

STAGE SYNDICAL LE SYNDICALISME D'HIER A AUJOURD'HUI

23 et 24 février 2007 - Clermont-Ferrand



Ce stage a rassemblé plus de 60 personnes malgré les chutes de neige !

Une quinzaine de stagiaires avaient fait le déplacement de Haute Savoie, de l'Aveyron, de Charente, du Loiret, de Haute Loire, du Cantal, de Créteil.

Sommaire:

Intervention de Huguette Cordelier 1ère secrétaire fédérale de Sud éducation en juin 1998

L'histoire, la création de SUD éducation

Participation personnelle

Références

Signification des sigles

p2 à 6

Syndicalisme et transformation sociale

Intervention de Didier Pagés

p7 et 8

Petite histoire du syndicalisme pour les luttes d'aujourd'hui

Intervention d'Alain Chevarin

p8 à 12

Le paritarisme

Les différentes commissions, leur composition, leur rôle...

p13 à 17

Intervention de Huguette Cordelier première secrétaire fédérale de Sud éducation en juin 1998.

Préambule... 2 données à prendre en considération:

-Je ne suis pas historienne ...

-Les périodes et les sujets abordés constituent presque l'essentiel de ma vie sur plusieurs années. C'est encore assez frais ! Mais c'est à prendre comme un témoignage, avec toute la subjectivité que cela implique ... mais aussi toute l'honnêteté qui est de mise ...

Filiations presque lointaines...

Il n'y a pas de "génération spontanée". SUD, c'est la réponse à un moment donné, de l'évolution de différents courants (*voir encadré*) du syndicalisme et de la place qu'y trouvaient - ou pas - les militants actifs des différentes oppositions au syndicalisme dit "institutionnel".

Les prémices sont certainement dans les coordinations qui se sont développées dans les années 80. Le soutien et la participation à ces coordinations a été le déclencheur, à l'intérieur de la CFDT, d'une crise qui montait entre les tenants des orientations "recentrées" de la confédération depuis déjà plusieurs années (congrès de Brest -1978) et les accros aux valeurs originelles auto-gestionnaires de la CFDT.

Les "moutons noirs" du congrès CFDT de Strasbourg de l'hiver 1988 ont enfanté SUD dans la foulée (décembre 88). Belle opposition de lumière ! A la même époque et pour les mêmes causes naissait CRC sur le secteur de la santé, qui deviendra plus tard SUD santé/sociaux.

Pour mieux comprendre l'état des lieux de la CFDT à cette époque, voir "Syndicalement incorrect - SUD PTT une histoire collective".

Ce que nous avons vécu fin 95/début 96 au SGEN est assez similaire (pratiques dignes d'un mauvais film de série B sur n'importe quel régime dictatorial - retrait de mandat, interdiction de locaux pour certains, clés et courriers confisqués, présence de surveillants aux réunions...).

Similaire aussi dans les débats entre les opposants : déchirements, hésitations, questionnements, difficulté voire impossibilité d'envisager un départ....

Similaire aussi dans le contexte social puisqu'à la suite d'un grand mouvement.

Similaire aussi dans la situation tem-

porelle qui impliquait de se jeter dans les élections professionnelles juste quelques mois après la création.

Et similaire aussi dans le volontarisme des acteurs qui s'y sont jetés à corps perdu !

L'indépendance politique, énoncée ainsi, est un mythe qu'il serait urgent de revisiter pour en définir les données. On peut fixer statutairement l'indépendance structurelle (signifiée dans les statuts de toutes les organisations syndicales), mais elle ne garantit pas l'indépendance idéologique (tous les partis ont une commission enseignante, et il faut y inclure les courants issus du "syndicalisme révolutionnaire" qui constituent aussi un positionnement politique). Toute l'histoire du mouvement ouvrier et syndical est structurée autour de ces courants et partis.

Il était une fois...

Pour SUD éducation, les déclencheurs étaient des militants/tes, majoritairement du SGEN, mais aussi de l'EE/FSU et même pour certains de la FEN ou de FO ... sans oublier les SDE.

Histoires différentes à mélanger dès le début, auxquelles très rapidement se sont ajoutées celles des adhérents/tes dé-syndiqués ou jamais-syndiqués, ceux/celles-là plutôt jeunes et sans expérience.

Création publique de SUD Éducation mai 1996

Sortie (au vrai sens du terme!) de crise interne au SGEN/CFDT après le mouvement de l'hiver 95. Créer SUD éducation, la décision fut prise par un petit groupe autant épuisé qu'enthousiaste dans les premiers mois de 96. Il fallut attendre, bloqués par les militants de "Tous ensemble"

(opposition CFDT) qui ne voulaient/pouvaient pas envisager de partir de la CFDT et nous promettaient qu'un congrès extraordinaire allait être arraché rapidement et changerait inévitablement les cho-

ses. Pour un certain nombre d'entre eux, surtout pour ceux qui avaient commencé à structurer cette opposition, partir avant, c'était saborder tout le travail de "Tous ensemble", c'était trahir.

Pendant ce temps, nous avons multiplié les contacts téléphoniques, postaux, personnels, essentiellement entre les opposants SGEN... et sans internet ! Contacts aussi nombreux avec la fédé SUD PTT qui apportera son aide réelle, (fric, matériel, locaux...)

Enfin, début mai 96, d'abord à Toulouse, puis le 6 à Paris, dans la salle Traversière prêtée par SUD Rail (qui s'était créé fin janvier), les deux premiers syndicats SUD éducation sont lancés. Dans un contexte où le sigle SUD était très porteur (1 page dans Le Monde juste au moment de notre création annoncée). La salle fut comble. Il s'avèrera par la suite que certains/nes n'étaient que des curieux !

Affirmations de :

-Vocation de dimension nationale

-Inter catégoriel (même patron-même syndicat)

-Interprofessionnel (contact pris avec le Groupe des dix - lieu interpro de SUD PTT)

-Instrument de défense au jour le jour des salariés ET de transformation sociale

-Aux côté des "sans" - période forte sur le logement (DAL), les chômeurs (AC), les sans-papiers (occupation de Saint Bernard - on avait ouvert les portes avec d'autres)

-Pouvoir à la base, AG, pas de bureaucrates, pas de signature sans présence ...

-Forme et fond indissociables... et affirmation -sincère- qu'on ne voulait pas être un syndicat de plus dans le paysage mais peser, agir sur la recomposition syndicale qui était inévitable (thème fort de l'époque qui

semblait traverser tous les syndicats et les commentateurs patentés), ... et j'en oublie sans doute.

Prêts à faire vivre ce sigle plein de sens : Solidaire Unitaire et Démocratique. On appelait ça "alternatif". On y annonce le dépôt de 3 statuts basiques (dépôts fait successivement en mai/juin 96) :

-syndicat parisien

-syndicat national, pour permettre l'adhésion individuelle sur tout le territoire en attendant que les syndicats locaux se créent.

-fédération de syndicats

nécessaires pour l'existence légale, mais sauf pour le syndicat national qui ne devait servir que de "réceptacle" provisoire, à redéfinir par les adhérents et les syndicats qui les constitueraient.

A partir de là, les premières créations ont servi de déclencheurs : essentiellement des morceaux d'équipes locales SGEN + individus EE/FSU au début, puis cela s'est rapidement diversifié par la suite.

Dans la foulée se créent Lyon (ARL), Saône et Loire, Aisne, Créteil, Mayenne, Montpellier...

Dès fin août 96, une première rencontre d'été (à Toulouse) - juste au moment de l'évacuation musclée de St Bernard ! - a lieu. Au programme, entre autre, débat sur la présentation de listes aux élections professionnelles qui doivent avoir lieu en décembre (avec dépôt des listes en octobre!).

Les contacts ont commencé avec les 2 SDE (Puy de dôme et Finistère) et les 2 PAS (Isère et 93).

Rentrée 96

A Paris, on a loué un local (rue des Boulets). C'est cher, mais le pari est le suivant :

D'après le trésorier, avec 500 adhérents, c'est vivable sans problème. On démarre avec presque 300, ça semble atteignable. SUD Ptt donne 10 000 F, le "collectif des 216" (sigle d'un mouvement AIS finissant) donne son solde de 8000 F, des adhérents économes font des avances, SUD Rail donne sa caution, on y va.

Et on se dit que si ça foire, ce sera plus triste pour les idées que pour l'argent !

On fait le bail au nom du syndicat national et on fait les démarches pour un routage national.

A partir de là, double tâche : se construire et préparer les élections professionnelles, tâches mêlées, évidemment beaucoup plus lourdes que ce qu'on avait pu imaginer ... qui vont installer pour longtemps le fonctionnement dans l'urgence constante.

Elections (dernière élection avant l'application de la loi Perben sur la représentativité) :

Rencontres SUD / PAS / SDE qui débouchent finalement sur des listes communes nationalement (4 - 1er degré, certifiés, agrégés, EPS) et localement (12 académiques ou départementales).

On retient Roto, l'imprimerie du journal de SUD Ptt (et de la LCR), le journal sera donc un premier "vrai" journal national SUD (le seul de cette année scolaire).

Le chiffre annoncé nationalement est minable (1,5%, la moyenne étant faite sur l'ensemble du corps électoral, tous corps confondus), c'est un peu triste par rapport à nos rêves, mais normal. Par contre, localement, là où il y a des équipes, les scores sont assez encourageants.

On titre : **Ni gagnants Ni perdants... VIVANTS !**

Vers un congrès constitutif

Tout reste à faire.

Une douzaine de rencontres nationales PAS/SDE/SUD éducation (tournantes et très majoritairement en province), à chaque rencontre, les nouveaux syndicats SUD créés s'ajoutent. Fin août 97, des journées d'été à Rennes marquent une nouvelle étape dans la construction nationale : décision de la mise en place d'une trésorerie nationale et d'une presse nationale pour la rentrée.

Les débats sont nombreux mais l'enjeu de la construction nationale y est très envahissant. Deux lignes s'opposent pour la construction :

-Union syndicale, qui laisse complètement autonomes chaque syndicat local, le double danger de la bureaucratisation et du pouvoir d'une "direction" nationale sert à la fois d'argument et d'épouvantail,

-Fédération, force nationale coordonnée ... mais, sur ce thème, entre les tenants d'un fédéralisme de type libertaire (ce qui pouvait sembler être le discours majoritaire des pro-fédé) et ceux d'un fédéralisme plus "bolchévique", le débat ne fut ni vraiment approfondi ni vraiment tranché à

l'époque.

Première année sans décharges (seulement à partir de la rentrée 97 pour les SUD), où il fallut donner corps à ce syndicalisme " alternatif " que nous voulions inventer, localement mais aussi nationalement, ce qui sur ce dernier niveau ne fut pas sans ambiguïté (existence légale de la fédé mais pas encore entérinée par un congrès constitutif). Ambiguïté entre l'interne et l'externe, pour la presse, et surtout pour l'administration, nous étions une fédération, adhérente au G10 (ce qui, entre autre, nous a permis de mettre assez rapidement en place le droit à la formation syndicale avec la caution de " Culture et Liberté).

Pendant toute cette période, pour être cohérents, il fallut participer activement :

-aux " marches européennes contre le chômage (mai/juin 96, Amsterdam en 1997, Cologne en 1999) et aux mouvements de chômeurs locaux (98), en relation entre autres avec AC (créé en 93),

-au mouvement des précaires (marche des MA, été 97)

-aux luttes sur le logement, les sans-papiers, les femmes, anti-fascistes...

-à diverses manifestations annonciatrices du mouvement anti-mondialisation : Lyon (mai 96), Bruxelles (février 97 et avril 98), Strasbourg (mars 97) ...et début des rencontres pour aller vers la constitution d'un réseau européen : Rome, Grenade (sorte de journées d'été de la CGT espagnole, appel de Grenade en juillet 97)) avec la CGT esp., l'UNICobas ital., la SAC suédoise, SUD canton de Vaux, la CNT.

-et aussi au conseil national du Groupe des dix (comme " observateur " dès notre création), puis au bureau à partir de sept 97 et au congrès constitutif de janv 98.

On a même été invités au congrès du SNUIPP en mai 98 !

Et pendant les temps libres (!), s'attacher au développement de SUD éducation : le syndicat national joue son rôle à plein et permet que notre position - pas de syndicat créé sans personnes réelles pour le faire vivre - se réalise. Des adhésions individuelles arrivent régulièrement, dispersées. A chaque fois qu'il y en a plusieurs sur le même département ou l'académie, on les met en relation. A elles revient

la décision de créer ou pas un syndicat local, sur les bases communes : inter catégoriel, interpro (G10), AG, participation à la construction nationale (rencontres...). Et ça marche.

En juillet 97, 22 syndicats créés, environ 1500 adhérents, 7 rencontres nationales, presse nationale prévue pour la rentrée et congrès constitutif pour le 2ème trimestre 98.

On affirmait toujours que forme et fond étaient indissociables, qu'on ne voulait pas être un syndicat de plus mais être acteurs de la recomposition syndicale. On affirmait aussi, et c'était vrai à l'époque, être un facteur de re-syndicalisation .

Congrès constitutif de la fédération - mai/juin 98

Dans la période précédant le congrès, PAS se retire et pose sa participation comme "observateur" (PAS 93 a quasiment disparu, celui du Rhône sorti à l'air juste pour une liste aux élections de 96 remue peu, cela concerne essentiellement celui de l'Isère)

Les textes avaient afflué, d'orientation bien sûr, mais la question des statuts a été dès le début un sujet d'importance. Il y a eu 180 amendements aux projets de statuts !

Environ 120 délégués (dont seulement une quarantaine issue du SGEN), 25 syndicats présents, de grosseur et d'ancienneté (relative!) diverses, et des délégués de : l'un-sen-CGT, sud étudiant, du G10 (bureau) et de SUD Rail, Ptt, du SNUI, du Snuddi, des délégués étrangers de la CGT espagnole, STE espagnol, de l'UNI cobas italienne.

Et on accouche collectivement d'une Fédération de syndicats autonomes. Les débats de ces 2 ans et les histoires différentes s'y retrouvent :

Commission Exécutive (CE) élue par le conseil fédéral suivant (donc pas par le congrès), conseil fédéral (CF) comme base "politique" de fonctionnement, rotation des mandats et des décharges (plafonnées à une 1/2), indépendance politique, autonomie des syndicats "en matière de pratiques syndicales et de politique d'action sur son secteur géographique", droit d'expression de la diversité (abordée dans trois articles. 5, 7, 12), recherche du consensus puis déclinaison avec un savant mélange de 2/3, 50%, structures, mandats ... le tout vécu comme un premier pas ouvert et révisable et

annoncé comme tel dans un article "0".

Le nombre de syndicats était tel qu'il fut décidé que chaque adhérent isolé se rattacherait dorénavant à la structure géographiquement la plus proche (ça aurait donc dû être la fin du syndicat national).

Une orientation acceptable, un peu légère sur l'école et une plate-forme revendicative ... qui allait rester intacte pendant plusieurs années.

Une sorte de construction hybride, imparfaite, mais signe d'une volonté d'essayer d'inventer.

La 1ère CE est élue au 1er conseil fédéral qui suit (juin 98 à Besançon). Ça commence bien : seulement 5 membres (les statuts disent entre 6 et 9!) + la trésorière.

La fédé s'installe matériellement à Paris, rue des Boulets (et prend en charge 1/3 du loyer). Les CF continuent un peu à "tourner" en province puis assez rapidement s'installent régulièrement à Paris.

A partir de cette époque, notre activité sera largement parasitée par la lutte obligée pour la représentativité imposée par l'amendement Perben (voté en décembre 96), situation qui touche les SUD de tous les secteurs professionnels et qui nous conduira... à une " action spectaculaire " : l'occupation pendant quelques heures le Conseil Constitutionnel en septembre 1999.

2ème congrès - novembre 2000 - Roubaix - 43 syndicats et des votes constants...Cela aura au moins servi à reconnaître qu'il ne fallait pas faire comme ça.

Nouveau congrès dans la suite à Créteil, uniquement sur les statuts, mais les modalités de vote ne laissent rien passer !

Un premier vote est acquis sur la nécessité de changer certains points statutaires... mais aucun des suivants ne passera la barre des 2/3 - 2/3 requise pour les changements statutaires!

3ème congrès - novembre 2003 - Lorient - 57 syndicats - des débats, des textes à finaliser ensemble et même quelques changements statutaires. Quelques remous aussi ... l'angélisme n'est plus de mise ! Nombre de syndicats se renforcent suite aux grèves contre la décentralisation et les retraites.

4ème congrès - avril 2006 - Clermont Ferrand : un règlement Intérieur est adopté à une très large majorité. Sa préparation a fait l'objet de 18 mois de travail et de multiples réunions nationales à Lyon, Marseille, Clermont-Ferrand, Lorient, Vierzou. Un congrès qui satisfait beaucoup de participants aussi bien sur l'organisation des débats (AG, travail en petits groupes, textes modifiés après discussions et soumis aux voix) que sur les orientations retenues. Un congrès de maturité diront certains. L'avenir le dira.

Ces années auront vu vivre plusieurs "Revue Interne", produire 3 "cahiers de sud éducation" (2 sur école et mondialisation et un sur ATOss) , 7 journées d'été (fin août Toulouse 96, Rennes 97, Paris 98, Porspoder 99, Ruesta 2000 et 2001, Cun du Larzac 2002) et le déménagement de la fédé à St Denis (juin 2002).

Elles auront aussi été fournies en événements mondiaux, hexagonaux, en " mouvements sociaux " d'ampleur dans lesquels les militants de Sud éducation se sont investis, autant d'événements et de mouvements qu'on ne peut qu'évoquer ici mais qui ont tous, quelle que soit leur nature, envahi et imprégné la vie des militants/tes, des syndicats et de la fédération ; qui ont aussi fait naître (ou peut-être plus réellement exprimé) des désaccords, parfois avec violence, souvent avec difficulté pour trouver les formes d'un débat large et approfondi, qui sortirait enfin de l'opposition (maladive, erronée, abusive, illusoire, paralysante ... à mon avis !) entre forme et fond, qui tend continuellement à opposer " ceux qui pensent ", d'abord entre eux puis aux autres (ceux qui font ?), alors que notre pari syndical, c'est penser ET faire.

La description de cette histoire est sans doute imparfaite. Elle doit être corrigée et complétée. Elle doit aussi être transmise, mais ni comme relique ni uniquement comme objet d'étude.

Dix ans après, il serait sain de s'en servir pour qu'un premier bilan, sans drame mais sans esquive, permette à SUD éducation de mesurer son état, donc d'avancer, donc de continuer à vivre.

Participation personnelle

1er épisode

Je me suis syndiquée au SNI (FEN), via l'EE, à une époque (1964) où c'était LE syndicat et où militer s'entendait d'abord par appartenir à une tendance structurée (et fortement politisée pour au moins 2 d'entre-elles, EE et U et A, ceux qui ne se vivaient pas comme tels suivant globalement et sans trop se poser de question la majorité de leur syndicat professionnel d'appartenance).

Après 16 ans et une certaine lassitude devant quelques constats :

- sur le terrain, la matière "vivante" du syndicat, c'était nous, nous qui faisons vivre chaque mouvement, chaque débat, chaque action, mais souvent transformés de fait en "porteur de valise" des majoritaires puisque sans aucun pouvoir structurel,

- sans nous, le plus souvent, LE syndicat n'aurait été qu'un rassemblement d'administrateurs ayant de rares contacts avec les salariés qu'il syndiquait,

- mais d'année en année, au fur et à mesure que 68 s'éloignait, notre énergie militante était de plus en plus absorbée en interne. Quand "être là où sont les masses" et "se poser en direction alternative" font dépenser plus d'énergie en interne que porter des idées et des pratiques à l'extérieur, sur le terrain ... ça pompe ! Et ça questionne.

- Et puis, très subjectivement, après le mouvement sur le redéploiement (79 ou 80 ?), je ne supportais plus le "compagnonnage" avec les majos de mon syndicat. Je ne voulais plus avoir "à faire" avec ces gens là.

2ème épisode

Je suis donc "passée" au SGEN, à Paris.

"Passée", c'était le terme employé par ceux de la FEN, y compris de l'EE, comme une vague évocation de trahison, de rupture d'une unité mythique.

"À Paris", ce n'est pas un détail, l'équipe locale était très active sur le terrain, plutôt sympathique, contre la nouvelle ligne confédérale, et bien que le recentrage de la CFDT ait déjà eu lieu depuis un moment, les statuts permettaient encore une activité réelle (les plus anciens dénonçaient les reculs, mais moi, par rapport à ce que je venais de quitter, c'était tout bon !) Cela dit, ici comme ailleurs, l'image du SGEN et ses pratiques dépendaient largement des équipes locales. Les idées ne vivent qu'à travers des gens.

Je croyais adhérer à un syndicalisme inter catégoriel et confédéré, donc interpro.

Dans les statuts, oui. Mais la militante de base que je fus ne rencontra que des instits. Les autres (profs, atoss), un peu dans les manifs et aussi dans les congrès (mais encore fallait-il y aller !). Quant à l'interpro ... l'UD de Paris n'était déjà plus qu'un vestige sans action aucune sur le terrain.

Pour un adhérent/militant de base, le syndicat se limitait à sa "branche" (1er degré, 2nd degré, sup, atoss). Sur le terrain, seul le 1er degré était vivant.

Il a fallu "prendre des responsabilités" (Commission Exécutive départementale) pour rencontrer des profs et des atoss ... eux aussi "responsables".

J'y ai aussi découvert les limites dues à la trésorerie (30% pour le local, 70% pour le fédéral et confédéral).

Et le même processus s'est renouvelé. Sur le terrain, la vie, c'était nous (les "opposants"), de plus en plus parasités par des prises de position auxquelles nous n'avions pas participé et qu'on découvrait au hasard des médias. La "gauche CFDT" avait commencé à se structurer, avec aussi ses spécialistes (toujours en toute indépendance politique!) et la lutte interne recommençait à pomper toute l'énergie pour qui voulait exister.

Rester là où sont les masses (bien que relatives!), se poser en direction alternative, imposer un congrès extraordinaire ... again en force !

3ème épisode

Là, la 1ère décision fut intime - à la fin de cet épisode (mouvement de décembre 95), je me tire de ce truc - puis collective, on fait Sud éducatif.

Alors pourquoi ?

Parce qu'on se déclare syndicaliste, voire révolutionnaire ?

Parce que pour son hygiène mentale personnelle, c'est la façon de continuer à vivre debout ?

Parce que, forts de nos expériences, on va savoir créer l'outil rêvé, débarrassé des bureaucrates de tout poil, des essais de main-mise politique ou des assoiffés de pouvoir à l'ego sur-dimensionné ?

Parce que, c'est sûr, la "base" n'attend que ça ?

On a fait Sud éducatif, seul sud non-prévu dans certaines "lignes" (l'allusion ici est sans équivoque, pour la LCR, le renouveau du syndicalisme se situait dans la FSU). Et ça fait 10 ans. Avec des réussites et des échecs, des bonheurs et des douleurs.

Savoir d'où on vient pour savoir où on va... c'est à cela que je vous invite. Je pense toujours que le syndicalisme est un instrument - parmi d'autres - indispensable de transformation sociale, qu'il doit être à la fois un lieu de résistance et d'élaboration.

Mais aussi que le terrain du syndicalisme, c'est ICI et MAINTENANT.

Alors, comme disait Bourdieu (je crois) ... pour comprendre que quelqu'un fait quelque chose, il faut comprendre qu'il ne fait pas autre chose.

Ne laissons pas "l'urgence" manger SUD...

FIN ... provisoire

Références :

- "Syndicalement incorrect - SUD PTT une aventure collective"

- Brochure Sud éducation Congrès de Lyon

- Texte introductif au bilan du congrès de Lorient

- "Que sais-je ?" sur le Syndicalisme enseignant

- "Qu'est-ce que SUD Solidaires"

Et, pour alimenter un débat, textes de la revue interne de janv/fév 2004... plus mes vieux carnets de note, agendas ... et mon disque dur biologique personnel.



Sigles

AC ! Agir ensemble contre le Chômage

Créé en 1993 par des militants syndicalistes et associatifs

CFDT Confédération Française Démocratique du Travail
Scission à l'issue du processus de " déconfessionnalisation " interne à la CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) en 1964

CRC Coordonner Rassembler Construire
issus (exclus) de la CFDT en mars 1989, ils/elles gardent le sigle qu'ils avaient créé en interne pendant le mouvement de l'époque (Comité Régional de Coordination) pour devenir CRC (Coordonner Rassembler Construire), d'abord fédération régionale, puis fédération nationale en 1990, deviendront SUD-CRC en 1997

DAL Droit Au Logement

Association créée en 1990 par des militants associatifs de quartier et des familles mal-logées ou sans abri, dans le 20ème arr de Paris, à la suite du campement pendant 4 mois de familles expulsées de 2 immeubles squattés. La trentaine de comités qui s'étaient développés partout se sont regroupés en coordination, puis fédérés en 1998 autour d'une charte, au sein de la fédération des comités Droit Au Logement.

EE Ecole Emancipée

Titre d'une revue pédagogique créée en 1910, aux côtés de la revue syndicale " L'Émancipation de l'instituteur " (créée en 1903), recouvre la sensibilité du syndicalisme révolutionnaire. Revues suspendues en 1914.

Sera la revue officielle de la Fédération Unitaire de l'Enseignement dès sa création en 1922.

Nouvel arrêt pendant la 2ème guerre mondiale. Reparution en 1946. Deviendra une tendance à l'intérieur de la FEN au moment du passage à l'autonomie (1948), regroupant trotskystes, anarcho-syndicalistes et libertaires, jusqu'à son " éclatement " (1992).

La création de la FSU débouchera quelques années après (2001) sur l'éclatement de ce regroupement historique, le sigle étant rapté par les pro-LCR investis dans la FSU. Depuis 2003, la revue " Émancipation " a pris la relève et, tribune libre, se veut inter-syndicale.

FEN Fédération de l'Education Nationale

Dans la CGT en 1946, choisi l'autonomie en 1948 après la scission de la CGT (en CGT-U et CGT-FO), choix dit " provisoire ", pour maintenir l'unité dans le milieu enseignant et préparer la réunification du syndicalisme.

Eclatement en 1992 et intégration à l'UNSA (créée en 1993 ... et déclarée représentative pour la fonction publique dès sa création par Balladur, 1er ministre de l'époque) qu'elle contribuera à construire.

FO Force Ouvrière

Créé en 1948 après l'éclatement de la CGT sous le sigle CGT-FO - en bref, scission entre les marxistes et les autres socialisants.

FSU Fédération Syndicale Unitaire

Issue d'un " éclatement " de la FEN pour cause de lutte de pouvoir en 1992, a été " actée " en mai 1994

G 10 Groupe des 10

A l'initiative de la FGSOA (Fédération générale des salariés des organismes agricoles) invitant les syndicalistes autonomes du secteur public à se rapprocher pour " faciliter le progrès social et la satisfaction des revendications des salariés du secteur public comme en 1936 ", afin de travailler à la recherche de l'unité syndicale sans chercher à créer une nouvelle confédération.

Répondent à cet appel :

FADN fédération autonome de la Défense nationale

FASP fédération autonome des syndicats de police

FAT fédération autonome des transports

FGAAC fédération générale autonome des agents de conduite

FGAF fédération générale autonome des fonctionnaires

FGSOA fédération générale des salariés des organismes agricoles

SNCTA syndicat national des contrôleurs du trafic aérien

SNJ syndicat national des journalistes

SNUI syndicat national unifié des impôts

SU syndicat unifié des caisses d'épargne

10 organisations, d'où le nom, pour la plupart nés du refus de choisir entre CGT et FO lors de la scission de 1947.

Départ de la FGAAC en 1984, contact avec SUD/PTT dès sa création en 1989 qui y participera comme observateur (et y adhèrera en 1992). Départ de la FAT et de la FGSOA pour rejoindre l'UNSA. Après le mouvement de l'hiver 1995 , les différents SUD qui se créent le rejoignent. Et bouleversent peu à peu sa composition (1 SUD en 92, 8 sur 17 syndicats en 98, 29 SUD et 3 Solidaires sur 42 syndicats en 2007).

Janvier 1998, congrès fondateur de l'Union syndicale - Groupe des 10. Deuxième congrès en novembre 2001 où l'appellation " Solidaires " est retenue puis congrès de Bobigny en 2004 où est retenue l'appellation Union syndicale SOLIDAIRES.

PAS Pour une Alternative Syndicale

Créé en 1992 dans l'Isère et la Seine St Denis par des sortants du SGEN " démis de leur fonction " par la direction nationale.

SDE Syndicat Départemental de l'Education créé dans le Puy de Dôme et le Finistère après l'éclatement de la FEN, surtout, par des militants de l'EE qui refusent de participer à la création de la FSU.

SGEN Syndicat Général de l'Education Nationale

Créé en 1937, adhère à la CFTC sous un régime dérogatoire (laïque)

Rejoint la CFDT en 1964

SNUI Syndicat National Unifié des Impôts

Créé en 1968, 20 ans après la création d'un premier syndicat autonome à la suite de la scission de la CGT en 1947. Sera à l'initiative, avec 9 autres syndicats, du Groupe des 10 en 1982

U et A Unité et Action

Nom de la tendance de la FEN où se sont regroupés, à l'origine, les proches ou membres du PCF (les équivalents socialistes étaient regroupés dans la tendance UID - Unité Indépendance Démocratie)

Syndicalisme et transformation sociale

Traiter de cette question c'est déjà considérer qu'il y a des transformations sociales nécessaires voire une transformation sociale plus globale à réaliser.

Nous sommes là déjà dans la double besogne définie par la charte d'Amiens : défense immédiate des salariés / transformation du monde.

C'est donc aussi accepter que le syndicalisme a quelque chose à voir avec cette transformation sociale. Aujourd'hui cependant de nombreuses organisations se revendiquent d'un syndicalisme de transformation sociale y compris la Cfdt qui est pourtant l'organisation syndicale de masse la plus intégrée aux politiques de réformes libérales.

Essayons donc de voir ce que nous entendons nous à Sud éducation et à Solidaires par transformation sociale. Cela à partir d'une implantation syndicale dans l'Ecole publique et avec des forces très majoritairement "cadres A".

Je ne vais pas définir moi tout seul ce que doit être le syndicalisme de transformation sociale, je veux simplement tirer quelques lignes sur le syndicalisme et c'est ensuite notre débat, vos questions et interventions qui permettront d'étoffer l'ensemble. Mon intervention se veut donc nécessairement partielle et partielle.

Dans la publication qui a fait suite au troisième congrès de Solidaires. J'ai pris 3 phrases qui me semblent significatives pour notre débat.

"L'Union syndicale Solidaires entend mettre en œuvre un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société".

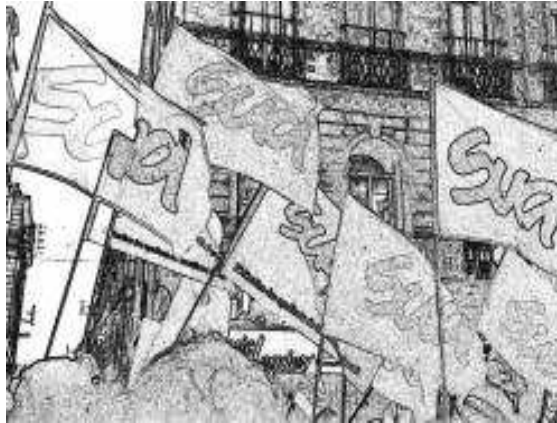
"Aujourd'hui, il s'agit de créer les conditions d'actions efficaces pour imposer d'autres choix économiques et sociaux. Pour nous, défendre efficacement les travailleurs, c'est être capable d'agir sur l'ensemble des facteurs qui déterminent leurs conditions d'existence."

"C'est pourquoi notre syndicalisme ne s'arrête pas à la porte des lieux de travail."

Défense quotidienne des salariés.

C'est un travail qui nous incombe, c'est un travail indispensable et il n'y a pas de syndicat durable sans cet aspect du travail syndical. Cela ne signifie pas que nous sommes capables de répondre à tout et à l'instant. Cela signifie par contre que nous soyons en mesure d'organiser collectivement le syndicat de manière à ce qu'il puisse apporter des éléments de réponse aux salariés. **Cela ne**

signifie pas que nous ayons une conception assurantielle dans le rapport que nous proposons entre le syndicat et les salariés. C'est l'idée que nous ne sommes pas toujours "le nez dans le guidon", uniquement braqués sur les intérêts individuels de chaque travailleur pris individuellement. C'est une défense individuelle mais au nom de conceptions et de valeurs collectives. C'est un travail où le syndicat ne se propose pas de faire "à la place des collègues" mais "avec eux". C'est un travail qui doit aussi nous permettre de montrer qu'à partir d'une demande individuelle il y a aussi des revendications collectives à construire. La défense quotidienne n'est pas nécessairement corporatiste. En étant capable de répondre sur ces terrains qui sont aussi l'histoire du syndicalisme, l'histoire du travailleur isolé et de son rapport au collectif, nous crédibilisons notre engagement et nous pouvons rendre les salariés attentifs à l'ensemble de ce que nous avons à dire. Sur ce terrain, on peut montrer aussi que d'autres réponses sont possibles (retraites, salaires...)



Défense et transformation cela signifie non seulement du temps pour les deux aspects du syndicalisme mais la recherche d'articulations entre ces deux dimensions. Derrière la défense individuelle il peut y avoir des revendications collectives possibles. C'est parce que nous assurons dans la défense quotidienne que les salariés peuvent nous faire confiance sur le reste.

Les conditions d'actions efficaces...

Cela fait nécessairement référence à la construction des rapports de force et donc nécessairement à l'unité d'action. C'est une donnée indispensable au regard de l'état actuel du syndicalisme (ex CPE). Au dernier congrès de Sud éducation, il semble que notre fédération ait pris collectivement conscience de cette dimension en votant un texte qui dit : "...nous devons participer à des cadres unitaires nationalement et localement afin de peser davantage sur les luttes et leur déroulement et en nous faisant entendre davantage".

L'histoire du syndicalisme est faite de rares périodes d'unité et de périodes de "division", "d'éparpillement", "de pluralisme". Or pour résister il faut être nombreux même si chacun pense que son orientation, sa stratégie et sa tactique sont les meilleures.

Cette volonté unitaire ne doit pas nous empêcher de porter un jugement sévère sur l'état des forces syndicales majoritaires :

"Le mouvement syndical actuel n'est pas à la hauteur des enjeux économiques et sociaux posés par le capitalisme (...) Il y a urgence à renouer avec la mise en place d'un outil syndical interprofessionnel à la hauteur des attaques et des défis actuels. (p 141 de la Brochure issue du Congrès de Bobigny)".

L'ensemble des facteurs... c'est par exemple ce qui nous fait dire que la défense des services publics concerne l'ensemble du monde du travail, soit comme salarié, soit comme usager. C'est également ce qui nous fait dire que face au libéralisme et à la marchandisation, l'avenir de l'école ne peut pas rester une affaire qui regarderait le seul syndicalisme de l'éducation nationale. C'est peut être ce qui a guidé notre choix lorsque nous avons construit Sud éducation : **la volonté de traiter la question scolaire en lien avec les autres questions sociales et donc avec d'autres syndicalistes.**

Un travail syndical au-delà du lieu de travail...

Tout ce qui concerne le travail ne se joue pas seulement sur le lieu du travail (immigration, capitalisme boursier...). Cette approche peut nous permettre d'envisager les questions internationales, les questions de droits de L'Homme, des droits des femmes, des droits des peuples...

C'est peut être une manière d'affirmer que nous ne res-

tons pas campés sur l'idée que le syndicat défende les intérêts immédiats des salariés et que ce serait aux partis politiques d'imaginer un autre monde possible.

De là notre participation à des campagnes de solidarité avec des peuples en lutte (Palestine, Mexique...) aux nombreux forums sociaux aussi bien locaux que internationaux qui se sont développés au cours des dix dernières années, depuis Seattle.

Notre investissement dans des collectifs unitaires qui vont bien au-delà des questions professionnelles est peut être notre manière de signifier que si le syndicalisme a vocation à parler de tout, il n'a peut être pas vocation à parler seul.

Didier Pagés



Petite histoire du syndicalisme pour les luttes d'aujourd'hui

Je ne vais pas me livrer à un cours d'histoire du syndicalisme, surtout en 30 minutes. Je vais simplement mettre l'accent sur quelques phénomènes qui permettent d'éclairer la situation actuelle et les débats qui traversent le monde syndical, y compris dans nos rangs ; et comme il s'agit aussi d'ouvrir la discussion qui va suivre, mon exposé ne cherchera pas l'impartialité mais donnera ma vision des choses.

1) La naissance et l'histoire du syndicalisme sont étroitement liées à celles du capitalisme, et dans tous les cas sont le résultat de luttes des salariés, avec leurs avancées et leurs défaites, leurs compromis et leurs compromis-sions.

Lorsque la Révolution française organise les bases juridiques du système capitaliste dans un cadre républicain, c'est, déjà, le libéralisme qui prévaut : le contrat se forme "librement" entre celui qui vend sa force de travail et celui qui l'achète. C'est l'employeur seul qui fixe les conditions de travail (horaires, salaires, ...) et qui peut le résilier à tout moment de manière unilatérale en licenciant. Les lois de 1791 consacrent la "liberté du travail"

(décret d'Allarde des 2 et 17 mars) et interdisent les groupements professionnels et la grève (loi Le Chapelier des 14 et 17 juin). Le livret ouvrier, institué en 1803 et qui ne sera supprimé qu'en 1890, constitue un moyen de sujétion de l'ouvrier : il est remis au salarié à l'expiration de son contrat et celui qui n'en possède pas est considéré comme vagabond.

Les luttes ouvrières, et la constitution d'une classe ouvrière qui va de pair, seront donc confrontées à la nécessité de conquérir aussi le droit de s'organiser. Ce seront d'abord des sociétés de secours mutuel, puis, dans la foulée des grèves des années 1860 et de la constitution en 1864 de la première Association Internationale des Travailleurs, les premières organisations syndicales (même si elles ne portent pas encore ce nom).

Dès lors, on assiste à un double mouvement, dont la logique perdure jusqu'à nos jours : d'une part les tentatives d'auto-organisation de la classe ouvrière, d'autre part la légalisation par le pouvoir capitaliste de certains aspects du mouvement ouvrier dans l'espoir de le contrôler. La loi du 25 mai 1864

abroge le délit de coalition : la grève n'est plus un délit ; la loi de 1874 institue le corps des inspecteurs du travail ; enfin la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 accorde la liberté syndicale : les syndicats peuvent se constituer à condition de déposer leurs statuts et le nom de leurs dirigeants. Lorsque se créent les premières amicales d'instituteurs, en 1900, l'ordre du jour des trois premiers congrès nationaux doit être soumis au ministère.

2) deux conceptions du syndicalisme

Un syndicat n'est ni un groupe d'amis, ni un parti ou groupement politique, ni une amicale. C'est forcément une organisation de travailleurs/-ses qui veulent défendre ensemble les intérêts des travailleurs/-ses, ceci incluant évidemment leurs propres intérêts de travailleurs/-ses.

La célèbre devise de la Première Internationale : "*L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes*" est éclairante de ce point de vue.

Un syndicat ne recrute donc pas sur la base d'une communauté de conceptions politiques, idéologiques, ou religieuses. La CFTC est

de ce point de vue une aberration. Mais les "syndicats rouges" en sont une aussi, et les syndicats anarchistes. C'est déjà ce que disait Pierre Monatte, défendant le syndicalisme révolutionnaire, au congrès anarchiste d'Amsterdam en août 1907 (1) : *"A ce syndicalisme d'opinion qui a produit, en Russie par exemple, des syndicats anarchistes, en Belgique et en Allemagne des syndicats chrétiens et des syndicats social-démocratiques, il appartient aux anarchistes d'opposer un syndicalisme à la manière française, un syndicalisme neutre ou, plus exactement, indépendant."*

C'est que, dès le début, deux conceptions du syndicalisme : indépendant ou "courroie de transmission" des partis, s'opposent et parfois s'affrontent. La première est alors portée surtout par les courants anarchistes ou "syndicalistes révolutionnaires", la seconde surtout par les courants marxistes ou marxisants, même si nous venons de voir que la situation n'est en réalité pas aussi tranchée.

C'est ainsi que pour Jules Guesde, l'un des introducteurs en France des thèses marxistes à la fin du XIXe siècle, *"le syndicat était surtout utile pour préparer la révolution et l'on devait travailler à l'organiser, mais il n'était qu'un moyen, non un but"*. Mais, outre que l'histoire a montré la fréquente volonté de mainmise des partis quels qu'ils soient sur les syndicats, le lien quasi organique entre parti et syndicat est aussi théorisé et mis en pratique, notamment dans les pays anglo-saxons et nordiques, par la social-démocratie : en Grande-Bretagne par exemple, le parti travailliste et le TUC (Trade-Union Congress, sorte d'équivalent d'une grande confédération, largement hégémonique avec plus de 6 millions d'adhérents) sont statutairement liés, malgré des évolutions récentes, et les syndicats membres, qui sont considérés comme "sociétés affiliées" au parti travailliste, lui versent 1 à 10 % des cotisations de leurs adhérents.

C'est l'inverse qu'exprime l'article 1

des statuts de la CGT française, que ce soit à sa fondation en 1895 : *"Les éléments constituant la Confédération générale du travail devront se tenir en dehors de toutes les écoles politiques"* ou actuellement : *"La Confédération Générale du Travail est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses"*, ou encore la **célèbre Charte adoptée au congrès d'Amiens de la CGT et qui redéfinit, en 1906, l'indépendance syndicale** : *"[...] la situation des salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait, à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat. Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors"*, Charte d'Amiens qui sert en France de référence théorique -et parfois seulement théorique- à la plupart des syndicats de gauche encore actuellement.

C'est ainsi d'ailleurs que se justifie également la volonté d'unification syndicale : des syndicats fondés sur une communauté de pensée politique ou idéologique ne pourraient qu'être multiples. Monatte encore : *"De même qu'il n'y a qu'une classe ouvrière, il faut qu'il n'y ait plus, dans chaque métier et dans chaque ville, qu'une organisation ouvrière, qu'un unique syndicat. A cette condition seule la lutte de classe -cessant d'être entravée à tout instant par les chamailleries des écoles ou des sectes rivales- pourra se développer dans toute son ampleur et donner son maximum d'effet."* (2)

3) Le champ syndical, pour parler comme Bourdieu, **connaît lui aussi**

une évolution dans le temps. Très éclaté à ses débuts, le syndicalisme connaît de 1902 à 1947 une relative unification, avant d'être à nouveau partagé à notre époque. Comme je vais laisser de côté l'histoire du syndicalisme chrétien organisé en 1919 dans la CFTC, je ne vais parler, pour en brosser l'évolution à grands traits, que de la centrale unique du début du vingtième siècle, la CGT, et des organisations qui en sont issues. Un des premiers points à noter est que **l'idée dominante dans cette période, très différente de ce qui prévaut à notre époque, est qu'il n'existe qu'une organisation syndicale et que les scissions appellent des réunifications.** C'est ce qui se passe lorsque, à la suite de la révolution russe de 1917 et de la création du parti communiste au congrès de Tours de la SFIO en 1920, la CGT éclate en 1922 entre une CGT "maintenue" réformiste et une CGTU où se retrouvent communistes et révolutionnaires : la réunification interviendra juste avant le Front Populaire, en 1935, mais entre ces deux dates plusieurs tentatives ont eu lieu (par exemple avec le "comité des 22" en 1930). C'est aussi ce qui se passe en 1947 lorsque la "guerre froide" amène l'éclatement de la CGT en trois ensembles : la CGT proprement dite proche du PCF, la CGT-FO créée par anticommunisme (et sans doute avec l'aide des services américains) et un certain nombre de fédérations qui refusent de choisir et préfèrent l'autonomie. Parmi celles-ci, la puissante FEN, Fédération de l'Education Nationale, qui connaîtra jusqu'en 1954 la double affiliation, tant la perspective d'une réunification est ancrée dans les esprits (3) .

Peu à peu cependant cette conception évolue : la CGT-FO se revendique le plus souvent comme FO seulement, la création en 1964 d'une CFDT déconfessionnalisée fait naître une confédération laïque concurrente des deux issues de la centrale unique, la FEN s'autonomise de plus en plus et apparaît dans les faits sinon en droit comme une centrale au même titre que les deux autres, participant fréquemment dans

1 : Pierre Monatte, intervention du 28 août 1907 au soir.

2 : ibidem.

3 : Approche différente chez D. Sapojnik (in Le Mouvement social, n° 92, été 1975), pour qui au contraire le passage des enseignants à la CGT n'aurait été qu'une "parenthèse" entre les amicales du début du siècle et la FEN réformiste de 1947

les luttes revendicatives des années 70 à un triptyque syndical CGT-CFDT-FEN.

Ce n'est que dans les années 1990 que l'hypothèse d'une réunification syndicale disparaîtra complètement, avec la multiplication d'organisations syndicales qui tentent de se situer à un niveau égal avec les confédérations : l'UNSA d'abord par association de l'ex-FEN avec des organisations autonomes des trois fonctions publiques et même du privé, puis la FSU lorsqu'elle s'élargit au-delà de l'Education Nationale. C'est dans la même foulée que se créent les syndicats SUD et que l'ancien regroupement de syndicats autonomes appelé Groupe des 10 deviendra l'Union Solidaires.

Le champ syndical actuel est donc totalement différent de celui d'il y a 50 ou même 20 ans. Ni les formes d'organisation, ni les enjeux, ni les attentes ne sont les mêmes, et le problème de l'unité syndicale n'est plus celui de l'unification syndicale.

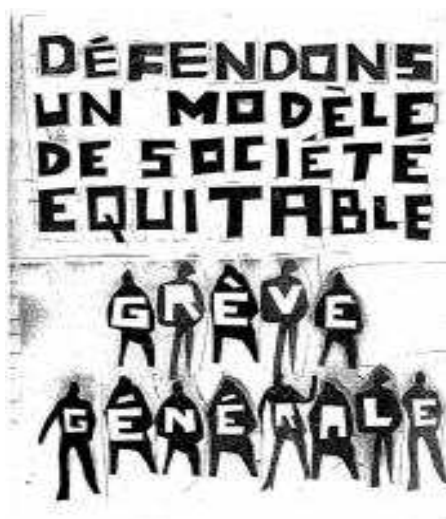
4) Deux conceptions des structures ouvrières vont, dès l'origine, se développer.

D'une part, des organisations professionnelles, fondées sur le métier, de défense corporative des travailleurs : les syndicats de métier (on dit alors généralement les "unions"). Le Premier congrès ouvrier des chambres syndicales a lieu en à Paris en 1876 avec 360 délégués ; les partisans de Jules Guesde, d'inspiration marxiste, fondent en 1884 la Fédération nationale des syndicats. La CGT est créée en 1895.

D'autre part, des organisations **inter-professionnelles**, locales, de gestion ouvrière du travail, servant aussi par exemple de bureaux de placement : les Bourses du Travail, théorisées et impulsées entre autres par Fernand Pelloutier, dont la première est créée à Paris en 1887, et qui se regroupent en Fédération des Bourses en 1892 au congrès de Saint-Etienne.

En 1902, la Fédération des Bourses et la CGT fusionnent au congrès de Montpellier : chacune constituera une "section" de la nouvelle CGT, qui gar-

dera cette double structuration, professionnelle et interprofessionnelle, jusqu'en 1914. A cette date, la CGT institue un succédané appauvri de cette double structuration originelle en combinant en son sein deux sortes de regroupements : les fédérations de métier ou d'industrie, structures verticales regroupant jusqu'à l'échelon national des syndicats de métier, et les unions locales ou départementales regroupant horizontalement tous les syndicats d'une ville ou d'un département. C'est encore sa structuration actuelle, et peu ou prou celle des autres confédérations.



En effet, le choix de l'une ou l'autre structuration exclusivement apparaît à beaucoup impossible. C'est ce que résumait déjà Emile Pouget (4) au début du vingtième siècle : *"Si l'agglomérat syndical se bornait aux organismes locaux que sont les Bourses du travail, l'horizon ouvrier se trouverait trop limité à la région; et c'est aux frontières de leur corpora-tion que seraient bornées, existant seules, les Fédérations corporatives. Ces deux formes de groupement se complètent donc et portent au maximum d'acuité la solidarité prolé-tarienne."*

C'est cette problématique qui, mutatis mutandis, est réapparue lorsqu'il s'est agi de définir le fonctionnement de Solidaires et qui est toujours, malgré les avancées, en débat dans nos instances : à côté des syndicats nationaux (SNUI) et des fédérations (Sud-Education, Sud-Ptt, Sud-Rail, ...) qui le composent, quelle est la place des

Solidaires locaux (comme Solidaires Auvergne) ?

5) Le problème des champs de syndicalisation : un syndicat par définition regroupe des travailleur/se-s ; se pose donc inévitablement la question du champ de syndicalisation : qui syndique-t-on et sur quelle aire géographique ou économique ?

La même question vaut bien évidemment pour les regroupements de syndicats en unions ou en fédérations, et de celles-ci en confédérations. Mais elle ne peut se poser là que d'une manière différente et à un autre niveau : pour qu'il y ait fédération ou union, il faut qu'il y ait des syndicats fédérés ou unis, et le problème n'est plus de définir qui on syndique mais sur quelles bases on regroupe des syndicats déjà constitués ; en particulier il est erroné d'invoquer la notion de "fédération d'industrie" à propos d'un syndicat. Il convient donc en tout premier lieu de bien définir de quoi on parle, et ici de commencer par les syndicats.

a) Syndicat et organisations de lutte

Un syndicat est un instrument de lutte. S'il combat "pour", il recrute forcément "contre". Cependant, à la différence des comités de lutte ou des autres formes d'auto-organisation des travailleurs en lutte, le syndicat est une forme **permanente** d'organisation, chargée d'élaborer des revendications, de coordonner les initiatives d'action, mais aussi de les stimuler ou de les impulser. Lorsque la mobilisation est importante, qu'il s'agit de mener des luttes d'ensemble, des grèves nationales par exemple, on peut penser que le mode de syndicalisation n'est pas l'essentiel ; à fortiori il importerait peu dans une situation insurrectionnelle où des formes d'auto-organisation (comités de lutte, collectifs d'action, soviets, ...) prendraient le relais. Mais avant d'en arriver là, il y a tout le chemin d'élaboration et de préparation, toutes les petites actions quotidiennes qui font qu'une organisation peut naître et se développer, peut exister.

Le mode de syndicalisation a donc à voir avec la défense quotidienne des travailleurs, qui reste depuis au

4 : Emile Pouget, La Confédération Générale du travail suivi de Le Parti du travail, préface de J Toublet, éditions CNT-Région parisienne, 1997.

moins la Charte d'Amiens l'un des deux objectifs du syndicalisme. Et à côté de principes généraux, le mode de syndicalisation doit évidemment prendre en compte la structuration des lieux économiques où il intervient. Comme le disait avant-guerre le syndicaliste Pierre Besnard (5) : *"Obligé, par nécessité absolue de lutte, de "calquer" son organisation sur celle du capitalisme, le syndicalisme -s'il veut se mesurer à armes égales avec son rival- est forcé de modifier, dans le même sens, sur son plan particulier, ses organismes industriels; de leur assigner une direction, des attributions et des buts qui lui permettent de placer, en toutes circonstances, en face d'une formation capitaliste déterminée la formation syndicaliste correspondante."* Et il présentait **une analyse correspondant à la situation de son temps** : *"C'est ainsi qu'en constituant des groupements de firmes de même nature, par ville, région, pays et dans tous les pays, le capitalisme a fait obligation au syndicalisme de former, de son côté, des comités d'atelier, des conseils d'usine, pour lutter contre les directions d'atelier et les conseils d'administration des Sociétés anonymes; de constituer des syndicats d'industrie, des Fédérations d'industrie régionales, nationales et internationales."*

b) Syndicalisation pour les luttes d'aujourd'hui

Aujourd'hui, pour les syndicats de salariés, les seuls qui nous intéressent ici (ce terme générique incluant les futur-e-s salarié-e-s et les ex-salarié-e-s, chômeur/se-s ou retraité-e-s), trois possibilités se présentent, dont le choix n'est pas indifférent au vu des formes actuelles de la structuration sociale, de l'organisation de la société capitaliste.

Un syndicat par métier

A l'origine, de nombreux syndicats (on disait encore "unions" à l'époque) ont été constitués sur une base corporative en regroupant des travailleurs par métier. Mais cette structuration apparaît vite comme un facteur d'atomisation des revendications et de division dans les luttes, chaque syndicat tendant à privilégier les

revendications de "son" métier et ignorant -souvent au sens propre autant qu'au sens figuré- celles des autres. Et cette division à la base est encore plus nette lorsqu'on passe à l'échelon supérieur, celui de la fédération de syndicats. Ce sont ces arguments qui dès 1906, au Congrès d'Amiens, amènent la CGT, alors centrale unique, à refuser la création de nouvelles fédérations de métiers et à n'admettre désormais que des fédérations d'industrie. Actuellement, la plupart des syndicats de métiers qui existent, du moins à gauche (par exemple le Snes ou le Snuipp dans l'éducation, un certain nombre de syndicats Cgt, etc.), appartiennent à des fédérations qui sont, elles, non pas de métiers mais plus ou moins intercatégorielles (la Fsu par exemple, ou la plupart des fédérations Cgt, qui sont des fédérations de branche ou souvent de fait des fédérations d'industrie).



Un syndicat par lieu de travail

Pour ceux qui comme nous se réclament d'un syndicalisme unificateur et interprofessionnel, la constitution d'un syndicat par lieu de travail paraît la plus séduisante : dans une entreprise ou une administration, un seul syndicat rassemble tous les personnels qui y travaillent, quels que soient leur métier ou leur statut. Ils se forment, s'informent et luttent ensemble. Ces syndicats d'entreprise sont rassemblés en fédérations de ville ou de département, elles-mêmes confédérées au niveau national.

Prenons un exemple concret : dans telle usine Michelin travaillent du personnel salarié par Michelin (ingénieurs, cadres, techniciens, ouvriers), mais aussi du personnel Ibm (les informaticiens et les agents de maintenance informatique), du personnel salarié par

Onyx (agents de nettoyage), et du personnel salarié par de nombreux sous-traitants. Les personnels "non-Michelin" ne sont par définition pas permanents, pouvant se trouver un jour ici pour, par exemple, le nettoyage de l'usine, et un autre jour affectés à l'entretien d'une autre entreprise.

Lorsqu'un de ces personnels, chez Onyx par exemple, va être mis à pied par son patron, il est évident que le syndicat "Michelin" sera dans l'incapacité de le défendre : il ne sera pas reçu par la direction d'Onyx, n'ayant aucun titre pour y prétendre, il n'interviendra pas dans les instances disciplinaires ni dans les tribunaux prud'homaux, puisque Michelin n'est pas l'employeur de l'employé viré, qui ne sera d'ailleurs même plus dans l'usine.

On pourra répondre que c'est par la lutte sur le terrain que l'employé sera réintégré. Mais nous savons que de telles luttes sont rares. On pourra même penser que point n'est besoin d'un syndicat s'il y a une réaction spontanée et massive

des travailleurs ; mais dans tous les cas se posera le problème : quels travailleurs : ceux de Michelin ou ceux d'Onyx ? Ils ne se connaissent même pas Or ce dont nous traitons ici c'est de la structuration permanente des organisations syndicales et de leur champ de syndicalisation, pas de l'organisation de comités de lutte par définition éphémères dans une entreprise.

La structuration syndicale par lieu de travail a pu être opérante dans une forme de capitalisme où chaque entreprise avait une activité bien délimitée et **salariait tous les travailleurs qui y intervenaient**. Elle est de mon point de vue **inadaptée aux formes du salariat actuel**.

Mais **cette question traverse même les débats de Sud-Education : certains notamment estiment, arguant du caractère intercatégoriel du syndicat, que les personnels TOS qui auront opté pour la Fonction Publique Territoriale et qui ne dépendront donc plus de l'Education Nationale doivent continuer à se syndiquer à Sud-Education et non pas adhérer à Sud-Collectivités Territoriales**.

Un syndicat par patron/employeur

La fonction de défense des travailleurs, considérée depuis la Charte d'Amiens comme une des deux fonc-

tions du syndicalisme, et qui concerne les syndicats plus quotidiennement que les fédérations ou confédérations, signifie que le syndicat organise les salariés au premier chef contre leur employeur (patron ou collectivité territoriale -état, région, département, commune). C'est d'ailleurs sous la forme de "sociétés de résistance" que le Congrès de Bruxelles de la Première Internationale décide en 1868 à l'unanimité de créer, pour l'organisation des travailleurs, ce qui sera appelé un peu plus tard "syndicats". Il paraît donc logique de proposer une structuration syndicale fondée sur ce principe : un syndicat par patron/employeur. **C'est le seul moyen d'agir efficacement pour tout ce qui touche aux relations courantes entre l'employeur (patron ou état) et les travailleurs qu'il emploie : conditions de travail, durée du travail (depuis les lois sur la RTT en particulier), salaires et rémunérations, c'est-à-dire l'essentiel des relations du salariat au patronat.**

Les personnes travaillant dans une même entreprise peuvent relever, nous l'avons vu, d'employeurs divers. Mais les travailleurs d'Onyx intervenant dans une usine Michelin seront mieux défendus par un syndicat Onyx que par un syndicat Michelin, Michelin qui n'est dans ce cas que le client du patron et non le patron.

Il est cependant évident que tous les travailleurs intervenant dans une usine Michelin ont des intérêts communs, quels que soient leurs employeurs. Il sera nécessaire d'instaurer une liaison suivie entre les diverses sections syndicales, et au plan structurel les divers syndicats pourront constituer une union locale interprofessionnelle, qui sera le cadre de la coordination de l'action et de l'élaboration de revendications communes. Pour les problèmes relevant de l'employeur Onyx, la syndicalisation des personnels Onyx dans le syndicat Onyx est indispensable.

Pour les problèmes relevant du lieu de

travail, l'usine Michelin, c'est l'action conjointe des syndicats représentés dans l'usine, organisés en union, qui sera à même de les résoudre.

D'où l'intérêt, bien entendu, d'unions locales (mais aussi départementales et nationales) de syndicats afin d'assurer la dimension interprofessionnelle du syndicalisme mais aussi de permettre les convergences dans la lutte et l'efficacité de celle-ci. **C'est aussi un des intérêts de l'existence et du développement des Solidaires locaux. Les différents syndicats Sud ne prennent tout leur sens que par leur organisation interprofessionnelle dans Solidaires, et ce à tous les niveaux, du local au national.**

Car, encore une fois, un syndicat n'est pas un comité de lutte.

6) J'ai évoqué plusieurs fois la FEN et sa place particulière. C'est qu'en effet le syndicalisme de l'enseignement d'abord, puis de l'Education Nationale ensuite, a toujours eu une place à part.

Les premiers groupements d'instituteurs voient le jour en 1848, mais sont très vite balayés par la répression de Napoléon III : sur 35 000 maîtres du primaire, 4 000 sont d'ailleurs purement et simplement renvoyés. Il faudra attendre la fin du siècle pour que le mouvement reparte. A la différence de ce qui se passe dans le privé, la circulaire Spuller de 1887 interdit tout syndicat dans la fonction publique. Je rappelle que **la grève des fonctionnaires est illicite jusqu'en 1946 et ce n'est qu'en 1983 que ce droit est explicitement reconnu par la loi.** Encore est-il limité par la loi "sur le service fait" de 1987 par exemple.

De ce fait, depuis la fin du 19e siècle, ce sont d'abord des amicales, associations de soutien corporatistes et souvent apolitiques, qui voient le jour, et vont contrarier la naissance des

premiers syndicats d'instituteurs à la fin du 19e siècle. Il faudra attendre 1920 pour que la Fédération des Amicales prenne une forme syndicale, et adhère en 1922 à la CGT maintenue, au moment même où la FNSI, Fédération Nationale des Syndicats d'Instituteurs, rompt avec la CGT et adhère à la CGTU.

D'autre part, **le syndicalisme dans le second degré est récent, lié au développement de l'enseignement secondaire** : en 1926 encore, la Fédération des membres de l'enseignement secondaire et supérieur, affiliée à la CGT, compte 300 membres.

A l'inverse, **le syndicalisme de l'enseignement joue un rôle important dans des moments clés** : en 1935 pour pousser à la réunification syndicale la CGT et la CGTU, en 1947 en choisissant l'autonomie provisoire lors de la scission entre CGT et FO, entre 1956 et 1962 pour ses initiatives lors de la guerre d'Algérie et la prise de pouvoir par De Gaulle.

Enfin, il ne faut pas oublier le poids énorme, pendant plus de 40 ans, de la FEN, qui, avec jusqu'à 500 000 adhérents dans les années 70 à travers ses syndicats nationaux (dont 300 000 pour le seul SNI, syndicat des instituteurs), constitue un quasi monopole syndical dans l'éducation nationale (la CGT et FO, suite à un modus vivendi établi en 1947, ne syndiquent que quelques catégories limitées de personnels, le SGEN-CFDT ne dépasse pas 30 000 adhérents) et une force d'autant plus importante qu'elle parvient à être reconnue comme un partenaire par les confédérations CGT et CFDT dans les années 70. **Son éclatement en 1991-92 sera un élément-clé d'un bouleversement important du syndicalisme dans ce secteur, bouleversement au sein duquel se place la création de SUD-Education.**

Alain Chevarin



Le paritarisme

LES PRINCIPES

Les organismes consultatifs sont basés sur deux principes :

Le paritarisme

Les organismes consultatifs comprennent un nombre égal de représentants de l'administration et des organisations syndicales de fonctionnaires.

Rôle consultatif

Sur certains textes et décisions, mais les avis ou les propositions ne lient pas l'administration qui conserve son pouvoir de décision.

LES DIFFERENTES INSTANCES

- a) Le Conseil Supérieur de l'Education
- b) La Commission Administrative Paritaire Départementale ou Académique
- c) Comité Technique Paritaire Départemental, Académique, Régional, Ministériel
- d) Comité Hygiène et Sécurité (académique ou ministériel)
- e) Conseil Départemental ou Académique à la Formation Continue
- f) Conseil Départemental et Académique de l'Education Nationale
- g) Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État
- h) Le Conseil d'Administration des EPLE (Collège, lycée ou autres EPLE)



Et aussi :

- Groupe de Travail (GT départemental, académique ou ministériel)
- Dans le cadre de Solidaires, conseil des prud'hommes et C.S.F.P.E (Conseil Supérieur de la Fonction Publique)

a)Le Conseil Supérieur de l'Education (CSE)

Il est présidé par le ministre de l'Education nationale ou son représentant.

Composition

- Il est composé des représentants des personnels, des parents d'élèves, des étudiants, des collectivités territoriales, des associations périscolaires et familiales, des grands intérêts éducatifs, économiques, sociaux et culturels.
- Les représentants des personnels sont désignés proportionnellement aux résultats des élections professionnelles sur proposition des organisations syndicales.
- Les membres sont au nombre de 97 (48 enseignants, enseignants chercheurs et autres personnels; 19 usagers; 30 représentants des collectivités territoriales et des associations périscolaires).
- Ces membres (1 titulaire pour 2 suppléants) sont nommés ou élus pour 3 ans.

Attributions

Le C.S.E. donne son avis sur :

- les objectifs et le fonctionnement du service public d'éducation,
- les règlements relatifs aux programmes, aux examens à la délivrance des diplômes et à la scolarité,
- les questions intéressant les établissements privés d'enseignement primaire, secondaire et technique,
- les questions d'ordre statutaire intéressant les personnels des établissements d'enseignement privé sous contrat,
- toutes questions d'intérêt national concernant l'enseignement ou l'éducation,
- toutes questions dont il est saisi par le ministre chargé de l'éducation.

b)La Commission Administrative Paritaire Départementale ou Académique (CAPD - CAPA)

Une commission administrative paritaire pour chaque corps de fonctionnaires. (PE, certifiés, agrégés, TOS, AS....)

Composition de la CAP

- Autant de représentants de l'administration que du personnel.
- Les représentants du personnel sont élus à la représentation proportionnelle sur des listes présentées par les syndicats.

Mandat

Durée CAP = 3 ans

- Possibilité de réduire ou proroger dans une limite maximum de 1 an (intérêt du service).

-Possibilité de mettre fin au mandat en cas de modification du statut du corps.

Attributions

- La CAP traite des décisions relatives à la carrière des personnels.
- Obligatoirement consultée sur les recrutements (titularisation ou refus de titularisation, nominations au choix, intégrations) ; l'avancement de grade ; la notation; les mutations ; les détachements; les disponibilités; les sanctions disciplinaires (sauf avertissement et blâme) ; le licenciement
- Obligatoirement informée des refus de décharge de service pour activité syndicale, des refus de congé pour formation syndicale.
- Elle peut être saisie par l'agent concerné des décisions sur temps partiel préparation concours/formation continue, notation, refus d'acceptation de démission.
- La CAP peut saisir le CSFPE des cas de refus d'inscription au tableau d'avancement concernant un agent proposé par la CAP pendant 2 années successives.

c)Comité Technique Paritaire Départemental, Académique, Régional, Ministériel (CTPD - CTPA - CTPR - CTPDM)

Création obligatoire de CTP dans toutes les administrations et dans les établissements publics administratifs.

Composition CTP

- Le nombre de titulaires (1 titulaire à 1 suppléant) varie suivant les services :
 - Maxi 30 pour CTP ministériel
 - Maxi 20 pour autres CTP
- Les représentants (fonctionnaire et contractuel) sont désignés par les syndicats.
- Le nombre de sièges est fonction de l'audience obtenue par le syndicat aux élections CAP. S'il est impossible d'apprécier cette audience, le nombre de sièges des syndicats est déterminé par une consultation du personnel.



Mandat

- Mandat de 3 ans
- Possibilité pour le syndicat d'abrégé un mandat
- Possibilité pour l'administration de réduire le mandat au CTP.

Attributions

- Le CTP traite des problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services (en particulier les postes), à l'élaboration des règles statutaires.
- Obligatoirement consulté sur les problèmes généraux d'organisation, les conditions générales de fonctionnement, les programmes de modernisation et les règles statutaires, l'examen des grandes orientations, les problèmes d'hygiène et de sécurité...
- Obligatoirement informé sur les moyens budgétaires et en personnel (rapport annuel), sur les actions menées en matière de formation, sur les mesures prises pour améliorer l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

d)Comité Hygiène et Sécurité

- Un CTP peut être assisté par un CHS qui examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité.
- Le CHS central (1 par ministère ou groupe de ministères ayant gestion commune du personnel) est composé de:
 - 5 représentants de l'administration,
 - 7 représentants du personnel,
 - 1 médecin de prévention.
- Lorsque l'importance des effectifs ou la nature des risques professionnels le justifient, des CHS locaux ou spéciaux peuvent être créés dans les services territoriaux, établissements publics, bâtiments ou groupes de bâtiments.
- Le CHS analyse les risques professionnels des agents, enquête à chaque accident ou maladie professionnelle. Il suggère toute mesure d'amélioration de l'hygiène et de sécurité.
- Il coopère à la préparation des actions de formation dans ce domaine.
- Les séances du CHS ne sont pas publiques.

e)Conseil de la Formation Continue

Départemental CDFC

- Le conseil départemental de formation est un organisme consultatif dans le domaine de la formation continue des instituteurs et des professeurs des écoles.

Composition

- Il est présidé par l'Inspecteur d'Académie et des membres de droit y siègent : le directeur de l'IUFM par exemple.
- Outre les membres de droit sont représentés au conseil départemental de formation :
 - les instituteurs et P.E. titulaires (désignation par les organisations syndicales),
 - les personnels enseignants de l'IUFM,
 - les maîtres formateurs (auprès des IEN et les enseignants des classes d'application),
 - les IEN,
 - les professeurs des écoles stagiaires,
 - un représentant des psychologues scolaires.
- Le nombre de membres ne peut excéder 24 en plus des membres de droit.
- Mandat : 2 ans, sauf pour les représentants des PE stagiaires qui est de 1 an.

Compétences

Dans le dispositif d'élaboration du plan de formation continue, le conseil de formation intervient au moment de l'analyse des besoins et de l'élaboration du cahier des charges départemental. Il est également consulté sur l'offre de formation proposée par l'IUFM avant qu'elle ne soit soumise au vote du CA de l'IUFM.

Académique CAFC

- Il est consulté sur les orientations de la politique académique et leur mise en œuvre.
- Il est présidé par le Recteur d'Académie
- Il est consulté sur l'utilisation des fonds académiques et à également pour fonction :
 - La traduction au plan Académique des orientations nationales,
 - La définition de la réglementation académique,
 - La détermination du budget académique.
 - La commission consultative académique relative aux Conseillers en Formation Continue qui formule un avis sur le recrutement.

f)Conseil Départemental et Académique de l'Education Nationale (CDEN - CAEN)

Il faut bien distinguer ces instances, créées par les lois décentralisatrices.

Le caractère nouveau des conseils créés par les lois de décentralisation - si on les compare aux CAP et aux CTP - est dû à la présence, dans le cadre du pluripartisme, de représentants des collectivités locales, des " usagers "...

Conseil Départemental de l'Education Nationale (CDEN)

Composition

-Membres de droit :

Les présidents : le préfet, le président du Conseil général. Les vice-présidents : l'inspecteur d'académie qui peut suppléer le préfet et un conseiller général pour le président du Conseil général. Les présidents et vice-présidents ne participent pas au vote.

-30 autres membres titulaires :

- 10 membres représentant les communes, le département et la Région : quatre maires, cinq conseillers généraux, un conseiller régional.
- 10 membres représentant les personnels. Les élections aux commissions paritaires servent de référence.
- 10 membres représentant les usagers dont sept parents d'élèves, 1 association complémentaire de l'enseignement public, 2 personnalités qualifiées. La représentativité des parents est appréciée en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections des parents d'élèves dans les instances représentatives des établissements scolaires.

-Membres consultatifs : Un délégué départemental de l'Education nationale (DDEN) et toute personne invitée par l'un des présidents ou vice-présidents.

-La durée du mandat est de trois ans. Tout membre qui perd la qualité en raison de laquelle il a été nommé perd sa qualité de membre du conseil.

Compétences

Le C.D.E.N peut être consulté, donner des avis ou formuler des vœux dans tous les domaines concernant l'organisation et le fonctionnement du service public d'enseignement dans le département. Il est obligatoirement consulté sur :

- la répartition entre les communes intéressées, à défaut d'accord entre celles-ci, des charges des écoles maternelles, des classes enfantines et des écoles élémentaires publiques ;
- la répartition des emplois dans les écoles publiques (carte scolaire) ;
- le règlement type départemental des écoles maternelles et élémentaires ;
- la structure pédagogique, les modalités d'attribution des moyens en emplois et financiers, les investissements et subventions prévus pour les collèges ;

- le montant de l'indemnité de logement allouée dans chaque commune aux instituteurs ;
- l'organisation et le fonctionnement des transports scolaires...

Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN)

Composition

Membres de droit :

Les présidents et vice-présidents : le préfet de Région et le recteur qui peut le suppléer (ou le directeur régional de l'Agriculture et de la Forêt pour l'enseignement agricole) ; le président du Conseil régional ou un conseiller régional délégué à cet effet par le président du Conseil régional. Ils ne participent pas au vote.

72 autres membres titulaires :

- 24 membres représentant les communes, le département et la Région : huit conseillers régionaux, huit conseillers généraux, huit maires ou conseillers municipaux.
- 24 membres représentant les personnels titulaires de l'Etat
- 24 membres représentant les usagers dont huit parents d'élèves dont un de l'enseignement agricole, trois représentants des étudiants, le président du comité économique et social de la Région (membre de droit), six représentants des organisations syndicales de salariés et six représentants des organisations syndicales d'employeurs dont un représentant des exploitants agricoles.

La durée du mandat est de trois ans.

Compétences

Il peut être consulté, donner des avis ou formuler des vœux dans tous les domaines concernant l'organisation et le fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie. Il est obligatoirement consulté sur :

- le schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées et des établissements de même niveau,
- la structure pédagogique, les modalités d'attribution des moyens en emplois et financiers, les investissements et subventions prévus pour les lycées, les écoles de formation maritime et aquacole, les établissements d'enseignement agricole,
- les constructions et extensions des collèges, des lycées, écoles de formation maritime et aquacole, établissements d'enseignement agricole...

Les conseils académiques ont vu leurs compétences étendues à l'enseignement supérieur. (1991)



g)Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFP)

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État traite de toutes les questions d'ordre général concernant la Fonction Publique de l'État. Il est l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire. Il émet des avis ou des recommandations.

Il doit être obligatoirement consulté sur les projets de loi modifiant le statut général, les projets de loi relatifs aux agents civils de l'État, les projets de décret comportant des dispositions communes à plusieurs corps de fonctionnaires (sauf si ces projets relèvent de la compétence d'un même CTP)

Il donne un avis sur la politique de formation professionnelle et sa mise en oeuvre.

Il examine le rapport annuel sur la fonction publique.

h)Le Conseil d'Administration (CA)

Le conseil d'administration d'un EPLE (la plupart des collèges ou des lycées de l'enseignement public), gère le fonctionnement et les finances de l'établissement scolaire.

Composition

Pour un collège de plus de 600 élèves ou un lycée, le CA est composé de 30 membres divisés en trois tiers de 10 membres chacun ; le quorum est donc de 16. Pour un collège de moins de 600 élèves, le CA est composé de 24 membres divisés en trois tiers de huit membres chacun ; le quorum est donc de 13. En cas de stricte égalité des votes, la voix du Président (le chef d'établissement) est prépondérante.

*Premier tiers : Il comprend l'administration, des représentants des collectivités locales de rattachement, et des personnalités qualifiées.

-Sont membres de droits :

Le chef d'établissement

Un adjoint au chef d'établissement, le cas échéant
Le gestionnaire (intendant) de l'EPL
Un CPE
Le chef de travaux, le cas échéant

-Sont nommés :

Un représentant de la collectivité territoriale de rattachement
deux ou trois représentants de la commune
Un éventuel représentant du groupement de communes
Une personne qualifiée (deux en cas d'absence de chef de travaux dans l'EPL)

*Deuxième tiers : il comprend des représentants des personnels de l'EPL.

Trois représentants des ATOSS

Sept représentants des personnels d'enseignement et d'éducation

Ils sont élus dans leurs collèges respectifs (scrutin pluri nominal direct, un tour)

*Troisième tiers : il comprend des représentants des usagers de l'EPL.

-Quatre élèves élus par la conférence des délégués de classe et d'internat, au scrutin uninominal à deux tours.

-Le vice-président du conseil de la vie lycéenne.

-Cinq représentants des parents d'élèves, élus au scrutin direct pluri nominal à un tour.

Attributions

Seule instance décisionnelle de l'établissement scolaire.

-Il adopte le budget, approuve les marchés, contrats et conventions avec les entreprises prestataires de service. Celui-ci doit respecter 4 principes fondamentaux :

- Unité (1 seul budget pour l'EPL)
- Universalité (toutes les recettes et les dépenses doivent entrer en ligne de compte)
- Annualité (1 seul budget par année civile)
- Equilibre des dépenses et des recettes prévues

-Statue sur les créations ou suppressions d'emploi, sur l'organisation de sorties, de manifestations extrascolaires...

-Approuve le bilan des associations dont le siège est fixé à l'adresse dudit établissement scolaire (anciens élèves, association sportive, culturelle, humanitaire...).

-Approuve le projet d'établissement qui est réexaminé tous les 3 ans au moins.

-Approuve les modifications du règlement intérieur.

-Ses membres peuvent poser des questions écrites à l'administration qui les instruit et y répond. Ils peuvent également s'unir pour rédiger des motions concernant la politique de l'établissement, de l'Académie, de la Région...



Commission permanente :

Elle a pour mission d'assister l'administration dans la préparation des séances plénières du CA (rédaction du projet d'établissement, instruction des questions écrites). Certains lycées n'y ont recours que très occasionnellement. Depuis la rentrée scolaire 2005, certaines compétences régaliennes du CA peuvent lui être déléguées.

Conseil de discipline :

Il est compétent pour attribuer les sanctions les plus graves (jusqu'à l'exclusion définitive) prévues au règlement intérieur. Les autres sanctions sont à l'appréciation du chef d'établissement, après un entretien avec l'élève (principe du contradictoire). Ses membres sont tenus à la discrétion et à l'impartialité dans leur jugement.