

Résolution 2
**Quelles réponses aux crises
du syndicalisme ?**



1. Partie I- Crise du syndicalisme : constats et analyses

2. A- Constats

3. Le syndicalisme connaît depuis une quarantaine d'années une crise qui se traduit par une baisse sensible de ses syndiqué·es. La notion même de syndicat de masse perd son sens alors que des pans entiers du salariat ne sont pas en contact avec le moindre syndicat y compris le syndicalisme CGT.
4. L'espérance et les attentes de changement promis par les gouvernements des années 80 dans un contexte de chômage, de délocalisations et de travail précaire de masse, ont contribué à l'affaiblissement idéologique du syndicalisme de lutte des classes. Cette évolution de l'organisation du travail dans les entreprises comme dans les administrations et la casse des cadres collectifs par les lois régressives ont vocation à fragmenter le salariat. De fait, elles produisent un émiettement des luttes et leur construction sur des temporalités différentes rend la convergence difficile. Ce n'est pas un fait naturel mais bien un phénomène organisé par les capitalistes pour mener la lutte des classes à leur avantage.
5. Les offensives néo-libérales et l'évolution du capitalisme ont accéléré la montée en puissance d'un modèle de vie où la recherche individuelle de la réussite supplante une possible émancipation collective et réduit la conscience de classe. Cela s'est traduit dans la Fonction publique comme dans le secteur privé par la mise en place de hiérarchies intermédiaires, d'une méritocratie leurrant les travailleurs et travailleuses sur la possibilité d'une progression sociale basée sur leur seule volonté en les mettant en concurrence les un·es les autres. Cette baisse a pour conséquence un recul de la présence militante sur le terrain, créant un éloignement des travailleurs et travailleuses de leur syndicat.
6. La CGT Éduc'Action, de son côté, connaît une hausse du nombre de ses adhérent·es (11 787 FNI en 2011 pour 14 969 en 2020). La syndicalisation dans le second degré et dans une moindre mesure pour le premier degré, les ATSS et les AESH a augmenté. Mais parmi les syndiqué·es beaucoup sont isolé·es ce qui rend compliqué de faire vivre une section ou de développer l'activité syndicale sur le terrain.

7. B –ANALYSES

8. La CGT porte un projet de transformation sociale mais, sous la pression idéologique de l'offensive néo-libérale, de nombreux·euses travailleuses et travailleurs perdent confiance en leur capacité à transformer eux·elles-mêmes la société. La perte de conscience de classe ainsi que la conviction d'avoir perdu la bataille des idées, créent un contexte peu favorable au développement de notre syndicalisme de lutte. Nous devons continuer nos efforts de construction d'un front de lutte avec le monde associatif, les autres syndicats ainsi que les mouvements politiques dans le respect de la charte d'Amiens. L'institutionnalisation du syndicalisme acceptant d'être « un corps intermédiaire », un « partenaire social » pour du « dialogue social » est une cause et une conséquence de sa crise qui entretient l'illusion qu'un accompagnement du capitalisme serait possible.

Le projet syndical d'une émancipation individuelle et collective apparaît parfois comme éloigné des préoccupations des salarié·es. Le syndicat ne doit pas devenir uniquement le recours juridique, technique, organisationnel en cas de problème individuel. Le·la syndicaliste étant un·e camarade avant d'être un·e spécialiste du droit du travail. L'idée qu'il y aurait des « militant·es professionnel·les » est une erreur. À cela s'ajoute l'idée qu'il y aurait un manque de formation syndicale. Enfin, le manque de temps des responsables syndicaux·ales et le manque de force militante en capacité d'assurer le travail syndical achève de dissuader de militer. Le syndicalisme ne se fait pas par délégation. Il y a des éléments d'intégration des organisations syndicales à l'appareil d'état qui n'aident pas à construire l'affrontement nécessaire avec celui-ci. Le dialogue social remplace la stratégie de lutte. Cela ne permet pas d'organiser, de développer les luttes et les grèves vers un mouvement d'ensemble capable de bousculer l'ordre établi.

9. De même, de nombreuses explications, personnelles (parents isolés, activités annexes...) ou professionnelles (précarité, augmentation de la charge de travail, culpabilisation institutionnelle, répression, discrimination syndicale...) sont des freins à l'engagement dans l'activité syndicale. Dans un contexte sanitaire et sécuritaire particulièrement régressif sur le plan des libertés, la politique autoritaire mise en place va de pair avec la répression des luttes. La répression syndicale cherche à museler les oppositions, à frapper les esprits pour décourager toute contestation et in fine à entraver la liberté et l'action syndicale. Les jeunes militant·es ont, de plus, certaines difficultés à prendre des responsabilités dans l'organisation. En avril 2019, l'enquête confédérale « femmes, la CGT vous la voulez comment ? » a démontré qu'il existe des freins spécifiques aux femmes concernant la prise de responsabilité. Dans une profession à 70% féminisée, la persistance des stéréotypes sexistes et des pratiques militantes genrées doit nous interroger et être combattue.
10. Le développement du salariat précaire est à la fois un champ de syndicalisation majeur pour notre organisation mais également un frein à celle-ci. Les personnels précaires, vulnérables vis-à-vis de leur hiérarchie, lorsqu'ils ne sont pas informés de leurs droits, hésitent à se syndiquer et surtout à militer sur leur lieu de travail. À ceci s'ajoute un décalage entre l'urgence de certaines situations subies (non-paiement des salaires, détresse financière) et le temps de réponse syndicale. Les bas salaires sont aussi une explication à la difficulté et un frein pour la mobilisation des plus précaires. Pour autant les mobilisations d'ampleur des AESH ont montré la capacité des plus précaires à lutter avec une volonté souvent exprimée d'action plus radicale. L'émiettement des postes et missions (services partagés, non-stabilité des postes) est également un obstacle à la syndicalisation et à l'action militante. Les personnels précaires ayant une activité syndicale sont plus sujets à des ruptures ou à des non-renouvellements de contrat à l'issue de leur mission.
11. La montée des idées réactionnaires n'épargne pas notre milieu. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de fascisation de notre société. Face, d'une part, à la caporalisation de l'École, au durcissement managérial et hiérarchique, et d'autre part à la déréglementation, le pôle juridique national de l'UNSEN doit être étoffé, en droit social comme en droit pénal, en s'adjoignant par exemple les services d'un cabinet d'avocat·es et de juristes que les SDENs pourraient saisir directement, en cas de répression antisyndicale des militant·es.
12. Le mouvement contre la réforme des retraites, le succès des grèves féministes du 8 mars ou même d'une certaine manière la grève sanitaire du 13 janvier 2022 montrent que la capacité des mobilisations est encore réelle et que la grève reste encore un recours utilisé par notre secteur et un outil central dans la construction des luttes. Toutefois les luttes pour des conquêtes sociales ont aussi laissé la place à des luttes défensives. Si la crise du syndicalisme est une explication de

ces défaites successives, ce n'est pas la seule. La conception même de la grève a évolué. Elle est devenue l'expression d'un mécontentement dont la manifestation est le visage médiatique et non plus un rapport de force en soi. De même, les échecs, malgré les luttes menées (réforme du droit du travail, réformes dans l'Éducation nationale...) ont découragé un certain nombre de salarié·es à entrer dans l'action et à faire grève. Toutefois le mouvement contre la réforme des retraites montre que la capacité de mobilisation est encore réelle et que la grève reste l'outil central de construction de la lutte.

13. Nous devons nous interroger sur notre stratégie. Les journées de grève ponctuelles sont de plus en plus critiquées et perçues comme inefficaces, mais leur réussite reste un point de départ incontournable pour construire une grève reconductible visant à construire un rapport de force avec le capital et dans le but de son expropriation. Elles ont perdu leur caractère politique et émancipateur visant à construire un rapport de force avec le capital et dans le but de son expropriation.
14. Les Maisons des syndicats et Bourses du travail sont trop peu perçues par les syndiqué·es comme des lieux de vie et d'échanges mais sont encore le lieu de refuge des salarié·es connaissant des difficultés sur leur lieu de travail. Ces lieux sont le cadre de construction d'une autre société où les syndiqué·es créeraient entre eux·elles et pour eux·elles des moments de rencontre, de convivialité et de construction des luttes. Par ailleurs, la volonté de nombreuses collectivités locales d'excentrer les maisons des syndicats amoindrit leur visibilité en les reléguant dans des espaces plus périphériques et éloignés des centres-villes. Parfois même les organisations syndicales se trouvent chassées de leurs locaux, voire expulsées par certaines municipalités (Villejuif, Villedieu, Lorient...), éloignant encore les syndiqué·es du syndicat.

15. C- Les effets des réformes actuelles

16. S'ajoutent aux freins et difficultés déjà mentionnés, les effets des réformes actuelles. La loi sur l'École de la Confiance, la réforme des lycées, la loi Rilhac, la Loi de Transformation de la Fonction publique, la loi 3DS, et la loi dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel sont à envisager comme des attaques idéologiques majeures et globales d'un libéralisme autoritaire qui entend mettre au pas les personnels et faire de l'Éducation un marché.
17. Toutes les décisions et contre-réformes ont engendré l'individualisation des carrières et des rémunérations : selon les fonctions et la manière de servir, voire selon la discipline enseignée pour les contractuel·les. De même l'affaiblissement du paritarisme, les rémunérations individualisées (PPCR, RIFSEEP, Grenelle de l'éducation ...), sont des étapes dans la casse du statut général des fonctionnaires.
18. La montée de l'indemnitare dans le traitement des personnels (RIFSEEP) s'accélère et évite à l'administration une vraie revalorisation indiciaire. Il faut combattre l'illusion indemnitare auprès des collègues et batailler pour une augmentation générale des salaires. Cette politique vise en dernier lieu à instaurer un nouveau projet de société face auquel la CGT Éduc'action doit mettre en avant son propre projet de société, qui ne se limite pas à la défense et la conservation de acquis. C'est un renversement complet de la conception même des services publics plus que jamais assujettis au pouvoir politique et aux injonctions idéologiques ultra-libérales.
19. Dans le même temps, le syndicalisme est porteur de propositions. Notre organisation s'est efforcée

d'apporter des réponses à la crise liée à la pandémie alors même que notre ministère en était incapable. Pourtant une réflexion profonde doit traverser notre organisation en termes revendicatifs par rapport à la période que nous vivons.

20. Il ne s'agit pas de mythifier le syndicalisme passé mais bien d'analyser les forces et les faiblesses de notre organisation pour construire l'outil le plus efficace. C'est donc interroger nos pratiques quotidiennes, notre démocratie syndicale et notre but collectif. Il nous appartient de redéfinir nos modalités d'action et les objectifs de la grève pour reprendre le chemin des conquêtes sociales. Face à l'urgence climatique et environnementale, la CGT Éduc'action s'engage pleinement pour la protection de l'environnement et contre le dérèglement climatique notamment en défendant une véritable prise en compte de ces sujets dans les programmes et les manuels scolaires. Ainsi notre organisation doit travailler dès maintenant à des repères revendicatifs sur ces thèmes.

21. Partie II – Comment construire la lutte avec les personnels ?

22. A- Construire et renforcer une vie syndicale dans les écoles, les établissements et les services

23. Pour être au contact des personnels, il est nécessaire de prendre en compte les problématiques locales, d'être ancré dans la réalité quotidienne. C'est le « carreau cassé », la photocopieuse en panne ; ce sont des casiers pour les AED, AESH... Ainsi, il nous faut porter des luttes dans les écoles/établissements sur les questions matérielles et locales (défense individuelle, moyens matériels, dotations horaires...).
24. Les moments où nous répondons aux problèmes concrets amènent à discuter de problématiques plus générales, pour agréger tous les personnels autour des revendications de la CGT.
25. Il faut se réapproprier notre lieu de travail. La salle des personnels doit être un lieu de sociabilité où des moments conviviaux sont utilisés pour débattre de questions sociales, de la grève et des luttes.
26. Faire valoir le droit syndical à un local syndical dans chaque établissement, contribuera aussi à la visibilité du syndicat.
27. Les réunions du syndicat et des sections syndicales doivent aussi être des moments de convivialité et des initiatives peuvent être proposées pour y ramener les syndiqué·es et les sympathisant·es.
28. La fin du paritarisme constitue une rupture majeure qui appelle à renforcer notre travail avec les syndiqué·es dans les services, les écoles et les établissements. Les informations et problématiques, individuelles ou collectives viendront désormais du terrain. Un maximum de syndiqué·es doit pouvoir être formé afin de réagir et d'y répondre au mieux. Il convient d'investir davantage les instances locales élues valablement comme le Conseil d'administration des EPLE. La CGT Éduc'action est favorable à des sections syndicales d'établissement et/ou d'école et des services regroupant tous les personnels travaillant sur un même site : enseignant·es, AESH, Aed, personnels administratifs, territoriaux région, territoriaux département, ATSEM... Notre structuration syndicale calquée sur celle de l'employeur est un frein à la construction des luttes et au renforcement de la vie syndicale.
29. Un travail de renforcement des sections est également nécessaire pour passer ce cap. Cela passe

par leur implication forte dans la vie des syndicats.

30. Pour gagner des luttes, il faut renforcer l'outil syndical et mener des campagnes de syndicalisation.
31. Par ailleurs, la CGT Educ'action continue de revendiquer l'abrogation de la Loi de la Transformation de la Fonction publique **de manière offensive**.

32. B- Réaffirmer les valeurs de la CGT

33. La CGT Educ'action regroupe tous les personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale afin de faciliter la réflexion d'ensemble sur le système scolaire, de construire des solidarités entre les catégories de personnels et d'éviter le corporatisme. En prendre conscience et en faire prendre conscience aux camarades dans les établissements, les écoles et les services aide à nouer des contacts avec les catégories isolées, à mieux connaître leurs problématiques et les défendre.
34. Nous renforcer implique d'impulser la formation syndicale des militant-es et de proposer régulièrement des journées d'échanges et d'étude. Cette formation permet de répondre aux raisons de la syndicalisation, rester syndiqué-e quand on est à la retraite, d'expliquer le rôle d'un syndicat CGT. De plus elle amène la réflexion sur les outils permettant la reconstruction du cadre collectif.
35. En facilitant la mutualisation des formations, la CGT Educ'action améliorera la situation des militant-es, mieux armé-es pour appréhender les thèmes revendicatifs et notre structuration.
36. Réaffirmer que la CGT Educ'action est une organisation féministe, antifasciste, antiraciste, anti discrimination LGBTQIA+, anticapitaliste, internationaliste et anti-impérialiste. La CGT Educ'action se donne les moyens de lutter contre les idées d'extrême droite et contre les violences sexistes et sexuelles : inscrire les camarades dans ces combats ne nous affaiblit pas mais nous renforce. Former nos militant-es sur ces questions nous aide à construire le rapport de force sur le terrain face aux réactionnaires.
37. Investir les Collectives et les collectifs Femmes Mixité, renforcer son implication dans la construction des journées intersyndicales femmes doit aussi être une priorité.
38. La CGT Educ'action doit développer des formations syndicales à visée professionnelle afin de proposer aux collègues de construire collectivement des pédagogies progressistes et alternatives en lien avec notre projet d'École.
39. Face à l'urgence climatique et environnementale, il devient nécessaire que la CGT Educ'action s'engage pleinement pour la protection de l'environnement et contre le dérèglement climatique. Ainsi notre organisation travaillera à des repères revendicatifs sur ces thèmes à l'automne 2023.
40. Il faut également construire des campagnes thématiques (par exemple sur les temps partiels, le congé maternité et contre la précarité) pour mettre en évidence les revendications CGT et les porter localement : discuter de leur application à l'échelle des écoles, des établissements et des services ; en expliquer les avantages ; les faire appliquer à la plus petite échelle participera à donner vie à notre projet d'École. La CGT Educ'action s'inscrit dans la démarche de syndicalisation des secteurs féminisés de la confédération. La CGT n'est pas encore suffisamment implantée dans

le salariat féminin, une force indispensable au renforcement d'un syndicalisme de masse et de classe. C'est pourquoi nous avons une stratégie de développement dans les poches les plus féminisées de notre secteur (AESH, PE, AS, etc.). Nous attribuons des moyens syndicaux et financiers spécifiques et nous prenons des mesures contre les freins à la participation à l'activité syndicale.

41. Notre responsabilité en tant qu'organisation syndicale est aussi de veiller à une répartition collective des moyens syndicaux qui nous sont attribués.

42. C- Travail commun avec les autres structures CGT

43. Avec les syndicats intervenant dans le même champ ou les mêmes lieux de travail : la rencontre avec les militant·es des autres syndicats et fédérations (territoriaux, FERC Sup, Jeunesse et Sport, éducation populaire et CGT-EP...) pour organiser des initiatives communes (réunion de travail, HIS, tournées de services...) nous aidera à porter ensemble nos revendications et mutualiser nos efforts et ainsi faire vivre la notion de communauté éducative.

44. La CGT Éduc'action renforcera également son implication à tous les niveaux dans la FERC.

45. L'identité CGT, c'est aussi les structures de proximité territoriale que sont les UL et les UD. Elles permettent les formations syndicales générales, articulent les luttes sur les territoires et sont donc un point d'appui pour le développement de nos activités.

46. Il est indispensable de les faire connaître et d'y favoriser l'investissement de l'ensemble de nos syndiqué·es en particulier celles et ceux qui sont isolé·es.

47. Refaire ainsi des Bourses du travail et des Maisons des syndicats des lieux de vie et de débats contribuera à forger les militant·es.

48. L'ensemble de la CGT est concerné par les enjeux de l'École. Passer par nos structures interprofessionnelles peut faciliter la coordination de nos actions avec les usager·ères.

49. Au-delà de la question des usager·ères, la voie professionnelle forme les travailleurs et travailleuses de demain en les préparant à des diplômes qui certifieront leur qualification. Il y a là aussi un travail interprofessionnel à mener au niveau local et confédéral. Les attaques portées par le patronat contre les conventions collectives sont des attaques contre nos diplômes. Les attaques contre les diplômes sont des attaques contre les droits des travailleur·euses.

50. D- Quelle construction des luttes ?

51. Nos victoires locales assez nombreuses doivent être des points d'appui pour mener des luttes nationalement. Cela nécessite la mise en coordination des salarié·es en luttes, la création de liens et le dégagement de revendications et perspectives communes. Notre outil syndical doit le construire.

52. Pendant la crise sanitaire on a pu observer l'émergence de mobilisations inédites à travers, entre autres, le slogan « confiné-es mais pas muselé-es ». Malgré l'état d'urgence, des mobilisations engagées depuis des mois, voire des années ont repris courant juin 2020 de la part des personnels de santé pour exiger des moyens matériels et humains supplémentaires. Ces mobilisations ont été soutenues par une large partie de la population. Elles ont montré la capacité d'auto organisation de notre camp social et en révélant des solidarités inédites.
53. Toutes ces manifestations ont montré qu'une partie de la population veut reprendre la main et exiger d'autres choix de société pour prendre en compte l'urgence sociale et environnementale ou encore lutter contre les lois liberticides.
54. Lutter implique une construction dans la durée qui prépare les personnels à l'action, avec des campagnes (utilisant des supports variés : tracts, affiches, kit pour animer les HMIS, visuels pour les réseaux sociaux...).
55. La grève ne doit pas être pensée non plus comme une simple démonstration mais comme un instrument de blocage de l'économie, essentiel à l'élévation du rapport de force. En effet, pendant la crise sanitaire avec la fermeture des classes, c'est l'ensemble de l'économie qui a été impactée par l'absence d'École. L'occupation des lieux de travail favorise l'action, elle permet de gagner du temps et d'agir collectivement (AG, rédactions de tracts, confections de banderoles, départ groupé en manif, actions locales, visibilité médiatique...). Certaines mobilisations peuvent émerger de façon inattendue mais la plupart de temps, il est possible de les préparer. Dans ces conditions, nationalement, nous devons fixer un objectif de début de mobilisation suffisamment lointain pour associer nos partenaires syndicaux, communiquer bien en amont et très largement, préparer le mouvement sur le terrain avec les personnels et avoir le temps d'engager officiellement des négociations avec le ministère afin que notre stratégie soit lisible des salarié-es.
56. La grève doit être pensée, construite, discutée et travaillée en amont et s'appuyer sur des temporalités et moments clés et des revendications claires. Durcir la grève nécessite aussi de s'y préparer. Pour cela, il faut réfléchir à la constitution préalable de caisses de grève et les modalités de ces caisses de grève pour se donner les moyens de soutenir un mouvement durable. La mobilisation des personnels précaires nous incite à organiser la solidarité financière au sein de notre organisation.
57. La CGT Educ'action exige l'abrogation de la loi du 30ème indivisible qui nous prive du débrayage (amendement Lamassoure).
58. Quand les luttes s'enclenchent, des collectifs s'organisent. La CGT doit prendre toute sa place dans la construction de ces collectifs (AG de secteurs, collectifs de lutte...). S'affirmer en tant que CGT est nécessaire (visibilité mais aussi clarté pour les participant-es de l'AG) et il faut rappeler **le rôle incontournable** du syndicat pour structurer la lutte dans la durée.
59. Les journées de grèves doivent être conçues comme des temps permettant d'amplifier la mobilisation : tournées sur le secteur, recours aux piquets de grève et tractage devant les établissements.
60. Le cadre unitaire doit être privilégié mais il ne doit pas empêcher la mise en action des personnels ni signifier un alignement de nos revendications sur celles de syndicats trop éloignés de la lutte et

de nos demandes. Il est important que l'UNSEN s'appuie sur la fédération et la confédération pour pousser à l'organisation d'une grève massive interprofessionnelle qui permettra d'établir un rapport de force en notre faveur.

61. Partie III- Le processus d'unification syndicale

62. Pour conserver les conquits et gagner de nouveaux droits, la CGT refuse les réformes régressives qui cassent notre École. Elle est surtout pour un autre projet d'École et pour une société plus juste. Elle est porteuse d'une alternative.
63. Pour donner des perspectives aux salarié-es et à l'ensemble de la population qui subissent une paupérisation croissante et des attaques sans précédent contre les services publics, nous devons dépasser plus de 70 ans de divisions qui ont conduit à un éclatement du syndicalisme et qui ont nourri des divergences dans les pratiques syndicales et dans la construction des revendications. L'unification syndicale de notre camp est d'autant plus nécessaire dans le contexte actuel de montée de l'extrême droite et de casse de tout cadre collectif.
64. Le syndicalisme autonome avec ses limites ne permettra pas de contrer les offensives du capitalisme.
65. L'unification syndicale doit se faire dans un même syndicat inter-catégoriel qui réunit tous les personnels de l'Éducation sans distinction de métier.
66. La question de l'unification nous oblige à comparer, outre nos lignes revendicatives, la forme de notre outil syndical à celui de nos partenaires pour nous interroger collectivement sur les lignes que nous n'accepterons pas de franchir et les points sur lesquels nous pouvons envisager des transformations :- accepterions-nous de nous retrouver dans plusieurs syndicats de l'Éducation nationale (par exemple, 3 distincts : 1^{er} degré, 2^d degré, ATSS) plutôt qu'un syndicat inter-catégoriel de l'ensemble des personnels de notre ministère ? - accepterions-nous d'aller vers un ou plusieurs syndicats nationaux plutôt que des syndicats départementaux ?- accepteriez-vous d'avoir des tendances organisées au sein de notre ou de nos syndicats ?- quelle évolution de notre périmètre de syndicalisation et comment aborder cette discussion avec notre fédération si tel devait être le cas (enseignement supérieur, personnels agents des collectivités territoriales) ?
67. Ce débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux, de la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures interprofessionnelles de la Confédération.
68. Les syndicats départementaux et les unions académiques ont la responsabilité particulière de porter ce débat au plus près des syndiqué-es.
69. Pour engager un tel processus d'unification, il est indispensable de partager une démarche et une stratégie syndicale dans les luttes passant par des campagnes communes (tribunes communes, tracts, tournées d'établissements, HIS). Nous devons envisager des formations communes, mais aussi organiser des colloques ou journées d'étude pour échanger, débattre et faire avancer

une réflexion partagée sur les problématiques de l'École.

70. Les listes communes aux élections peuvent contribuer au processus d'unification. Un processus d'unification à la base suppose des pratiques communes intersyndicales pérennes, des sections d'établissement aux syndicats départementaux. Au-delà de ce que nous connaissons déjà (défense syndicale commune, intersyndicales locales ponctuelles, formations syndicales communes), ces activités mutualisées peuvent être à titre d'exemple :- la gestion des caisses de grève - l'animation de services d'entraide ou de sociabilité (amicales sportives et culturelles, sport ouvrier, fêtes syndicales, logistique pour des piquets de grève, accompagnement scolaire syndical, etc.)- des rencontres régulières des équipes syndicales,- etc. Cette stratégie d'unité doit être lisible pour les salarié-es. Cela implique que cette plateforme revendicative intersyndicale soit la boussole des organisations concernées, qu'une stratégie de défense ou de conquête soit définie avec une unité d'action et qu'elle prévale sur la recherche absolue de l'arc de force le plus large possible sur des bases qui s'en éloigneraient. Ainsi, nous identifierions clairement le syndicalisme de transformation sociale.
71. C'est autour de plateformes revendicatives partagées qu'un engagement dans l'unité d'action doit se construire. Ce premier processus doit être mené dans la durée par les organisations syndicales concernées.
72. À titre expérimental, des sections uniques d'établissement constituées des syndiqué-es des sections CGT Educ'action et des sections syndicales des organisations qui souhaiteront s'investir à la base dans le processus d'unification syndicale pourront être constituées. Le bureau de la section unique d'établissement comprendra au minimum un-e représentant-e de chacun des syndicats engagés dans le processus d'unification syndicale. Les membres des sections uniques d'établissement continueront de verser leur cotisation à leur organisation syndicale respective jusqu'au terme du processus d'unification syndicale.
73. Toutes les étapes de ce processus long et complexe doivent être placées sous le contrôle des syndiqué-es en étant actées par des décisions majoritaires. Des points d'étapes seront faits régulièrement.
74. Cet objectif d'unification du syndicalisme doit se faire prioritairement avec la FSU et Solidaires sans pour autant écarter d'emblée d'autres organisations syndicales qui partagent nos valeurs. La CGT Educ'action s'engage à prendre contact avec ces organisations et à entamer des discussions.
75. Le processus d'unification est indispensable dans la construction d'un outil syndical majoritaire parmi les personnels de l'Éducation nationale au sein du syndicalisme confédéré de la CGT.
76. Ce débat n'est pas spécifique à l'Éducation nationale, il concerne toute la CGT, un processus d'unification ne peut pas se mener sans la FERC CGT, l'UFSE CGT et la CGT Educ'action.
77. Seule la perspective d'un syndicalisme de masse de classe, de lutte, de transformation sociale et féministe pourra y parvenir.

Glossaire

AED : Assistant·e d'Éducation	RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
AESH : Accompagnant·e d'Élèves en Situation de Handicap	
FERC : Fédération de l'Éducation, la recherche et la culture	UD : Union départementale
HIS : Heure d'information syndicale	UL : Union locale
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations	UFSE : Union des fédérations et syndicats de l'État