

# Thème 3 Renouveau syndical

SNESUP-FSU Congrès d'études ROUEN 2016

Des invitations à participer à cette commission avaient été faites au collectif des précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, à la confédération des jeunes chercheurs (CJC), ainsi qu'aux syndicats de la FSU intervenant dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une représentante de la CJC était présente. Des camarades du SNASUB-FSU et du SNCS-FSU ont également participé aux travaux de cette commission, la FSU, le Snuipp, le Snetap et le SNEP étaient excusés. Les discussions du mardi après-midi ont conduit à inviter des participant-e-s de Nuit Debout Rouen (occupant-e-s de l'église Saint Nicaise) pour un échange durant la session du mercredi matin.

La présentation des discussions de la commission se base sur la structure du document préparatoire à cette commission figurant dans le supplément spécial congrès au mensuel Le SNESUP n°645 de mai 2016, et met donc en évidence les éléments de réponse apportés aux questions de ce document, ou de débat que celles-ci ont suscité sans apporter nécessairement de réponse immédiate.

## Accueil et syndicalisation des jeunes collègues

Mieux cerner les attentes des jeunes générations vis à vis du syndicat:

Il s'agit de partir des préoccupations des jeunes collègues : prendre en compte toutes les formes de précarité et coordonner nos actions avec les collectifs de précaires, de jeunes chercheurs et les organisations étudiantes. Un constat de méconnaissance et de méfiance de la part des collectifs vis à vis des organisations syndicales a été confirmé, que nous devons dépasser en travaillant davantage ensemble.

Le SNESUP-FSU doit élaborer des revendications qui tiennent compte des préoccupations propres à l'entrée dans le métier (par exemple, le remboursement des frais de concours et une prime d'installation, ...). Etre présents lors des journées d'accueil des néo-recrutés est important, mais ne suffit pas : il faut réfléchir à un accompagnement sur la durée.

Parler du travail (et pas seulement des évolutions structurelles technocratiques) semble important pour toucher mieux les collègues (y compris les moins jeunes et moins précaires):

- Rappeler que les syndicats se proposent d'aider à résoudre les problèmes liés au travail et aux conditions de travail
- promouvoir les missions et les actions du CHSCT
- valoriser nos acquis (revendications qui ont été satisfaites, locales, ou nationales, comme l'égalité TP=TD, etc.)

Les parcours d'entrée dans la syndicalisation sont multiples: parmi les présent-e-s à la commission, diverses voies ont été recensées: syndicalisme étudiant, militantisme politique, rencontre avec le syndicat à l'occasion de demandes de défense individuelle, appartenance préalable à une autre organisation syndicale (SNES, par exemple), mouvements de lutte. Pour celles et ceux qui n'ont pas des parcours militants préalables, la rencontre avec notre organisation est l'occasion de faire le constat de son utilité et de son efficacité. Nous pourrions aider les doctorants à s'organiser, sans attendre d'eux qu'ils se syndiquent préalablement.

## communication vers les adhérents et les collègues

La difficulté à faire passer les messages syndicaux tient en partie à leur forme:

- L'omniprésence des sigles (pas toujours explicités) en rend la lecture difficile à comprendre pour les lecteurs et lectrices que sont beaucoup de nos collègues ;
- les lettres Flash apparaissent trop stéréotypées, et donnent l'impression d'un "discours automatique". Il semble important de prêter attention à ce travers dans leur rédaction ;
- Le message court vers les listes de diffusion locales semble plus porteur aux camarades qui ont expérimenté cette formule dans leurs établissements;
- Des formes de tracts différentes ont été testées: forme humoristique, ou de type article scientifique, avec des retours montrant que certains collègues apprécient la forme humoristique et que d'autres préfèrent la forme "sérieuse".

## formation syndicale

Le constat est fait d'une faible participation aux formations syndicales spécifiques pour les syndiqué-e-s de l'enseignement supérieur proposées au niveau national ces dernières années par les syndicats de la FSU de ce champ (SNESUP-SNASUB-SNCS), même si les stagiaires sont très satisfaits à l'issue des formations. Afin d'augmenter le nombre de camarades en mesure de bénéficier de formation syndicale, la commission suggère de développer une équipe nationale de formateurs et d'explorer la piste de formations "locales" (au niveau régional, par exemple), où interviendraient des formateurs de l'équipe nationale. Une amélioration de la communication sur l'offre de formation syndicale, au travers d'un catalogue, semble nécessaire.

## Structuration locale des sections:

Son intérêt est mis en avant dans les interventions. Les formes en sont variées et très liées au contexte institutionnel et militant local. Pour l'action sur les périmètres des regroupements, il est envisagé que le secteur Vie syndicale travaille à des propositions de d'aide à la structuration à ce niveau.

# Mobilisations alternatives et formes innovantes d'action syndicale

Si on souligne unanimement l'importance de continuer à développer les formes d'action syndicale traditionnelles (manifestation, pétition, etc.), dont l'efficacité se constate concrètement actuellement dans le mouvement contre la loi Travail, il apparaît aujourd'hui nécessaire que notre syndicat soit attentif aux nouvelles pratiques des collectifs, qu'ils soient corporatistes (Sciences en marche) ou citoyens (Nuit debout). Ces formes d'action impliquent souvent un engagement physique important, beaucoup de temps disponible et une solidarité entre les collègues. Elle relèvent aussi d'un apprentissage et d'une formation. A cet effet il convient d'apprendre de ces collectifs, et de lutter contre nos préjugés à leur égard.

## Freins à la syndicalisation

L'image des syndicats n'est pas bonne, et le SNESUP-FSU n'échappe pas à cette défiance, en raison d'exemples de l'utilisation par certain-e-s adhérent-e-s d'organisations étudiantes ou de personnels à des fins personnelles, en particulier d'avancement de carrière, conduisant à dégrader l'opinion que s'en font les collègues. Par ailleurs, le SNESUP-FSU n'est pas connu des doctorant-e-s de manière générale.

La perception du SNESUP-FSU par les collègues BIATSS (y compris les syndiqué-e-s du Snasub-FSU) est compliquée par les méconnaissances mutuelles des statuts des uns des autres (nombreux et très différents, avec des rapports à la hiérarchie très différents également). La participation du Snesup aux équipes de direction qui gèlent les postes ou licencient les personnels précaires est citée comme élément incitant à la méfiance envers notre organisation.

Compte-tenu de l'individualisme de la pratique de nos métiers, la peur d'être étiqueté comme syndicaliste, perçu comme trop politisé ou revendicatif, est un frein à l'engagement syndical. Un autre est évidemment le manque de temps disponible pour cela en raison de l'alourdissement de la charge de travail et de la pression à la performance. De plus, ces facteurs accentuent la tendance à la délégation par les collègues de l'action aux militants, même lorsqu'ils sont favorables à l'action syndicale.

La prise en compte du temps de travail dans les instances universitaires (conseils centraux d'établissements, ...) est importante : ce travail doit être reconnu, car il est nécessaire au fonctionnement des établissements défini par le code de l'éducation, et il est rappelé que le SNESUP a déjà une revendication de prise en compte de ce travail dans le référentiel d'équivalence des tâches pour les enseignants-chercheurs et enseignants. Mais il est nécessaire de revendiquer un texte national, et ne pas laisser cela à la négociation locale sur le référentiel d'équivalence des tâches. **De même, les autorisations spéciales d'absence pour participation des élus du personnel aux réunions, locales ou nationales, convoquées par l'administration, doivent faire l'objet d'une réduction de service.**

Décharges syndicales: bien qu'elles portent sur l'ensemble de l'activité d'un fonctionnaire, les décharges pour activité syndicale ne sont chiffrées que pour la partie "enseignement" du service des EC. D'où la difficulté de les faire prendre en compte dans l'activité de recherche (moindre nombre de publications par exemple, moindre présence, etc.). Mais bien d'autres raisons induisent une moindre présence sur le lieu de travail, souvent non compensée pour le laboratoire ou le département, et quel que soit le statut (congrés de maladie, maternité, temps partiel, etc.), et peuvent conduire à des retards de carrière : il faut revendiquer que ces éléments soient pris explicitement en compte dans les dossiers de promotion, dans les évaluations d'équipes ou de laboratoires, pour que les droits des individus soient respectés, même dans le cadre de la "performance" en recherche, et pour faire reconnaître l'activité syndicale comme une activité à part entière, légitime dans le cadre professionnel.

## Autres points abordés :

(mais pas approfondis, faute de temps)

- **égalité femmes/hommes** (un groupe de travail a été créé récemment dans le SNESUP-FSU)
- préoccupation des retraités: les pensions, la santé, l'autonomie

vote : unanimité Pour