

COMPRENDRE, AGIR, S'ORGANISER

Fiches pratiques



Table des matières

01	Comprendre	02
	1.1 Qu'est-ce que SUD Éducation 64-40 ?	04
	1.2 L'organisation : du lieu de travail à la fédé	05
	1.2 Le glossaire de l'adhérent.e SUD	07

02	Agir : boîte à outils	10
	2.1 Les outils de la lutte syndicale	11
	2.2 Le panneau syndical	13
	2.3 Le matos et la commande de matos	14
	2.4 L'Heure d'Information Syndicale	15
	2.5 Les ASA	17
	2.6 La grève	19

03	Foire aux questions	20
	3.1 Je viens d'adhérer : par quoi je commence ?	21
	3.2 Les contractuels peuvent-ils/elles lutter ?	22
	3.3 C'est quoi les "pédagogies émancipatrices" ?	23
	3.4 Lutter et rester "neutre" : c'est compatible ?	24
	3.5 Les ressources syndicales	26



01

COMPRENDRE

SUD Éducation : 25 ans d'histoire syndicale

Le mouvement social de décembre 1995 et les carences des organisations syndicales en place ont fait apparaître la nécessité de créer un outil syndical pour répondre à l'attente des personnels en lutte. À cette occasion, des militant·es de différents syndicats de l'Éducation nationale, depuis longtemps oppositionnel·les dans leurs organisations, ou plus récemment déçue·s par les orientations et pratiques de celles-ci, se sont retrouvée·s dans la lutte avec des collègues qui, pour les mêmes raisons, n'étaient pas ou plus syndiqué·es.

Dans d'autres secteurs professionnels (SNCF, en janvier 1996) **des syndicats reprenaient à leur compte le sigle SUD inauguré par SUD PTT en 1989 : « Solidaires, Unitaires, Démocratiques »**. Après quelques mois de réflexion et de discussions, SUD Éducation s'est constitué...

En mai 1996, les statuts provisoires d'un syndicat national sont déposés à Paris. Ainsi, au printemps 96, SUD Éducation se crée à Paris, à Toulouse, en Saône-et-Loire, dans l'Aisne, à Lyon, à Créteil, en Mayenne, en Languedoc- Roussillon, en Bretagne, et les réunions se multiplient...

Durant les premières années, les syndicats SUD Éducation – dont le nombre n'a cessé d'augmenter – se sont implantés sur leur propre champ géographique et se sont régulièrement retrouvés dans des rencontres nationales pour débattre, coordonner leurs actions et construire une structure SUD Éducation à l'échelle nationale.

Au premier congrès national, qui s'est tenu à Lyon du 28 mai au 1er juin 1998, les vingt-cinq syndicats locaux constitués (ils sont plus de 70 aujourd'hui) ont adopté les statuts de la Fédération des syndicats SUD Éducation. La forme fédérale a été préférée à celle d'un syndicat national qui aurait laissé trop peu d'initiatives et de responsabilités aux structures locales, ainsi qu'à celle d'une simple union de syndicats entièrement autonomes qui n'aurait guère été propice à la cohérence des positions et apparitions de SUD Éducation au plan national, face aux ministères, aux personnels et aux autres syndicats. En rupture toujours avec les traditions de corporatisme dans l'éducation et la recherche, c'est le **choix d'un syndicalisme intercatégoriel, syndiquant tous les personnels de la maternelle à l'université**, qui a été fait.

SUD éducation n'a plus été représentatif au niveau Éducation nationale et a perdu à ce titre une large part de ses moyens de fonctionnement entre 2014 et 2022. Les élections professionnelles de 2022 ont permis de conserver le siège au niveau ministériel Enseignement Supérieur et Recherche et de retrouver un siège au niveau ministériel dans l'Éducation nationale et par conséquent de bénéficier de moyens syndicaux plus importants.

Qu'est-ce que SUD Éducation 64-40 ?

SUD Éducation 64-40 est un syndicat de lutte de l'éducation, membre de la fédération SUD Éducation et de l'Union syndicale Solidaires. Le syndicat local couvre les Pyrénées-Atlantiques et les Landes.



Qu'est-ce qui singularise SUD Éducation ?

- ◀ **Lutte** On ne se contente pas de représenter les personnels : on organise le rapport de force pour gagner. Grève, mobilisation, AG, rassemblements, et actions collectives sont nos outils centraux.
- ◀ **Intercatégoriel** SUD syndique les différentes catégories de personnels de l'éducation ensemble : enseignant·es, AESH, AED, CPE, personnels administratifs, techniques, de santé, etc. L'idée : ne pas laisser les personnels se faire mettre en concurrence.
- ◀ **Interpro** Les personnels de l'éducation ne sont pas isolés du reste du monde du travail. SUD Éducation travaille avec les autres syndicats de Solidaires pour construire des luttes communes.
- ◀ **Autogestionnaire** Le syndicat est indépendant, et ce sont les adhérent·es qui élaborent les positions, donnent des mandats et contrôlent leur mise en œuvre. C'est le principe du *syndicalisme par en bas*.
- ◀ **Transformation sociale** Notre objectif ne se limite pas à améliorer les conditions de travail. On veut aussi changer la société : réduire les inégalités, combattre les dominations et construire des services publics émancipateurs.

L'organisation : du lieu de travail à la fédération

SUD Éducation fonctionne de manière fédéraliste : ce qui est au cœur et à la base de notre militantisme, c'est le syndicat à l'échelon local, et pas une centrale nationale qui décide de manière hiérarchique. À SUD, l'action collective vient d'en bas, et remonte sous forme de mandat.

Et concrètement ?

Concrètement, l'action collective est ascendante :

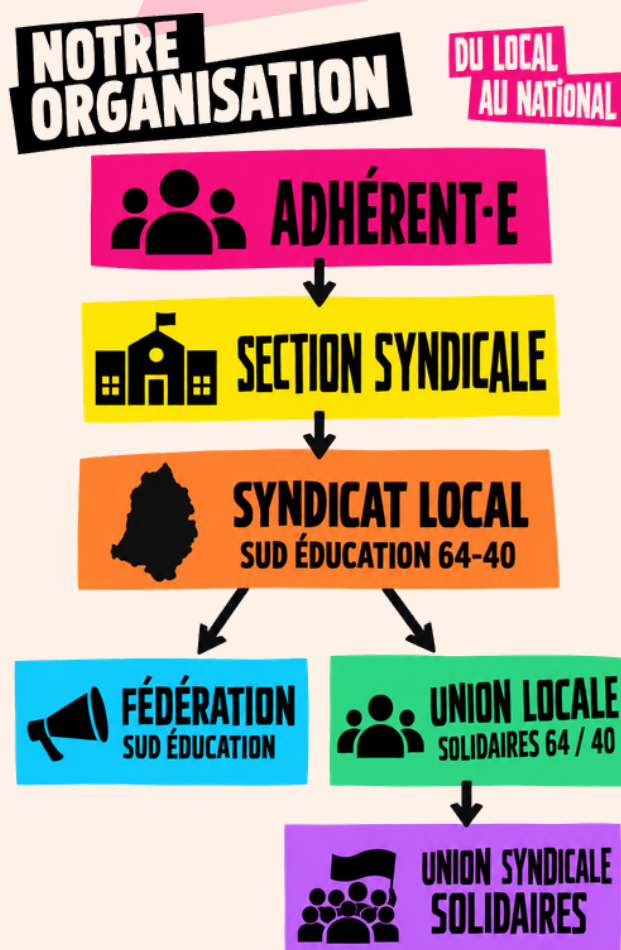
Au niveau local :

- **Adhérent·e** À SUD, l'adhérent·e est membre du syndicat : il ou elle peut participer aux débats, proposer des actions, voter en AG, recevoir des mandats et contribuer aux luttes.
- **Section syndicale** Une section syndicale rassemble les adhérent·es SUD d'un même établissement. Elle est autonome et peut décider d'actions collectives au plus près de la réalité du terrain.
- **Syndicat local** SUD Éducation 64-40 est le syndicat local qui organise les personnels de l'Éducation dans les Pyrénées-Atlantiques et les Landes. Il regroupe donc tou·tes les membres et sections syndicales des départements.
C'est à ce niveau que sont organisées les :
 - **Réunion** La réunion n'a pas de statut décisionnaire, mais permet d'organiser la vie du syndicat. À SUD Éducation 64-40, on fait une réunion toutes les quinzaines.
 - **Assemblée Générale** L'AG est le cœur de la décision collective à SUD Éducation : elle réunit les adhérent·es et permet de discuter, décider, mandater et contrôler l'activité du syndicat. Il y a environ 5 AG par an, avant chaque CF.
- **Union locale** Une UL, ou "Solidaires local", c'est le syndicalisme interprofessionnel au niveau du territoire. Elle rassemble les militant·es de différents syndicats SUD d'un même secteur.
Par exemple : SUD Éducation + SUD Rail + SUD Santé + SUD Chimie + autres syndicats = travail interprofessionnel local.

Dans le 64, il y a l'UL Béarn et l'UL Pays Basque.
Dans le 40, il y a Solidaires Landes.

Au niveau national :

- **L'Union Fédérale** La Fédération SUD Éducation regroupe les syndicats locaux SUD Éducation de toute la France. C'est dans son cadre que s'organisent :
- **Conseil Fédéral** Le CF réunit tous les syndicats locaux de SUD Éducation. Il permet de construire les orientations et actions communes de la fédération. Il y a 5 CF par an, à Paris, et chaque syndicat est représenté par deux de ses adhérent.es mandaté.es.
- **Commission** Une commission, c'est un groupe de travail spécialisé sur un thème spécifique (santé au travail, pédagogie, etc). Elle effectue du travail de fond au niveau national, afin de produire des ressources et des orientations.
- **Congrès** Le congrès est la grande instance démocratique de la fédération au niveau national. Il fixe les grandes orientations, statuts, stratégies pour les trois ans à venir, à partir des syndicats membres.
- **Union syndicale Solidaires** Solidaires regroupe les syndicats et fédérations de tous les secteurs : c'est SUD Éducation + SUD Rail + SUD Culture + SUD PTT, Solidaires Étudiant.es, etc.



Le glossaire de l'adhérent.e SUD Éduc

-  **AG
Assemblée générale** Réunion où les adhérent·es — ou, selon les situations, les personnels mobilisés — discutent et prennent collectivement des décisions. À SUD, l'AG est un espace essentiel de démocratie à la base : on discute, on débat, on vote, on mandate.
-  **Autogestion** Organisation collective dans laquelle les personnes concernées participent directement aux décisions qui les concernent. Dans un syndicat autogestionnaire, l'objectif est de limiter la concentration du pouvoir et de faire en sorte que les responsabilités soient exercées au service du collectif.
-  **CF
Conseil fédéral** Instance de la Fédération SUD éducation entre les congrès. Les syndicats locaux y envoient des camarades mandaté·es pour discuter de la situation, échanger sur les luttes, coordonner les actions et mettre en œuvre les orientations décidées collectivement.
-  **Cogestion** Participation d'un syndicat à la gestion ou à l'accompagnement du fonctionnement du système qu'il combat, au risque d'en devenir un rouage. SUD éducation se définit explicitement comme syndicat de lutte et affirme refuser la cogestion et le clientélisme.
-  **Convergence des luttes** Recherche de liens entre plusieurs mobilisations afin de construire un rapport de force plus large. L'idée est que les problèmes peuvent avoir des causes communes et que les luttes gagnent à ne pas rester isolées.
-  **Décharge syndicale** Temps de travail dont un·e agent·e est déchargé·e, totalement ou partiellement, pour exercer une activité syndicale. À SUD, on pratique la rotation des mandats et la limitation des décharges, afin d'empêcher la monopolisation des responsabilités.
-  **Émancipation** Processus par lequel on gagne en capacité à penser, décider et agir par soi-même et collectivement, plutôt que de subir les décisions d'autres personnes. Pour SUD éducation, cette notion concerne aussi l'école : le syndicat défend une école émancipatrice et des pédagogies qui permettent aux élèves de construire du collectif et du pouvoir d'agir.
-  **Fédération** Structure nationale qui regroupe plusieurs syndicats SUD éducation locaux.

-  **Féminisme** Combat contre les rapports de domination et les inégalités liés au genre et au sexe.
-  **Grève** Cessation collective et concertée du travail pour défendre des intérêts professionnels. À SUD, la grève est un outil central du rapport de force syndical, mais pas le seul.
-  **Intercatégoriel** Qui rassemble différentes catégories de personnels d'un même secteur. SUD éducation est intercatégoriel : le syndicat regroupe les personnels de l'Éducation nationale, tous métiers confondus, à l'exception des chef·fes d'établissement.
-  **Interprofessionnel** Qui rassemble des salarié·es de plusieurs secteurs professionnels. C'est notamment la fonction de Solidaires et des UL.
-  **Mandat** Mission confiée par un collectif à une personne pour agir ou représenter le collectif. Un mandat doit normalement préciser ce que la personne peut faire, ce qu'elle doit défendre, les limites de son intervention, comment elle rendra compte.
Un mandat donne une responsabilité, pas un pouvoir personnel.
-  **Rotation des responsabilités** Principe consistant à faire circuler les responsabilités plutôt qu'à laisser toujours les mêmes personnes les exercer.
SUD éducation revendique explicitement la rotation des mandats et des responsabilités dans son fonctionnement démocratique.
-  **Syndicat de lutte** Un syndicat qui ne se limite pas à accompagner les décisions de l'employeur ou à gérer les conséquences des réformes.
Il cherche à construire des mobilisations, créer du rapport de force afin de gagner de nouveaux droits.
-  **Transformation sociale** Volonté de ne pas seulement améliorer ponctuellement les conditions de travail, mais de contribuer à transformer les rapports sociaux qui produisent les inégalités.
Pour SUD éducation, cela dépasse donc la seule question professionnelle : le syndicat relie les luttes pour l'école, le travail et les conditions de vie à une perspective de transformation de la société.
-  **UL** Structure interprofessionnelle locale de Solidaires.
Elle permet à des syndicats de secteurs différents de se retrouver à une échelle locale et de construire des solidarités et mobilisations communes.

◉ VSS

Les VSS regroupent les violences et comportements sexistes ou sexuels qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité ou à la liberté des personnes.

SUD éducation inscrit explicitement la lutte contre le sexisme et les violences parmi ses combats contre les oppressions, et défend notamment l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle comme un outil de lutte contre les discriminations et les violences.

"Anti, anti, anti

◉ Anticapitaliste

Qui considère que le capitalisme produit et reproduit des rapports d'exploitation et des inégalités structurelles et qu'il faut dépasser ce système.

◉ Antilibéral

Qui s'oppose aux politiques visant à soumettre toujours davantage les services publics, le travail et les protections sociales aux logiques du marché et de la concurrence.

◉ Antiraciste

Qui lutte contre le racisme, les discriminations raciales et les mécanismes sociaux qui les produisent et les reproduisent.

◉ Antifasciste

Qui combat l'extrême droite, les idéologies fascistes et les politiques autoritaires, racistes, sexistes et excluantes.

SUD éducation affirme explicitement son engagement antifasciste et relie ce combat à la défense d'une école antiraciste, inclusive et émancipatrice.

◉ Antivalidiste

Qui combat les discriminations et rapports de domination envers les personnes handicapées et remet en question les normes qui produisent leur exclusion.

Mais aussi

◉ LGBTQIA+

Terme regroupant différentes identités et orientations sexuelles et de genre. Dans le syndicalisme SUD, il renvoie notamment à la lutte contre les discriminations, LGBTphobies et violences.

◉ Écologiste

Qui considère que la défense du monde du travail doit aussi intégrer la question environnementale et les conséquences sociales des crises écologiques.

02

Agir : Boîte à Outils





Les outils de la lutte syndicale

Un syndicat ne sert pas seulement à défendre les collègues individuellement.
Il sert à **construire du collectif, organiser le rapport de force et gagner des droits.**

PARLER AUX COLLÈGUES : LE PREMIER OUTIL

Avant de faire quoi que ce soit, il faut souvent discuter avec ses collègues. Une difficulté que chacun·e vit dans son coin peut devenir une revendication collective dès lors qu'on découvre qu'elle concerne plusieurs personnes. L'auto-organisation en collectifs locaux permet de rompre l'isolement et de construire des mobilisations. **Le syndicalisme commence quand on arrête de considérer les problèmes comme uniquement individuels.**

TRACT, FASCICULE, PANNEAU SYNDICAL : INFORMER POUR ORGANISER

Le tract (forme courte) permet de **rendre visible une revendication**. Il peut servir à expliquer une réforme, annoncer une mobilisation, proposer une action.

Le fascicule (forme longue) va plus loin : il permet de prendre le temps d'expliquer.

Le panneau syndical permet de faire exister le syndicat sur le lieu de travail.

RIS, HIS : FAIRE DU COLLECTIF SUR SON TEMPS DE TRAVAIL

Les HIS (et les RIS dans le premier degré) sont des outils particulièrement importants.

Ils permettent de **réunir les collègues autour de leurs conditions de travail et de leurs droits.**

RSST, RDGI : LA LUTTE PAR L'ÉCRIT

Les fiches RSST permettent d'inscrire un problème ou un risque dans le Registre santé et sécurité au travail. L'intérêt est notamment de **formaliser le problème, laisser une trace, obliger l'administration à en avoir connaissance et à y répondre.**

Le Registre de danger grave et imminent concerne une **situation d'une gravité particulière** et peut s'articuler avec le droit d'alerte et, dans certaines situations, le droit de retrait.

Ce sont des outils juridiques : ils ne remplacent pas l'action collective, mais ils peuvent la renforcer.

LE COURRIER COLLECTIF

Un collègue qui écrit seul à l'administration peut facilement recevoir une réponse individuelle. 30 collègues qui signent le même courrier, c'est autre chose. On peut rédiger collectivement une demande, une motion, une demande d'audience, etc. L'appui du syndicat dans le courrier peut permettre d'accentuer le rapport de force.

LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION

À l'issue des élections professionnelles, les élu·es syndicaux peuvent intervenir dans différentes instances de l'Éducation nationale.

Cela permet notamment de porter les situations des personnels, d'obtenir des informations, de contester certaines décisions, de défendre les droits des agent·es.

SUD revendique un syndicalisme de lutte et refuse de réduire son activité à la participation aux instances. Nous souhaitons d'abord représenter les personnels, et non entrer dans une seule logique de cogestion.

LA FORMATION SYNDICALE

La formation est un outil de pouvoir. Parce qu'une personne qui connaît ses droits, le fonctionnement de l'administration, les mécanismes de la précarité, les règles de santé au travail, le fonctionnement syndical est beaucoup moins facilement isolée.

Et surtout, les savoirs ne doivent pas rester entre les mains de quelques militant·es expérimenté·es. C'est particulièrement important dans un syndicat autogestionnaire.

LA MANIFESTATION / LE RASSEMBLEMENT

C'est l'outil le plus visible. Il permet de rendre une revendication publique, de montrer le nombre, de rencontrer d'autres secteurs, de créer de la solidarité, de donner de la visibilité à une lutte.

LA GRÈVE

La grève est l'un des outils les plus puissants du syndicalisme parce qu'elle touche directement à la capacité de l'employeur à faire fonctionner le service.

Mais une grève efficace ne tombe pas du ciel. Elle se construit : informer, réunir, convaincre, organiser ; manifester, tenir des AG, décider des suites ; maintenir le collectif après la grève.

LA RECONDUCTION

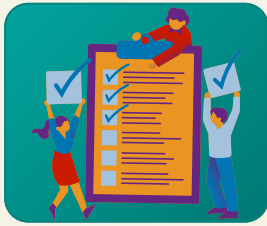
Une grève ponctuelle peut être un avertissement. Une grève reconduite peut construire un rapport de force beaucoup plus important.

Mais la reconduction ne doit pas être une décision prise par quelques personnes. D'où l'importance des AG de grévistes : bilan de la journée, état de la mobilisation, discussion, vote sur les suites. C'est là qu'on retrouve la logique d'auto-organisation.

LA CONVERGENCE DES LUTTES

Une école n'est pas isolée du reste de la société. Les personnels de l'Éducation nationale peuvent avoir intérêt à lutter avec bien d'autres corps de métier, et pour construire des mobilisations qui dépassent les enjeux strictement corporatistes.

C'est une des raisons pour lesquelles SUD éducation appartient à Solidaires : construire de la solidarité entre secteurs.



Le panneau syndical

Le panneau syndical est un espace réservé à l'**expression des organisations syndicales dans les établissements** et services.

Ce n'est pas un panneau d'affichage « toléré » par la direction : c'est un **outil du droit syndical**.

Il permet notamment de diffuser :

- les informations et revendications de SUD Éducation ;
- les appels à la grève et aux mobilisations ;
- les comptes rendus ou informations syndicales ;
- les dates d'AG, d'HIS et de réunions syndicales ;
- des informations sur les droits des personnels ;
- des tracts, affiches et campagnes syndicales ;
- des informations sur les luttes en cours dans l'Éducation et ailleurs.

Le panneau syndical n'est **pas un panneau de communication de la direction**. L'administration ne peut donc pas sélectionner ou décider des documents affichés. Aucune autorisation n'est nécessaire.

La doctrine juridique du ministère a notamment déjà confirmé qu'un syndicat non représenté dans un établissement peut y afficher ses documents syndicaux. Elle a également reconnu qu'un militant syndical extérieur peut venir effectuer cet affichage lorsque le syndicat ne dispose pas de personnel dans l'établissement pour le faire.

Le panneau syndical n'est **pas le seul moyen de faire connaître SUD**. La distribution de **fascicules, tracts** ou **guides syndicaux** directement aux collègues permet d'aller à leur rencontre et de rendre les informations accessibles, notamment aux personnes qui ne consultent pas le panneau.



La commande de “matos”

Pour communiquer efficacement, rien de tel que du bon matos ! Solidaires et SUD ont la plus belle “DA” syndicale du game, alors autant en profiter : stickers, tracts, vêtements... Autant en profiter !

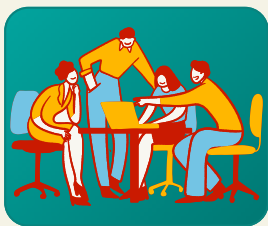
SUD Éducation 64-40 crée régulièrement ses propres visuels, disponibles sur le site <http://sudeducation64-40.org> :



De plus, nous envoyons régulièrement à nos adhérent.es des stickers, brochures, et matériel fédéral. Cependant, si tu as besoin de plus ou d'autre chose, **n'hésite pas à nous écrire pour passer commande ! En fonction de nos moyens et de la commande, le syndicat peut prendre en charge le coût de la commande.**

Parmi le matériel commandable, regarde ces beautés syndicales :

Badges 75mm la lutte c'est classe (lot de 10) Objets 8,00 €	Badges 75mm Mon corps mes choix (lot de 10) Objets 8,00 €	Badges 75mm Sous les paillettes la rage ! (lot de 10) Objets 8,00 €	Casquette Objets 2,50 €	Drapeau SUD éducation Objets 8,00 € - 10,00 €	Écharpe Objets 13,00 €
Badges SUD éducation 59mm (lot de 10) Objets 5,10 €	Bandeau rouge 15cm x 30cm (lot de 10) Objets 2,00 €	Carnet rouge (lot de 5) Objets 10,00 €	Gilet rouge Objets 5,40 €	Mug « Une autre école, une autre société » Objets 4,00 €	Oriflamme Objets 210,00 €
Sweat capuche zippé avec logo Objets 19,50 €	T-shirt « Sous les paillettes, la rage » Objets 7,00 €	T-shirt logo SUD éducation Objets 7,00 €	Promo ! Thermos Objets 10,00 € - 6,00 €	Tote bag « Sous les paillettes, la rage » Objets 4,60 €	Tote bag « Une autre école, une autre société » Objets 4,60 € - 6,00 €



L'Heure d'Information Syndicale (HIS)

L'HIS, c'est une heure **mensuelle** où les personnels peuvent se réunir **sur leur temps de service** pour s'informer, discuter de leurs conditions de travail et s'organiser collectivement.

Ce n'est donc **pas une réunion réservée aux syndiqué·es**. C'est un **droit syndical** ouvert à tous les personnels, dans le cadre prévu par les textes : enseignants, AESH, AED, personnels techniques, etc.

Pour SUD, c'est surtout un outil pour mettre les problèmes en commun, **construire des revendications et organiser des mobilisations**.

L'HIS est une réunion syndicale : elle n'est donc **pas présidée par le chef d'établissement et la direction n'a pas à participer à son contenu**. L'administration est informée de l'organisation de la réunion et doit pouvoir organiser le fonctionnement du service, mais elle n'a pas à contrôler les discussions syndicales.

COMMENT ORGANISER UNE HIS DANS SON ÉTABLISSEMENT ?

Étape 1 — Trouver une date

Choisir une date et une heure compatibles avec le fonctionnement de l'établissement.

L'idée est de permettre au maximum de collègues de participer.

Étape 2 — Prévenir l'administration

Un courrier-type est disponible dans les pages suivantes.

Étape 3 — Informer les collègues

ET SI J'AI COURS ?

Dans le second degré, l'HIS peut avoir lieu **pendant le temps de service**.

La circulaire ministérielle prévoit les modalités permettant aux personnels enseignants d'y participer tout en organisant la prise en charge des élèves.

Ne demande pas « la permission » de faire du syndicalisme.

Exerce un droit dans le cadre prévu par les textes.

ET SI LA DIRECTION REFUSE ?

La direction ne peut pas simplement dire « non ». L'administration doit tenir compte des **nécessités de fonctionnement du service**, notamment pour organiser la prise en charge des élèves.

Mais elle doit également **respecter le droit syndical, qui est un droit constitutionnel**. Le cadre réglementaire prévoit précisément l'organisation de ces réunions et les modalités permettant de concilier leur tenue avec le fonctionnement du service.

Si la direction refuse :

Ne partez pas immédiatement au conflit sur le fond.

Demandez par écrit le motif réglementaire du refus et la disposition sur laquelle elle se fonde.

Puis :

→ conservez le mail

→ contactez SUD Éducation 64-40

→ ne restez pas seul·e

COMMENT ANIMER UNE BONNE HIS ?

① 5 minutes — Accueil

Expliquer le cadre de l'HIS.

② 20 minutes — Remontées du terrain

Tour de parole sur les problèmes concrets rencontrés dans l'exercice du travail.

③ 10 minutes — Mise en commun

Regrouper les problèmes :

temps de travail / effectifs / management / salaires / élèves / conditions de travail / etc.

On découvre souvent que ce que chacun·e pensait être un problème personnel est en réalité un problème partagé.

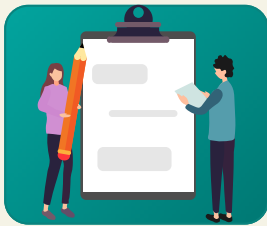
④ 15 minutes — Que peut-on faire ?

Pour chaque problème :

Peut-on agir ? Qui doit-on interpeller ? Qu'écrire collectivement ? Envisager un autre moyen d'action ?

⑤ 10 minutes — Décider

Qui fait quoi ? Pour quand ? Comment ? + Fixer le prochain rendez-vous.



Les ASA

ASA = **Autorisation Spéciale d'Absence**

Une ASA permet à un·e agent·e de **s'absenter de son service pour exercer une activité syndicale**, dans les situations prévues par les textes.

Ce n'est pas un congé. Ce n'est pas une faveur de la hiérarchie. C'est une décharge légale accordée pour permettre **l'exercice du droit syndical**.

À QUOI ÇA SERT ?

Concrètement, elles permettent à des agent·es mandaté·es par leur organisation syndicale de participer à la vie syndicale pendant leur temps de travail.

Par exemple :

- participer à une réunion ou AG syndicale ;
- assister à une formation ;
- aller à un CF, ou à un congrès ;
- préparer du matériel syndicat, tel que des tracts, des affiches, des banderoles...
- siéger dans une instance de représentation des personnels.

Le principe est donc simple : **le fait d'avoir un travail ne doit pas empêcher l'exercice du mandat syndical**.

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Les ASA permettent à des travailleur·euses de **participer réellement à la construction du syndicat**.

Sans possibilité de se libérer du travail, la vie syndicale risque rapidement d'être réservée aux personnes disponibles hors temps de travail ou à quelques déchargé·es.

Les ASA permettent au contraire de faire vivre la **rotation des responsabilités** et **l'autogestion démocratique**.

C'est particulièrement cohérent avec le fonctionnement que SUD cherche à défendre : **on ne construit pas un syndicat démocratique si seules quelques personnes peuvent matériellement participer à sa vie**.

LES « ASA 13 » : PARTICIPER AUX CONGRÈS ET INSTANCES SYNDICALES

Dans le jargon syndical, on continue souvent à parler d'« ASA 13 », parce qu'elles correspondent historiquement à l'ancien article 13 du décret 82-447.

Elles permettent à un·e représentant·e syndical·e mandaté·e de participer notamment aux réunions des organismes (AG, CF) ou aux congrès syndicaux. Il faut donc que la personne soit mandatée ou élue conformément aux règles de l'organisation syndicale.

QUI ?

Tout·e adhérent·e désigné·e par son syndicat.

QUELLE DURÉE ?

20 jours par an, fractionnables en demi-journées

COMMENT ?

Dépôt d'une **lettre-type + convocation nominative du syndicat** adressée au/ à la chef·fe de service **au moins 3 jours ouvrés à l'avance**

LES « ASA 16 » : CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL (CTS)

Le CTS est utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure **selon les besoins de l'activité syndicale sans justification quant à son objet** de la part de l'organisation syndicale.

L'article R214-7 dispose que « Un crédit de temps syndical est attribué aux organisations syndicales représentatives qui en font bénéficier les agents chargés d'une activité syndicale afin de leur permettre de remplir leurs obligations syndicales. Il est utilisable sous forme :

1° De décharges d'activité de service ;

2° De crédits d'heures dans les administrations de l'Etat, les autorités administratives ou publiques indépendantes et les établissements publics administratifs mentionnés aux articles L. 3 et L. 5 ;

3° D'autorisations d'absence dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4. ».

QUI ?

Tout·e adhérent·e désigné·e par son syndicat.

QUELLE DURÉE ?

Une demi-journée minimum et comprend les éventuels délais de route.

COMMENT ?

Dépôt d'une **lettre-type + attestation nominative du syndicat** adressée au/ à la chef·fe de service **au moins 3 jours ouvrés à l'avance**



La grève

La grève est une **cessation collective et concertée du travail pour défendre des intérêts professionnels**. Le droit de grève est reconnu constitutionnellement aux agent·es publics.

Pour SUD, la grève n'est pas seulement une journée où l'on « ne va pas travailler ». C'est un **outil de rapport de force** : des avancées ont été obtenues par la mobilisation collective et la grève, par exemple la possibilité de renouvellement en CDI les AED après six années de CDD.

Dans la fonction publique d'État, une grève doit être couverte par un préavis syndical. Le préavis doit parvenir à l'administration au moins 5 jours francs avant le début de la grève. **Heureusement, des préavis de grève sont posés toute l'année par SUD Éducation, et d'autres syndicats, afin de protéger les agent.es.**

La grève entraîne une **retenue sur rémunération**. Pour les agent·es de l'État, elle est en principe de **1/30e** de la rémunération par jour de grève, même lorsque la cessation de travail est inférieure à une journée complète. Attention : la retenue peut apparaître plusieurs mois après la grève. Cependant, **l'organisation de caisses de grève** (à l'échelle d'un établissement par exemple) peut permettre de réduire l'impact financier pour les collègues, notamment les plus précaires.

Une règle importante dans le premier degré : Les enseignant·es des écoles maternelles et élémentaires publiques doivent **se déclarer grévistes au moins 48 heures à l'avance**, avec au moins un jour ouvré dans ce délai.

Cette obligation ne concerne pas de la même manière tous les personnels de l'Éducation nationale : il faut donc toujours vérifier les règles correspondant à son métier.

Dans le second degré, il n'est pas besoin de prévenir qui que ce soit : ni l'administration, ni la hiérarchie, ni les élèves. Il est à la charge de l'administration de constater par elle-même l'absence de service fait, pas au gréviste de se déclarer.



03

FAQ

Parce qu'il n'y a pas
de question bête





Je viens d'adhérer : par quoi je commence ?

Tu viens d'adhérer. **Bravo et bienvenue !**

Tu n'as pas besoin de devenir immédiatement « militant·e ». Chacun s'investit à sa manière et en fonction de ses moyens.

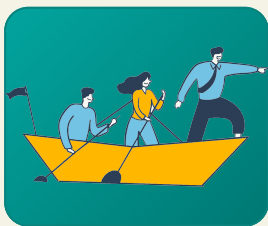
Cependant, l'engagement chez SUD, c'est un engagement militant : **l'adhérent·e est un membre du collectif**, pas un client qui cotise et attend que le syndicat fasse les choses à sa place. D'emblée tu peux participer à la prise de décision en AG, participer à la rotation des responsabilités.



TA PETITE CHECK-LIST

- ① **Je prend contact avec le syndicat local** : je donne mes coordonnées et mon lieu de travail. Je rejoins éventuellement le groupe Whatsapp pour participer de plus près à la vie du syndicat.
- ② **Je viens à une réunion ou une AG** : même si je ne connais personne, même si je ne connais pas tous les sigles, même si je ne prends pas la parole. À SUD, nous ne sommes pas des syndicalistes professionnels, chacun a appris “by doing” et toute force nouvelle est fortement bienvenue !
- ③ **Je pose mes questions, je participe à la prise de décision, je deviens acteur.ice du syndicat !**
- ④ **Je commence à connaître mes droits, à lire les fascicules édités par SUD Éducation.**
- ⑤ **Je participe à une action** : diffuser un tract, tenir un panneau syndical, participer à une manif, organiser une HIS, parler à des collègues, prendre un mandat syndical...

Et ensuite... Je vois ce que j'ai envie de faire !



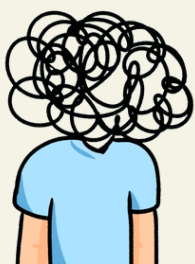
Les AED, AESH, contractuels peuvent-ils/elles lutter ?

AED, AESH, enseignant·es contractuel·les, personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé contractuels, etc. : **être contractuel·le ne signifie pas être sans droits. Ils et elles peuvent lutter, et ont même intérêt à s'organiser.**

La précarité du contrat peut donner le sentiment qu'il faut « faire profil bas », ne pas contester, ne pas faire grève, ne pas se syndiquer pour éviter les problèmes.

C'est précisément ce que le syndicat doit combattre : **un CDD n'est pas un contrat de soumission.**

Tous les personnels contractuels de l'Éducation nationale disposent de droits syndicaux : se syndiquer, s'informer, se réunir, se former, être représenté·es et faire grève.



Mais moi, je suis en CDD...

Un·e titulaire peut se dire : « Je peux contester, je serai toujours là l'année prochaine. »

Une personne en CDD peut penser : « Si je fais grève, si je parle trop, si je me syndique, mon contrat ne sera peut-être pas renouvelé. »

Cette peur est réelle. Il ne faut pas la nier.

La précarité donne à la hiérarchie un pouvoir particulièrement important, qui peut favoriser les décisions arbitraires, le chantage à l'emploi ou les pressions hiérarchiques.

Mais justement :

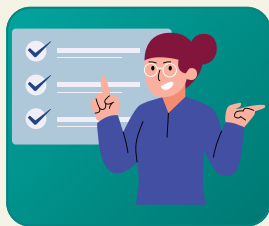
C'est une raison supplémentaire pour s'organiser collectivement.

Parce que la meilleure protection contre l'arbitraire, ce n'est pas de rester seul·e et silencieux·se.

C'est de pouvoir dire :

« Nous sommes plusieurs. Nous connaissons nos droits. Nous sommes organisé·es. »

LES CONTRACTUEL·LES NE SONT PAS DES PERSONNELS « À PART »



C'est quoi les "pédagogies émancipatrices" ?

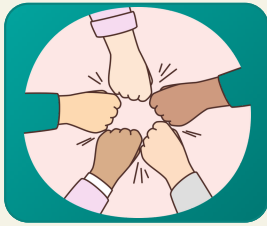
Pour SUD éducation, une pédagogie émancipatrice ne consiste **pas simplement** à « **faire cours autrement** ».

C'est **réfléchir à ce que l'école fait vivre aux élèves** : quel rapport aux **savoirs**, au **pouvoir**, aux **autres** et à l'**autorité** ? **L'école est traversée par les mêmes rapports de domination que la société** — sexisme, racisme, validisme, etc. — et les pédagogies émancipatrices cherchent notamment à **questionner la domination adulte et l'autoritarisme scolaire**.

Ne pas seulement apprendre aux élèves l'obéissance, la soumission, la docilité. Mais construire progressivement des élèves autonomes, capables de penser, d'élaborer une pensée complexe et critique, de décider, de coopérer et de s'organiser collectivement.

Quelques grands principes de la pédagogie émancipatrice :

- **Questionner l'autorité** : Une pédagogie émancipatrice ne signifie pas « l'adulte ne décide plus de rien ». L'enseignant·e conserve une responsabilité et une place essentielles. Mais on peut se demander : Est-ce que mon organisation de classe produit de l'autonomie ou de la dépendance ?
- **Changer le rapport aux savoirs** : L'élève n'est pas simplement une personne « ignorante » à laquelle l'enseignant·e transmettrait un savoir. Les pédagogies émancipatrices cherchent à permettre aux élèves de s'appropriier les savoirs, de chercher, expérimenter, produire, questionner. Elles interrogent aussi la hiérarchie entre les savoirs scolaires légitimes et les connaissances que les élèves apportent de leur expérience
- **Faire une place au collectif** : On ne considère pas la classe comme une simple addition d'individus placés sous l'autorité de l'enseignant·e. On peut mettre en place des conseils coopératifs, des décisions collectives, des responsabilités tournantes, des projets communs, des espaces où les élèves peuvent discuter des règles et de la vie de la classe.
Le conseil d'élèves peut ainsi devenir un véritable espace d'apprentissage de la démocratie, plutôt qu'un simple exercice de représentation.
- **Construire l'autonomie** : Dire à un élève « sois autonome » ne suffit évidemment pas. Il faut créer les conditions matérielles et pédagogiques qui lui permettent de le devenir : rendre les outils accessibles, permettre certains choix, laisser une possibilité d'initiative, réfléchir à l'espace et au temps de travail.



Lutter et rester “neutre” : c’est compatible ?

Le Code général de la fonction publique dit que, dans l’exercice de ses fonctions, l’agent public est tenu à une **obligation de neutralité**. Cela signifie que lorsque je suis **en train d’exercer ma mission de service public**, je ne dois pas utiliser ma fonction pour imposer mes convictions politiques, philosophiques ou religieuses aux usager·es.

Mais cela ne signifie absolument **pas que je dois être passif et sans opinions**. Un agent public conserve ses **libertés fondamentales**, notamment le **droit syndical** qui est explicitement garanti aux agents publics.

Tu peux donc : être syndiqué·e ; militer ; participer à une AG ; défendre des revendications ; participer à une grève ; distribuer des tracts dans le cadre syndical ; exercer un mandat syndical ; participer à une manifestation ; défendre publiquement des positions syndicales ; être antifasciste.

Antifasciste, et pourtant agent public ?

La première obligation de l’enseignant, **c’est de transmettre les “valeurs de la République”**. Or, défendre et transmettre ces valeurs d’égalité, de liberté, de fraternité, de lutte contre toutes les discriminations, de respect de la dignité humaine, ce n’est **pas être neutre face à leur remise en cause**.

Lutter contre le projet fasciste de l’extrême-droite, ce n’est donc pas ajouter arbitrairement une idéologie personnelle aux missions de l’École. Être antiraciste, antisexiste, antifasciste, ce n’est pas imposer des convictions politiques personnelles ou partisans. **C’est faire vivre des principes qui sont au cœur du projet républicain**, inscrits dans la Constitution elle-même, et placés au cœur des missions assignées au service public d’éducation.

Ainsi, chez SUD, nous considérons que **le fascisme et les idéologies d’extrême droite ne constituent pas non plus des opinions politiques parmi d’autres** que l’on pourrait traiter comme n’importe quelle autre préférence personnelle. C’est un projet qui est **nationaliste, autoritaire, ségrégatif et inégalitaire**, particulièrement en matière éducative. Il s’oppose aux valeurs constitutives de la République, à travers ses offensives réactionnaires qui visent particulièrement les personnes racisées, LGBTQIA+, handicapé·es, etc.

La neutralité nous oblige à ne pas imposer nos opinions aux élèves et aux usager·es. Elle ne nous oblige pas à être indifférent·es à l’égalité, à la dignité, aux libertés et aux discriminations politiques.

Concrètement, dans l'exercice de mon métier, où est la limite ?

L'obligation de neutralité ne nous interdit pas d'expliquer, d'informer, d'analyser ou de défendre les valeurs et principes que l'École a pour mission de transmettre. Elle interdit notamment d'utiliser sa fonction pour faire du prosélytisme partisan.



« Votez pour SUD / pour le Nouveau Front populaire. »

« Si vous votez pour le RN, vous êtes raciste. »

« Tel.le candidat.e n'a aucune légitimité politique. »

« J'espère vous voir à cette manif. »

« Si vous ne faites pas un blocus, vous n'avez aucune conscience politique. »

=> ces exemples cherchent à influencer, voire à faire pression, sur des élèves. Ils sont donc en-dehors du rôle professionnel.



« Il y a une filiation directe, qu'on peut analyser historiquement, entre les fascismes historiques et les extrêmes droites contemporaines. »

« L'extrême droite s'est construite autour du nationalisme, de l'autoritarisme, de la désignation d'ennemis intérieurs et de la remise en cause des libertés. »

« La proposition de ce programme aura pour conséquence un recul concernant les droits des femmes ou des personnes LGBTQIA+. »

« Ce discours désigne une population comme responsable des problèmes sociaux. »

=> ces exemples proposent de l'analyse politique, historique, rhétorique, et pas des consignes électorales.

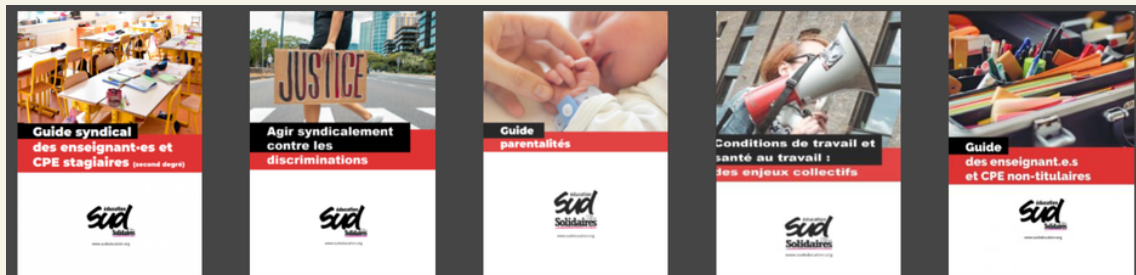
**informer ≠ faire voter.
Analyser ≠ faire campagne.
Défendre l'égalité ≠ imposer une opinion.
Être antifasciste ≠ faire du prosélytisme électoral.**



Les ressources syndicales

Pour s'informer, se former, communiquer, convaincre, mobiliser... il existe de nombreuses ressources syndicales disponibles en ligne :

- des guides juridiques, du 1er degré jusqu'au supérieur, sur les thématiques centrales de l'exercice du métier (disponibles sur le site <http://sudeducation.org>) :



- des brochures qui font de l'analyse de fond (disponibles sur le site <http://sudeducation.org>) :



- pour sortir de l'éducation nationale, les brochures de Solidaires :





SUD Éducation 64-40



Contacts

Site sudeducation64-40.org
Email 64-40@sudeducation.org

Adresses : 9 rue Brossolette
64000 Pau

Bourse du Travail
64100 Bayonne
