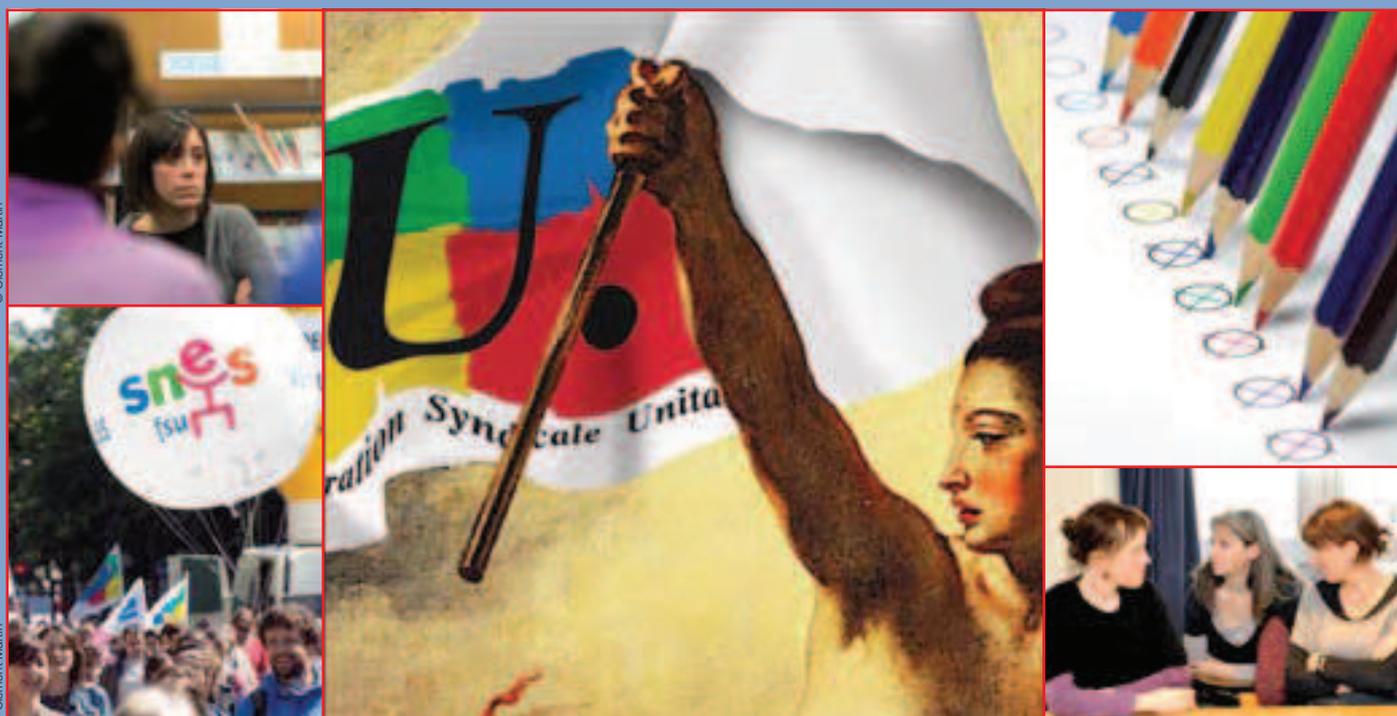


DOSSIER

Les élections professionnelles

Un enjeu de la *démocratie sociale*



Dossier réalisé par Christophe Barbillat, Anne Féray, Jacques Lacroix, Jean-Marie Maillard, Xavier Marand, Daniel Robin, Frédérique Rolet

**Les élections professionnelles
qui se dérouleront le
4 décembre 2014 seront
une occasion importante pour
faire vivre la démocratie sociale
dans la Fonction publique
en choisissant les élus du SNES
et de la FSU pour défendre
les intérêts des personnels.**

Le 4 décembre prochain les élections professionnelles auront lieu dans l'ensemble de la Fonction publique. Ces élections revêtent une grande importance pour plusieurs raisons. D'abord parce que le vote des personnels est scruté et analysé au regard des positions respectives défendues par les différentes organisations syndicales. Dans notre secteur, la structure du système éducatif, l'avenir du second degré avec la volonté de mise en place de « l'école du socle » visant à rapprocher voire fusionner le primaire et le collège, la nécessité d'une revalorisation des personnels du second degré seront des enjeux du message émis par les personnels.

Ensuite parce que ces élections permettent d'élire des représentants qui interviendront dans différentes instances pour y défendre l'ensemble de la profession, à travers les textes qui la régissent, mais aussi chacun des enseignants, des personnels d'éducation et d'orientation, pour leur carrière (promotions, mutations, etc.). Enfin, parce que ces élections permettent au SNES et à la FSU de disposer en fonction de leur représentativité des moyens humains militants pour assurer la défense des personnels, du niveau local au niveau national.

Ces élections doivent permettre au SNES de consolider sa position majoritaire dans les collèges et les lycées. Elles doivent aussi permettre à la FSU de confirmer son poids prépondérant dans l'Éducation nationale, mais aussi de retrouver sa première place sur l'ensemble de la Fonction publique de l'État. ■

Fonction publique d'État française

Des accords de Bercy à la loi de 2010

On peut déjà esquisser un premier bilan des accords de Bercy ayant débouché sur la loi de 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, portant notamment sur la représentativité des organisations syndicales. Toutefois, il reste des points toujours en attente.

Pendant la gestation de la loi de 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale dans les entreprises, issue de la position commune CGT-CFDT-MEDEF-CGPME, une négociation a été ouverte quasi simultanément pour la fonction publique, portant sur les critères de représentativité, le champ de la négociation, l'architecture et le rôle des organismes consultatifs, les droits et moyens des organisations syndicales. Elle a débouché sur la signature en juin 2008, par six (FSU, CGT, CFDT, UNSA, Solidaires et CFE-CGC) des huit syndicats de la fonction publique, de ce que l'on nomme les accords de Bercy.

Même s'il ne répondait pas à toutes nos demandes, ce protocole d'accord retenait trois principes, allant dans le sens d'un renforcement de la démocratie et d'une plus grande légitimité syndicale :

- liberté de candidature aux élections pour tout syndicat légalement constitué, synonyme du rétablissement d'une réelle liberté de choix pour les personnels et la fin des discriminations dont étaient victimes plusieurs syndicats de la FSU dans divers ministères depuis plus de 10 ans, en raison de la loi Perben qui avait instauré une présélection des candidatures syndicales par une « présomption de représentativité » de certaines organisations ;

- principe d'une représentativité et d'une composition des conseils supérieurs fondées exclusivement sur le vote des personnels ;
- principe d'accords majoritaires en voix.

Suivront plusieurs mois de discussions qui aboutissent à la loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, promulguée le 5 juillet 2010, abrogeant la loi Perben de 1996. La loi de 2010 n'a pas tout réglé. Toutes les conséquences n'ont pas encore été traduites dans l'ensemble des textes réglementaires

ou circulaires relatifs aux rôles et moyens des organisations syndicales dans la fonction publique. Ainsi, la question de la négociation (portée, statut, modalités...) n'est-elle toujours pas traitée en détail. ■

Une traduction de la loi : la mesure de la représentativité dans la fonction publique

À l'Éducation nationale, comme dans l'ensemble de la fonction publique de l'État, l'audience des syndicats était mesurée tous les trois ans lors des élections aux CAP dont les résultats servaient de référence pour composer les autres instances. Depuis la loi de 2010, les représentants des personnels dans les CAP sont toujours élus, mais ce sont les élections aux Comités techniques (CT) qui servent à mesurer la représentativité.

La représentativité chez nos voisins européens

Contrastes et diversité des situations

Les mécanismes de représentativité des enseignants en Europe divergent nettement, notamment entre les pays d'Europe du Sud et ceux d'Europe du Nord. Le système d'élections en vigueur en France est une exception.

Comme toujours en Europe, la diversité des situations est la règle. Contrairement à la France où le syndicat majoritaire chez les enseignants est autonome, les syndicats les plus représentatifs des enseignants en Europe sont confédérés, bénéficiant de la représentativité de leur confédération. De plus, notre statut de fonctionnaire doté de la garantie d'emploi et de carrière n'est partagé que par l'Allemagne et l'Espagne. Concernant le recours à des élections, on retrouve la division entre « pays du contrat », l'Europe du Nord, et « pays de la loi », l'Europe du Sud.

Europe du Nord et Europe du Sud

En Europe du Nord, la représentativité est le fruit de la reconnaissance mutuelle ancienne entre organisations d'employeurs et organisations de salariés (depuis 1899 au Danemark). Tout nouvel acteur doit faire sa demande auprès de juridictions du travail où tous les syndicats reconnus sont représentés.

L'indépendance par rapport aux employeurs et le nombre d'adhérents payant une cotisation sont décisifs. En Angleterre, une liste officielle des syndicats est établie, soit en vertu de la reconnaissance mutuelle, soit grâce à l'accréditation délivrée par un organisme indépendant. Là encore les critères d'indépendance sont décisifs. En Allemagne, à la reconnaissance mutuelle s'ajoute le caractère syndical de l'organisation défini par la loi. En Europe du Sud, plusieurs pays organisent des élections. Elles se déroulent au niveau des entreprises, et donc des établissements pour l'éducation. Ainsi, en Italie, les « Representanze Sindicali Unitarie » (RSU) sont élus sur la base de listes présentées par les syndicats dans chaque école, lycée, université. Il faut atteindre 5 % du total des voix exprimées pour avoir des représentants dans les organismes habilités à négocier. Un système identique existe en Espagne (« Junta de Personal »), mais le seuil de représentativité est de 10 %. En Belgique, les

élections sociales sont organisées pour constituer les conseils d'entreprises (au moins 100 salariés) et les comités de prévention et de protection du travail (au moins 50 salariés) ; les réseaux d'écoles privées confessionnelles (majoritaires) sont concernés, mais pas les écoles publiques (minoritaires).

Un système français unique en Europe

Quel que soit le mode de reconnaissance de la représentativité, les organes de négociation dits « paritaires » ne traitent que des questions globales de salaires et de conditions de travail. Les contentieux individuels se traitent devant les tribunaux *ad hoc*.

Lié au statut de la fonction publique, notre système d'élections par catégories, destinées à constituer des Commissions paritaires nationales et académiques consultées sur l'avancement, la mutation de chaque enseignant, et d'élection directe pour les comités techniques, est donc unique en Europe. ■

Quelques chiffres

64,84 %

Taux de participation 2008 aux élections aux CAPN du second degré.

975 034

Nombre d'électeurs Éducation nationale

44,12 %

Taux de participation 2011 aux élections aux CAPN du second degré.

Quels enjeux pour ces élections ?

Viser une forte participation

Après les élections professionnelles de 2011, au taux de participation très faible, il faut que les conditions du scrutin de 2014 permettent aux personnels de s'exprimer. La profession doit envoyer un message fort.

Du 27 novembre au 4 décembre 2014, chaque électeur élira au suffrage universel direct ses représentants dans les instances consultatives (Commissions administratives – ou consultatives – paritaires et Comités techniques : cf. page 24 de ce dossier).

Tout le monde participera aux scrutins pour deux Comités techniques (CT) : un de niveau ministériel et l'autre de proximité. Les personnels titulaires voteront aussi pour les Commissions administratives paritaires Nationale (CAPN) et/ou Académique (CAPA) de leur corps. Les personnels non titulaires voteront pour la Commission consultative paritaire (CCP) les concernant (voir tableau page 24).

Quels enjeux ?

Les enjeux sont importants, d'abord pour la défense des intérêts individuels et collectifs des personnels eux-mêmes. Le rôle de chacune des instances (CT, CAP ou CCP) est différent, mais les enjeux sont importants pour les personnels dans les deux cas : en CAP ou en CCP pour tout ou partie des opérations liées à la carrière ; en CT pour les questions relatives à la structuration administrative, aux discussions sur les règles statutaires et aux mesures salariales « catégorielles » prises par le ministère.

Le deuxième enjeu est celui de la représentation des personnels dans les autres instances. Les résultats obtenus aux élections aux CT servent à attribuer les sièges des représentants des personnels :

- au Conseil supérieur de l'éducation (CSE), consulté sur les objectifs et le fonctionnement du service public d'éducation, et en particulier sur les programmes, les contenus et les grilles horaires disciplinaires... ;
 - aux Conseils académiques ou départementaux de l'Éducation nationale, consultés sur l'organisation territoriale de l'EN ;
 - au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État (CSFPE), consulté sur les questions statutaires générales de la Fonction publique de l'État ;
 - au conseil Commun de la Fonction publique (CCFP) consulté sur les questions transversales aux trois fonctions publiques ;
 - aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui ont pour mission de « contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail... » ;
 - aux instances d'action sociale, interministérielles (CIAS) ou ministérielles (CNAS, CAAS, CDAS), définissant les prestations sociales mises en œuvre par l'État-employeur (loisirs et vacances – chèques-vacances ; garde des enfants – CESU ; aides à l'installation – AIP ; logement social...).
- Le troisième enjeu est celui de la représentativité de chaque organisation syndicale : les résultats participent à la construction des rapports de force lors des discussions et négociations avec le ministère et le gouvernement. Ainsi, la baisse de la participation lors du scrutin de 2011 dans l'Éducation nationale (42 % de participation au lieu de 60 % lors des élections précédentes) a engendré une baisse de la représentativité des personnels de l'EN au sein de la Fonction publique. L'objectif d'un vote massif lors du scrutin de 2014 est donc essentiel : les personnels de l'Éducation nationale doivent retrouver toute la place qui leur revient au sein de l'État, dont ils constituent plus de la moitié des effectifs. Il s'agit en même temps de consolider et développer au sein de notre ministère le rapport de forces en faveur des personnels. ■

Les résultats participent à la construction des rapports de force lors des discussions et négociations

Le vote électronique

Notre ministère est l'un des seuls à recourir au scrutin électronique pour les élections professionnelles de 2014, comme il l'avait fait en 2011, contre l'avis du SNES et de la FSU. Toutefois, sous notre pression, le ministère a décidé d'évolutions importantes, tout en préservant la sécurisation des procédures de vote.

Simplification des démarches permettant de voter

Dès le début des discussions, nous avons exigé du ministère qu'il mette tout en œuvre afin que la participation retrouve un niveau comparable à celui des scrutins antérieurs à 2011. Les modalités nouvelles proposées actuellement par l'administration vont dans ce sens : seul un navigateur Internet sera nécessaire pour voter ; les éléments d'identification nécessaires seront un identifiant attribué de manière confidentielle et un mot de passe choisi par l'électeur lui-même. Enfin, tout électeur ayant égaré l'un de ces éléments pourra le récupérer jusqu'au dernier jour du vote. Ainsi, nul ne sera privé de vote, même s'il a égaré ces éléments.

Jeudi 4 décembre 2014 : jour du vote dans l'établissement

À notre demande, le ministère a reculé la date du scrutin début décembre, afin de permettre la fiabilisation des listes des électeurs. Le scrutin se déroulera du jeudi 27 novembre au jeudi 4 décembre. Pendant toute cette période, chaque électeur pourra émettre son vote depuis n'importe quel poste informatique.

Nous avons obtenu que le jeudi 4 décembre soit le jour du vote sur le lieu de travail et qu'à cette occasion tout soit mis en œuvre pour favoriser le vote : création dans les établissements de vrais espaces de vote, mise à disposition en nombre suffisant de postes informatiques protégés par un isoloir...



© Foto-Ruhgebiet / Fotolia.fr

38,54 %

Taux de participation 2011 aux élections au CTM de l'Éducation nationale.

53 %

Taux de participation global 2011 aux élections aux CT dans la Fonction publique de l'État.

2 275 910

Nombre d'électeurs dans la Fonction publique d'État.

59,2 %

Taux de participation global 2011 aux élections aux CAP dans la Fonction publique de l'État.

Le rôle des instances élues

Des fonctions essentielles

Les instances élues se déclinent sous plusieurs formes, qu'il s'agisse de commissions administratives, consultatives ou techniques. Leur rôle déjà important doit être maintenu et approfondi, comme s'y emploie le SNES-FSU.

Le statut général pose le principe démocratique de l'élection par les fonctionnaires eux-mêmes de leurs représentants, pour organiser leur participation « 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 » au sein d'organismes consultatifs. Dans ce cadre, sont élus au suffrage universel direct les représentants dans les Commissions administratives paritaires (CAP) et les Comités techniques (CT).

Les Commissions administratives paritaires (CAP) et les Commissions consultatives paritaires (CCP)

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles. Assurer la défense des intérêts individuels par des droits reconnus à tous, élaborer des règles communes, assurer la transparence dans leur application... : les CAP et les CCP sont des instances indispensables pour les personnels. Pour le SNES, elles constituent les instances représentatives de chaque profession, donc les plus proches des personnels.

Pour les personnels titulaires : les Commissions administratives paritaires

Tous les personnels titulaires ont vu un jour leur situation étudiée au cours d'une CAP : mutation, avancement d'échelon par exemple. Pour la plupart des personnels, elles existent à deux échelons : ministériel (CAPN) et académique (CAPA). (Voir tableau ci-dessous.)

Les CAP sont instaurées pour chaque corps de titulaires et sont composées en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Leur existence a été consolidée en 1983. Au fil des années, grâce en particulier à l'action du SNES et de ses élus, elles ont vu leurs compétences et



© Thierry Nécloux

Un rôle essentiel pour garantir l'égalité des traitements et assurer la transparence dans les actes de gestion

leur rôle s'étendre pour devenir des lieux de défense et de revendications pour l'ensemble des personnels.

Elles jouent un rôle essentiel pour garantir l'égalité de traitement, assurer la transparence dans les différents actes de gestion des carrières, lutter contre les passe-droits et les décisions arbitraires. Elles sont la garantie d'une gestion collective des personnels, un outil de défense individuelle et collective, de contrôle des décisions prises par l'administration (mutation, avancement, promotion, changement de grade, titularisation, révision de note administrative...) pour éviter une gestion à la tête du client.

Pour les personnels non titulaires : les Commissions consultatives paritaires

Le SNES a obtenu en 2008 la création de CCP pour l'ensemble des non-titulaires, qui ne disposaient pas jusqu'alors d'instance paritaire permettant en particulier la transparence sur les actes de gestion. Les attributions des CCP sont cependant encore trop restrictives : le SNES agit pour les élargir et rapprocher leur rôle de celui que tiennent les CAP des titulaires.

Il existe dans chaque académie trois CCP :

- la CCP compétente pour les non-titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation (les « contractuels ») ;
- la CCP compétente pour les non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves (assistants d'éducation, auxiliaires de vie scolaire, MI-SE) ;
- la CCP compétente pour les non-titulaires exerçant des fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.

Les Comités techniques (CT)

Dans l'Éducation nationale, les CT sont organisés à trois échelons :

- le Comité technique ministériel (CTM) ;
 - le Comité technique académique (CTA) ;
 - le Comité technique départemental (CTSD).
- Le rôle des CT a été notablement élargi en 2011. Ils sont notamment consultés, selon leur niveau, sur :
- l'organisation et le fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
 - la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
 - les règles statutaires et les règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
 - les évolutions technologiques et des méthodes de travail, leur incidence sur les personnels ;
 - les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et des critères de répartition ;
 - la formation et le développement des compétences et qualifications ;
 - l'insertion professionnelle, l'égalité professionnelle, la parité, la lutte contre toutes les discriminations ;
 - la participation de l'État au financement de la protection sociale complémentaire des personnels... ■

Qui vote, pour quelle instance ?	CAP nationale	CAP académique	CCP académique	CT ministériel	CT académique
Agrégés, certifiés, CPE, CO-Psy TITULAIRES : 4 votes					
Chaires supérieures : 3 votes					
PEGC : 3 votes					
STAGIAIRES de toutes les catégories : 2 votes					
AED, contractuels : 3 votes					

Le poids de la FSU et du SNES

Un atout à conserver

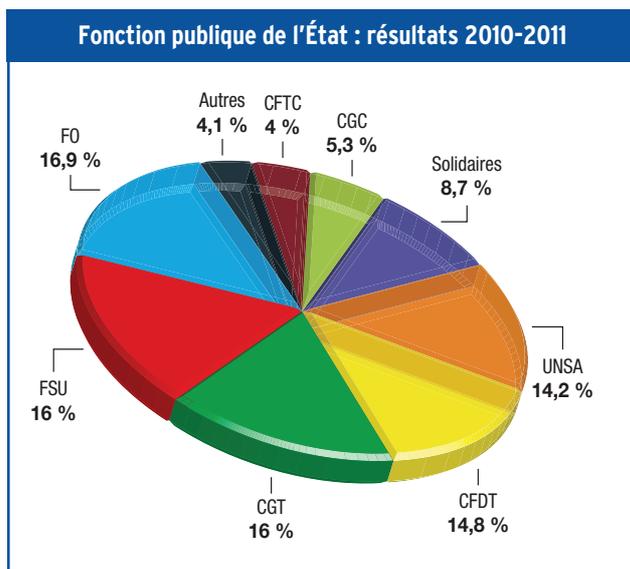
Ce sont les modalités de vote qui ont fait que la FSU n'a pas été reconduite comme première fédération de la fonction publique d'État. La majorité conservée dans les métiers d'enseignement a permis de montrer le poids essentiel de la FSU pour la défense de la profession.

Depuis 2011, la FSU a la deuxième place dans la Fonction publique de l'État, *ex-aequo* avec la CGT et au coude à coude avec FO. Ce résultat est directement lié au « dévissage » de la participation au scrutin de 2011 dans l'Éducation nationale, en raison de l'organisation désastreuse du vote électronique et des difficultés ainsi engendrées pour nombre de collègues qui n'ont pas pu voter. Si en 2011 la participation dans l'Éducation nationale avait été du même ordre que dans les autres ministères, la FSU occuperait aujourd'hui la première place. Le vote électronique est maintenu dans l'Éducation nationale en 2014 ; toutefois, ont été obtenues des améliorations importantes qui permettent d'envisager une forte remontée de la participation.

Une majorité pour peser

Les résultats des élections aux CAPN mettent clairement en évidence la très forte légitimité du SNES dans les professions qu'il représente et pour lesquelles il existe des CAP (certifiés, agrégés, chaires supérieures, CPE, CO-Psy). Avec 50,57 % des voix, face à de nombreuses autres listes (jusqu'à onze pour la

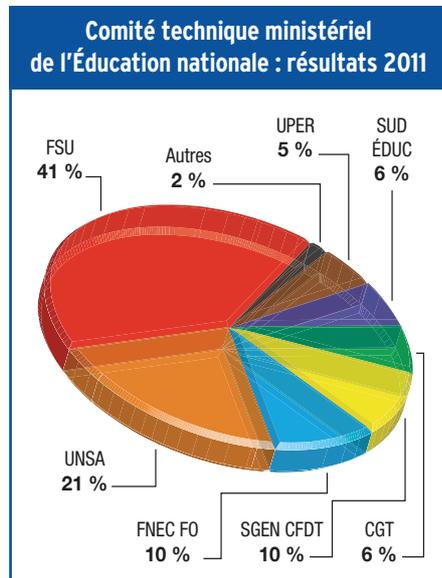
CAPN des certifiés), le SNES a la majorité absolue des suffrages lui donnant un poids incontestable dans le second degré. Face au ministre, une telle représentativité au service des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation ne peut être ignorée ni marginalisée. Les tentations d'in-



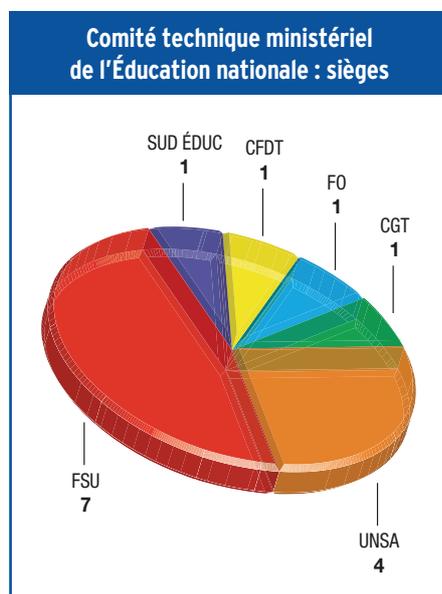
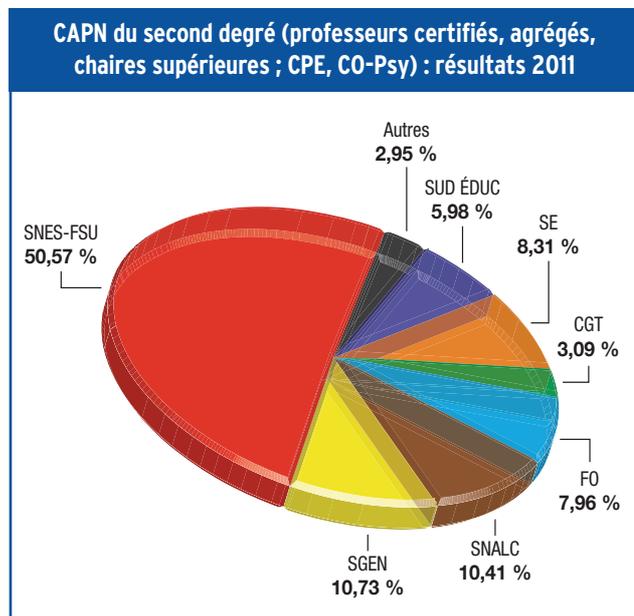
strumentaliser contre le SNES des organisations syndicales qui, même regroupées, restent largement minoritaires sont vouées à l'échec. Cette majorité donne, aujourd'hui comme dans le passé, une légitimité pour s'opposer à la construction d'une « école du socle », prônée par le SGEN et l'UNSA, qui vise à faire éclater le second degré par un rapprochement structurel et pédagogique du collège et de l'école primaire. Cette majorité permet aussi au SNES de peser pour que soit entamée une revalorisation des conditions de travail et de rémunération des professeurs du second degré face à une crise de recrutement sans précédent et à une augmentation très importante des effectifs d'élèves.

Légitimité de la FSU

La FSU avec ses syndicats nationaux est de très loin la première organisation syndicale de l'Éducation nationale. Elle obtient, en



2011, 40,62 % des voix dans une élection comportant douze listes concurrentes. La deuxième organisation syndicale (l'UNSA) arrive près de 20 points derrière, n'obtenant qu'un peu plus de la moitié des voix de la FSU. Cela donne aux syndicats nationaux de la FSU une légitimité qui les rend incontournables dans toutes les discussions concernant l'Éducation nationale et ses personnels. La FSU dispose de sept des quinze sièges du Comité technique ministériel (CTM). Un des enjeux des prochaines élections professionnelles sera de renforcer le poids de la FSU et, par le gain d'un huitième siège, d'être majoritaire au sein du CTM. ■





Gérard Aschieri, professeur agrégé de lettres classiques, il a été secrétaire général de la FSU de 2001 à 2010. Il est membre du Conseil économique, social et environnemental.

« Les organisations syndicales légitimées par l'élection ont pu jouer tout leur rôle de défense des personnels »

L'US : *Quelle place pour le dialogue social dans un régime statutaire ?*

Le fonctionnaire est dans une position statutaire et réglementaire parce qu'il est au service de l'intérêt général que représentent les élus de la Nation. Il n'est pas dans une relation contractuelle avec un employeur : son statut est défini par la loi et le décret, et il doit obéissance à sa hiérarchie. Cela semble laisser peu de place au dialogue social.

L'originalité du statut a été de surmonter cette apparente contradiction en ouvrant aux fonctionnaires le droit de négocier par l'intermédiaire de leurs syndicats et celui de donner leur avis, à travers leurs représentants, sur la gestion de leurs carrières et l'organisation et le fonctionnement des services publics. Ce dernier droit s'est traduit par la mise en place, d'une part des Commissions administratives paritaires, élues au suffrage direct, en charge des carrières, et d'autre part des Comités techniques paritaires, ainsi qu'un Conseil supérieur de la Fonction publique, chargés de donner un avis sur les questions d'organisation, de fonctionnement et de modifications statutaires.

Bref, un système original tenant compte des contraintes spécifiques de la fonction publique : ainsi le dernier mot revient à l'autorité hiérarchique et les accords ne sont pas en soi créateurs de droit mais nécessitent toujours une transposition réglementaire ou législative. Dans ce cadre, les organisations syndicales légitimées par l'élection ont pu jouer tout leur rôle de défense des personnels et les représentants syndicaux ont pu acquérir une indéniable expertise à leur service tout en ayant l'obligation de leur rendre des comptes. Et la fonction publique est depuis des années un lieu où la concertation est incessante et la négociation fréquente.

L'US : *Quelle évolution du dialogue social depuis les « accords de Bercy » ?*

Pour le mesurer il faut revenir un peu en arrière : au nom du « nouveau management » s'est amplifiée la tentation de contourner les instances paritaires ou d'en faire des chambres d'enregistrement. D'autre part lorsque la FSU a conquis dans le vote des personnels une incontestable représentativité, le gouvernement s'est empressé de changer les règles pour la minorer et empêcher la libre présentation des candidatures. Enfin, comme n'existait aucune règle de validité des accords, le gouvernement a pu se contenter de signataires minoritaires et dans cette perspective se livrer à toutes les manœuvres de division entre les organisations. Sans compter le fait que quasiment 20 % des agents des services publics, les non-titulaires, étaient exclus de la possibilité d'élire leurs représentants.

La loi de 2010 (suite aux accords de Bercy de 2008 signés par la FSU) a corrigé en partie cette situation : renforcement de la place de la négociation, définition des critères de validité des

accords, rétablissement de la liberté de candidature pour les organisations syndicales légalement constituées et de l'élection comme seule base de la représentativité ; les Comités techniques réformés, aux pouvoirs plus étendus, sont désormais élus par un vote de tous, titulaires ou non, et cette élection sert de base au calcul de la représentativité ; un Conseil commun de la fonction publique a été créé. La loi a introduit sur certains points des garanties supérieures à celles du privé : un accord local ne peut déroger à un accord national que s'il est plus favorable. Et un accord pour être valable doit être signé par des organisations représentant une majorité des fonctionnaires concernés (contre 30 % dans le privé).

L'US : *Quelle amélioration du dialogue est indispensable aujourd'hui dans la fonction publique de l'État ?*

Il faudrait que les représentants des personnels disposent de tous les moyens en temps mais aussi en expertise pour remplir tout leur rôle. Il importe aussi que le suivi des accords ne soit pas limité à ceux qui les ont signés et que l'obligation de consulter une seconde fois les CT en cas de vote négatif unanime s'accompagne d'une obligation de renégocier. Mais l'existence de conditions favorables ne suffit pas : la politique d'austérité ou la volonté d'imposer à tout prix des « réformes » décidées au sommet risquent de vider le dialogue social de son sens. De même si on empêche les personnels d'intervenir pour créer un rapport de forces en limitant leur droit de grève.

Un dialogue social fructueux nécessite de disposer de marges réelles de négociation et de considérer les représentants des personnels comme des interlocuteurs responsables porteurs non seulement de revendications, mais aussi d'une expertise et du sens de l'intérêt général. ■



Publications

- ▶ Gérard Aschieri (avec Patrick Roux et Bruno Poucet), *Publique ou privée : quelle école pour nos enfants ?* Le Muscadier, 2013
- ▶ Gérard Aschieri (collectif), *Fonctionnaire, quelle idée ?* Éditions Syllepse, 2009
- ▶ Gérard Aschieri (avec Danielle Michel-Chich), *Réussir notre école*, La Table ronde, 2005
- ▶ Gérard Aschieri, *Qu'est-ce que la FSU ?* L'Archipel, 2002

Le SNES et la FSU : quel lien ?

Une appartenance franchement positive

La FSU s'est construite en prenant le contre-pied des dérives de la FEN devenue l'UNSA-Éducation.
Le SNES joue pleinement son rôle dans la construction et le développement de la fédération.

Le SNES est membre fondateur de la FSU, fédération née en 1993 par la volonté de syndicats en désaccord profond avec l'orientation de la FEN, exclus pour les uns, comme le SNES, par une direction fédérale rétive à la démocratie, et pour d'autres, révoltés par ces pratiques et quittant d'eux-mêmes la FEN devenue depuis l'UNSA-Éducation.

La genèse de ce qui conduisit à l'éclatement de la FEN et la place prise par la FSU dans le monde de l'éducation remonte à des différends tant sur la conception du système éducatif que sur celle de l'indépendance syndicale et le rôle du syndicalisme. Tandis que le SNES développait le projet d'une école fondée sur le développement et la démocratisation de l'accès aux qualifications, appuyée sur des maîtres dotés d'une formation de haut niveau reconnue dans les grilles salariales, la direction de la FEN prônait l'idée d'une « école fondamentale » limitée au premier cycle du second degré avec des professeurs polyvalents.

Une nouvelle fédération unitaire

Quant à la conception du syndicalisme, elle se résumait pour la FEN à essayer de s'inscrire dans les marges imposées par le pouvoir, quitte à négocier des acquis pour certaines catégories au détriment éventuel

La FSU a conquis sa place dans le paysage syndical français et a permis de construire des luttes communes

d'autres. De plus, elle ne s'interdisait pas de défendre des positions qui étaient contradictoires avec celles défendues par ses syndicats nationaux dans leur secteur de responsabilité. C'est pourquoi nombre de militants s'engagèrent dans la création d'une nouvelle fédération, pluraliste, indépendante et unitaire, attachée à conforter et faire progresser les valeurs du service public, articulant la défense des cultures professionnelles et des conditions de travail, avec un projet de transformation sociale et voulant éviter les dérives qui avaient conduit à l'éclatement de la FEN. Depuis, la FSU a conquis sa place dans le paysage syndical français a souvent permis de construire des luttes communes pour les services publics.

Premier syndicat de la fédération, le SNES en tant que syndicat de métier peut appréhender au mieux les problématiques professionnelles du second degré, tout en les replaçant dans un



cadre plus général, se bat aux côtés de la fédération pour l'école et la société, est largement impliqué dans les différents mouvements sociaux, retraites, protection sociale, etc. Les revendications des personnels du second degré sont portées en articulation avec celles des autres dans les différentes instances représentatives dans lesquelles siège la FSU. La construction de la fédération, fondée sur le respect de la position des différents syndicats nationaux, laisse entières les demandes du SNES en même temps que sont recherchées toutes les convergences permettant de construire des mobilisations fortes. ■

Mise en œuvre du CTM/CSFPE

Pour le respect de nos professions, des pratiques démocratiques

Dans le cadre du Comité technique ministériel et des autres instances, la FSU et ses syndicats défendent les intérêts des personnels tout en veillant à respecter la position des syndicats concernés par le sujet abordé.

Le champ de compétence du Comité technique ministériel (CTM) est celui des enseignements scolaires des premier et second degré. Il est consulté sur l'organisation des services et sur les textes réglementaires (décrets statutaires notamment) pour les personnels du système éducatif, personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, administratifs, d'inspection ou de direction. Il est essentiel pour les personnels du second degré que leur point de vue y soit explicité et défendu.

Le SNES siège au CTM dans la délégation de sa fédération, la FSU. Les personnels du second degré ont donc l'assurance que leurs revendications y sont portées, car dans la FSU la position de la fédération est celle du ou des syndicat(s) concerné(s) par le sujet traité.

Les débats en CTM ou les projets de l'administration peuvent avoir une portée générale, et concerner par exemple l'ensemble des personnels ou l'ensemble des enseignants.

Porter l'expression des collègues

L'intervention du SNES et celles des autres syndicats de la FSU se construisent alors à partir des mandats et revendications que la FSU a élaborés depuis sa création dans ses congrès. Plus rarement, la réalité des exercices professionnels, l'histoire des professions peuvent expliquer des approches différentes. Il est alors préférable de poursuivre le débat, d'exprimer les différents points de vue plutôt que de chercher à réduire à tout prix d'apparentes contradictions.

Le statut des fonctionnaires et la situation des contractuels de l'État sont déterminants pour

nos conditions d'emploi, de travail et de rémunération, et connaissent de fréquentes évolutions. Les projets de loi ou de décret de portée générale sont soumis au CSFPE (Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État) ou au CCFP (Conseil commun de la Fonction publique). Les dispositions dérogatoires, qui reconnaissent au sein du statut des fonctionnaires des conditions particulières liées à la spécificité des missions, sont examinées par le CSFPE. Le SNES est présent dans ces deux conseils au sein des délégations de la FSU et y travaille selon les mêmes orientations qu'au CTM. Cela aussi participe de la démocratie syndicale et doit être préservé, car c'est la garantie que l'expression des personnels du second degré est portée et respectée dans toutes les instances dont ils relèvent. ■