans notre CE fédérale est indispensable, mais nos pratiques doivent aussi permettre que s'expriment les différents besoins et les demandes diverses, à travers nos collectifs de travail, nos formations, nos journées d'étude.

Cette diversité est évidemment aussi une force, la mutualisation des moyens et des connaissances (défense individuelle, droit public et privé, guides, analyses, etc.) doit permettre une réflexion fédérale large et dynamique mais est aussi un point d'appui pour chaque organisation.

Comme nous l'avons déjà dit, syndiquer des salarié.es du privé et du public est une richesse pour la fédération, ce qui permet une complémentarité dans notre organisation et de mettre à profit des compétences différentes sur le droit et l'organisation du travail pour ré-

pondre aux sollicitations d'un plus grand nombre de salarié.es, notamment par le secteur Droit Libertés et Action Juridique (DLAJ) fédéral.

En effet, la vocation du DLAJ fédéral est, par sa mise en commun et ses croisements public et privé, de porter des actions juridiques pour gagner de nouveaux droits. Ce dernier n'est pas un pôle juridique mais bien un collectif de travail. Il peut aider les syndicats, notamment les moins « structurés » de la Fédération à répondre aux sollicitations de leurs syndiqué.es et à construire leur propre DLAJ.

Pour rendre ce travail efficace et le développer, la fédération a besoin de mutualiser les moyens humains et financiers.

A- La mutualisation des moyens humains

Ils nécessitent le renforcement des droits syndicaux. En effet, selon la taille des entreprises, des établissements, de leurs conventions collectives nationales, des statuts et des accords locaux, il existe des droits et moyens divers attribués à l'activité syndicale.

Bien souvent liés aux mandats de représentant.es du personnel dans le privé, ils se limitent à l'attribution d'heures mensuelles pour le/la délégué.e syndical.e pour ce qui concerne son activité syndicale propre.

Les fonds du paritarisme doivent permettre en partie de pallier le manque d'heures de délégation pour les salarié.es du privé pour pouvoir mener l'activité fédérale.

Dans le public, l'attribution de droits syndicaux se fait de différentes façons (répartition au niveau national par le biais des ministères ou en fonction des résultats aux comités d'établissements).

Il s'agit alors de voir comment il est possible d'attribuer une partie de ces droits au fonctionnement de la fédération dans le respect de l'activité des syndicats.

Dans tous les cas, il est nécessaire d'utiliser tous les droits existants en combattant toute entrave et d'agir pour la conquête de droits nouveaux. En effet, la loi Rebsamen sur le dialogue social n'a fait que réduire les droits des IRP (Institutions Représentatives des Personnels) en fusionnant certaines sous la forme de DUP (Délégation Unique des Personnels), attaquer les droits liés aux CHCST (déjà malmenés dans nos ministères).

La fédération doit donc exiger :

- une loi qui attribue de nouveaux droits et moyens d'intervention pour les Instances Représentatives du Personnel (IRP) prévoyant le maintien du salaire, de l'avancement professionnel, de la couverture des droits de déplacement pour tous les salarié-es en délégation syndicale, en détachement syndical ou en formation syndicale sur leur temps de travail ;
- La reconnaissance de l'activité syndicale interprofessionnelle pour l'attribution en moyens et temps syndicaux ;
- La prise en compte dans l'article 15 du décret de la fonction publique de toutes les instances interprofessionnelles y compris territoriales ;
- le renforcement du droit à la formation syndicale et sa prise en charge, dans le privé, par l'employeur au même titre que la formation professionnelle (la loi sur cette dernière ayant certes instauré la subrogation des salaires mais avec une procédure très lourde à mettre en place au sein des entreprises) ;
- le droit à 6 jours supplémentaires pour les formateur.trices.

B- La mutualisation financière

La mutualisation fédérale passe aussi bien évidemment par celle des moyens financiers. Si ce sont les organisations fédérées qui décident collectivement du taux de la quote-part attribuée à la fédération lors de congrès ou de CNF (pour le moment 4,50%), la hauteur de nos ressources est avant tout déterminée par le nombre de syndiqué.es, le paiement de la cotisation syndicale à 1% du salaire net mensuel, de la pension ou

de la retraite et le reversement régulier par les syndicats aux différentes structures de la CGT par le biais de CoGeTise.

Pour rappel, c'est le paiement de la cotisation syndicale qui concrétise l'adhésion de chaque syndiqué.e à son syndicat et son reversement qui matérialise son appartenance à la CGT. C'est en versant cette cotisation que le/la syndiqué.e donne à toutes les structures de la CGT les moyens de fonctionner et d'agir en toute indépendance.

La politique financière est donc un élément essentiel de l'organisation car elle lui permet de renforcer sa liberté et ses moyens d'expression et d'action. Or le retard récurrent du reversement des cotisations, le non-respect du 1%, constatés ces dernières années pour certaines des organisations de la fédération peuvent engendrer (voir engendrent pour certaines organisations) des difficultés de fonctionnement.

La fédération et ses organisations fédérées doivent donc travailler conjointement pour :

- Arriver pour l'ensemble des syndicats à un versement de la cotisation syndicale à hauteur de 1% du salaire net, de la retraite, de la pension ;
- Mettre en place un reversement régulier, fréquent et dès le début de l'année à CoGeTise pour ne pas mettre en difficulté les structures qui en dépendent ;
- Accroître la syndicalisation par l'augmentation du nombre de syndiqué-es dans les syndicats et la création de nouvelles bases et le renforcement de la continuité syndicale.

C- La FERC en territoire

De nombreux militant.es de la FERC sont investis dans leurs UL et leurs UD ou mandatés dans leurs comités régionaux. C'est un des points d'appui important à la diffusion de nos analyses et de nos revendications dans toute la CGT, et inversement, à la prise en compte des outils et revendications interprofessionnelles.

La fédération et ses organisations fédérées mettent des moyens pour aider cet investissement militant.

Elle doit aussi continuer et renforcer le travail de recensement des militant.es et de leurs mandats locaux : l'objectif est de pouvoir les mettre rapidement en contact dès que nécessaire, pour gagner du temps et de l'efficacité.

Des collectifs FERC locaux ont déjà été mis en place, ils peuvent être un bon moyen de mettre en commun le travail, d'épauler un syndicat en difficulté, de préparer des élections, de mener des activités spécifiques. Quelles que soient les formes choisies, il est indispensable de renforcer les liens entre les militant.es fédéraux en territoire.

IV- SE FÉDÉRER POUR ÊTRE PLEINEMENT ACTEUR DE LA VIE CONFÉDÉRALE

La FERC-CGT est une organisation fédérée de la CGT. Conformément aux statuts de la CGT, elle doit donc prendre sa place dans la confédération et ses organisations, de l'échelon national à l'échelon local.

La FERC-CGT a des propositions qui doivent être débattues avec les autres fédérations et qui doivent construire le projet de transformation sociale de la CGT. C'est le cas par exemple du travail sur la formation professionnelle initiale et continue : ainsi, les questions autour de l'apprentissage doivent être traitées a minima avec d'autres fédérations mais plus largement dans la confédération.

En effet, FERC-CGT a des exigences pour un Service public de l'Éducation, de la formation et de l'orientation, pour un accès de toutes et de tous à la Culture et à la pratique sportive. Ces propositions, qui ont pour but de gagner l'émancipation de toutes et de tous à l'heure où les politiques d'austérité sont aussi des politiques d'oppression, doivent s'intégrer dans le projet confédéral car elles participent d'un projet global.

En ce sens, la FERC-CGT doit s'impliquer davantage auprès de la jeunesse, que ce soit dans les collectifs et initiatives confédéraux, avec les

RÉSOLUTION 3

30

Supplément au Lien N° 190 - mars 2017

autres fédérations, ou avec d'autres organisations syndicales ou de Jeunesse.

L'action syndicale de la FERC-CGT en direction de la jeunesse porte en elle le syndicalisme du XXI^e siècle. En effet, la précarité touche particulièrement cette population et la FERC-CGT a des propositions : lutter contre la précarité, c'est lutter contre la perte des conquêtes sociales et du collectif.

Ce choix réfléchi d'un syndicalisme confédéré reste parfois à travailler et à construire : par exemple, dans le champ de la Recherche, la FERC-CGT doit travailler à la mise en commun des revendications entre les fédérations ou dans la confédération et ses organisations (Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens, Union Confédérale des Retraités, Comité National des Précaires Et Privés d'emploi...).

Ce travail rencontre parfois des résistances et des contradictions : les enjeux de structures ne doivent pas faire oublier les véritables enjeux de fond.

Mais ce travail en commun est nécessaire : ainsi comment envisager un travail au Conseil Supérieur de l'Education (CSE) ou encore au Conseil National de l'Evaluation du système Scolaire (CNESCO), où les sièges sont parfois confédéraux, sans une mise en commun des revendications, sans une dynamique revendicative confédérale ?

Il s'agit aussi de faire en sorte que le travail confédéral intègre automatiquement les sujets qui concernent directement la FERC-CGT. Ainsi, trop souvent sur des questions concernant la Culture, le Sport et même l'Ecole ou l'enseignement supérieur, la FERC-CGT n'est pas associée.

Il s'agit là de faire en sorte, par l'implication concrète de la FERC-CGT et de ses militant.es, qu'il devienne naturel de faire appel à la fédération pour ces questions tout simplement car la fédération est présente.

Si cette question est de la responsabilité directe de la confédération, la FERC-CGT peut agir pour que ce travail aille dans ce sens.

Cela passe par une reconnaissance du travail fédéral, sur ses champs propres, et de son apport dans le travail confédéral. Il faut poursuivre et renforcer notre participation aux collectifs confédéraux : LGBT, Femmes mixité, Economique et social, International, Santé travail, Formation professionnelle, Recherche etc.

Les outils confédéraux que sont l'UGFF et l'UGICT sont des outils importants. La FERC-CGT n'est pas assez impliquée et doit y être représentée en tant que telle.

Ce n'est que comme cela que nous gagnerons la mise en commun des revendications et la construction d'argumentaires nécessaires à plus d'efficacité.

Ainsi, certains champs de la Fonction publique se prêtent particulièrement à cela : les questions de la précarité ou encore des traitements ; certains champs de l'UGICT comme par exemple le temps de travail.

Il s'agit de rendre ces structures complémentaires. La Fédération a un rôle central dans l'activité syndicale liée directement aux métiers de son champ. Des structures comme l'UGFF ou l'UGICT trouvent leur sens dans la spécificité du statut ou la catégorie de certains salarié.es relevant de la Fédération, sans pour autant remplacer la Fédération.

V- DONNER UNE DIMENSION INTERNATIONALE À NOTRE ACTION SYNDICALE

Les traditions de solidarité internationale de la CGT la conduisent à poursuivre inlassablement son combat émancipateur pour libérer les peuples de l'exploitation capitaliste et du colonialisme, pour imposer un monde de paix et de liberté, pour gagner des droits nouveaux pour les travailleur.euses.

C'est le sens que donne la CGT à son implication dans la Confédération Syndicale Internationale (CSI), comme à la Confédération Européenne des syndicats. S'appuyant sur des coopérations directes avec de très nombreuses organisations syndicales du monde entier, elle est présente dans tous les grands rendez-vous sociaux et environnementaux de la planète.

Pour la FERC CGT, la CES n'est à l'heure actuelle trop souvent que le relais des instances européennes, son absence d'impulsion d'un mouvement de mobilisation au côté des travailleur.euses en Grèce mais aussi dans la plupart des pays touchés par la crise est révélatrice.

La CGT doit œuvrer à modifier les rapports de force en interne à la Confédération européenne des Syndicats (CES) en faveur d'une approche plus combative des enjeux sociaux, en particulier sur les droits des travailleur.euses et sur la défense et le développement des services publics.

La FERC-CGT doit prendre toute sa part pour favoriser l'activité syndicale aussi bien dans les structures professionnelles internationales comme l'IE (Internationale de l'Education), dont elle est membre, la FMTS (Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques), qu'avec les mouvements sociaux internationaux, tel le Forum Social Européen ou Mondial pour ouvrir les perspectives d'une internationalisation basée sur d'autres modes de production, de distribution, de consommation et de commercialisation que ceux imposés par le capitalisme mondialisé.

C'est le sens de notre participation aux campagnes pour imposer le droit universel à l'Education, pour que l'Education, la Connaissance et la Culture ne soient pas considérées comme des marchandises et soient exclues des traités commerciaux.

Les enjeux de l'éducation, la recherche, la formation et de la culture intéressent l'ensemble du monde du

RÉSOLUTION 3



travail, dépassant le cadre du champ professionnel spécifique.

C'est pourquoi nous sommes présents et actifs dans le cadre du travail confédéral pour que les organisations internationales auxquelles la CGT est affiliée s'emparent de ces questions.

Dans ce cadre, la FERC CGT choisit de s'investir notamment, mais pas exclusivement, au sein de l'IE dans le travail avec le Conseil Syndical Européen de l'Éducation (CSEE) en participant à ses instances, à ses espaces d'élaboration des orientations et revendications syndicales, en particulier les séminaires, tables rondes, conférences, développant, comme au plan national un syndicalisme de transformation sociale.

La FERC devra aussi accompagner ses militant.es qui pourraient être sollicités dans les instances internationales dans le champ de l'Éducation, la Recherche et la Culture.

Pour cela nous devons être présents en liaison avec les autres syndicats français au sein du TUAC et dans le travail autour du dialogue social européen sectoriel. Une attention particulière devra avoir lieu, lorsque la question se pose, au travail dans les comités de groupe internationaux.

Nous devons aussi continuer à nous investir dans les Forum Sociaux Européen et mondiaux afin d'y construire des convergences entre mouvements syndicaux et mouvement sociaux.

Nous devons prendre toute notre part dans les réseaux éducation, santé, service public et recherche scientifique des mouvements sociaux.

Mais en tout état de cause, la FERC-CGT doit garder la pleine maîtrise et la souveraineté de ses décisions.

Nous devons poursuivre notre participation à la lutte contre le TAFTA (Transatlantic Free Trade Agreement), le CETA (Comprehensive Economic and Trade Agreement) et l'ACS (Accord sur le Commerce des Services), accords de libre-échange négocié en secret entre les États Unis, le Canada et la commission européenne.

Notre fédération s'est engagée, dans son champ de syndicalisation et en lien avec les initiatives de la Confédération, à la lutte du peuple palestinien pour son autodétermination.

LA FERC DÉCIDE :

De développer ses collectifs de travail en permettant à chaque militant.e qui le souhaite de s'y investir.

De travailler, avec ses organisations fédérées, à renforcer les mises à jour des fichiers d'adhérent.es pour que toutes et tous reçoivent l'ensemble des informations les concernant, en renforçant le secteur de la vie syndicale.

De développer la communication, tant en interne qu'en externe, en renforçant le travail mené jusqu'à présent.

De renforcer la formation syndicale pour la rendre plus en adéquation avec les besoins de la fédération, des organisations fédérées et des syndiqué.es.

De lutter pour obtenir de nouveaux droits syndicaux pour l'ensemble des salarié.es du privé et du public.

De travailler, avec ses organisations fédérées, au respect des règles financières statutaires (cotisation au 1%, versements réguliers).

De développer le travail fédéral en territoire.

De développer son travail avec les autres fédérations, les différentes structures de la CGT et les espaces confédéraux.

De développer son travail et ses relations aux niveaux européen et international.