

7^{ème} congrès FNME CGT

Bilan Résolution I-

Paragraphe 1. Démarche syndicale, rapport aux salariés et aux retraités

Paragraphe 2. La résolution relative à la démarche syndicale et à notre rapport aux salariés et aux retraités portait des décisions de proximité entre nos organisations, les adhérents CGT et les salariés, et ce, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Paragraphe 3. Elle partait d'un grand nombre de constats, montrant que notre démarche semblait déficiente ou perfectible. Cette feuille de route devait être la ligne de conduite à suivre dans chacune de nos organisations pour améliorer notre efficacité syndicale et notre rapport de force, pour la conquête de garanties et de droits nouveaux, pour l'amélioration de la syndicalisation et pour l'inversion de la tendance à la baisse de notre représentativité syndicale.

Paragraphe 4. Si nous avons mesuré la nécessité d'associer systématiquement les syndiqués, les salariés et les retraités à chaque étape des discussions ou des négociations sur les sujets qui les concernaient en les consultant, force est de constater que nous n'avons pas réussi à nous organiser pour le faire.

Paragraphe 5. Notre baisse de syndiqués concerne toutes les catégories d'âge et catégories socio-professionnelles. Pour remédier à cette situation, nous avons décidé de mener une démarche de déploiement et de syndicalisation forte en passant notamment :

- par l'accueil des nouveaux embauchés et des agents mutés avec des supports adaptés,
- par le développement des formations CGT comme le stage d'accueil,
- par un syndicalisme CGT de proximité au quotidien.

Paragraphe 6. Nos propositions pour gagner des adhésions étaient de :

- travailler à la continuité syndicale chez les futurs retraités en les rencontrant dans les cinq ans avant le départ en retraite,
- se déployer auprès des jeunes pour leur proposer la syndicalisation en s'appuyant notamment sur les formations syndicales d'accueil,
- de mieux prendre en compte les spécificités des ICT,
- d'évaluer chaque mouvement social en termes de syndicalisation,
- d'être dans la proximité des travailleurs pour les aider dans leurs problèmes,
- de confronter nos propositions et de construire avec eux des solutions.

Paragraphe 7. Toutefois, de grandes disparités persistent entre nos syndicats, à la fois dans les modalités d'appels, dans la reprise en main de l'outil de travail ou simplement dans la capacité de mobilisation. La mise en place de la coordination des luttes fédérale, avec l'impulsion et le recensement des appels et des modalités d'actions, n'a pas permis d'avoir une vision exhaustive de la réalité.

Paragraphe 8. Les alternants figuraient parmi notre public prioritaire. Or, à l'image des élections de représentativité en 2019, nous n'avons pas (ou presque pas) élaboré de communication à leur intention. Depuis 2019, l'alternance a évolué. Cette refonte de la formation se traduit, pour les alternants, par une reprise en main du système de la formation professionnelle par l'État, avec un nouveau rôle des branches professionnelles pour développer l'alternance au sein des centres d'apprentissage en

région. Si la Fédération travaille sur le sujet, cela ne semble pas être pour l'instant un sujet porteur au sein des syndicats.

- Paragraphe 9. Les éléments chiffrés qui remontent à la Fédération montrent que nous ne sommes pas à la hauteur de la démarche que nous avons décidée lors du dernier congrès. Certes, l'actualité et les mouvements sociaux percutent celle-ci, mais ils ne doivent pas être l'arbre qui cache la forêt. Nos problèmes d'organisation ont limité notre capacité à mettre en œuvre nos décisions. La syndicalisation, par exemple, n'a pas été à la hauteur des mobilisations lors des dernières grandes luttes.
- Paragraphe 10. Rares sont les camarades, les élus et même les responsables syndicaux qui se déplacent avec des bulletins de syndicalisation. Or, nombre de jeunes semblent souhaiter se syndiquer, mais encore faut-il avoir le réflexe de le leur proposer l'adhésion !
- Paragraphe 11. Lors du dernier congrès, la résolution indiquait qu'il nous fallait partir des besoins des travailleurs pour construire avec eux des propositions, mener la lutte, construire le rapport de force et mener des négociations pour obtenir satisfaction sur leurs revendications.
- Paragraphe 12. Pourtant, seuls quelques collectifs d'entreprises, de métiers ou quelques syndicats dans une démarche de construction de luttes locales, sur le périmètre de collectifs de travailleurs de même service, nous ont fait remonter des initiatives de ce type.
- Paragraphe 13. Pourtant, au printemps 2018 lors de la lutte pour l'amélioration du SNB à Enedis et GRDF, la démarche a permis d'aboutir à de nombreuses victoires sur des revendications locales. Cela a été aussi le cas dans les centrales nucléaires, avec l'élaboration d'un cahier de revendications national qui a abouti, en 2019, à la signature d'un accord social par la CGT.
- Paragraphe 14. Globalement, nous sommes trop restés dans l'attente des mots d'ordre nationaux. Nous n'allons toujours pas suffisamment au contact des travailleurs pour connaître leurs besoins et construire les revendications.
- Paragraphe 15. Malgré tout, depuis la rentrée sociale de septembre 2021, la Fédération a décidé de modifier sa démarche de dépôt des préavis de grève (d'un seul préavis national à un préavis par entreprise). L'objectif est de s'appuyer sur les cahiers revendicatifs construits par les salariés, du local au national.
- Paragraphe 16. Nous proposons de faire vivre un syndicalisme CGT de proximité dans lequel une majorité se reconnaît, a confiance et s'engage. Les évolutions des instances représentatives du personnel, réduisant le nombre d'élus, les droits syndicaux et sociaux, ont eu l'effet inverse en nous éloignant des salariés.
- Paragraphe 17. Notre corps militant a, dans le même temps, peu évolué vers une représentativité effective du salariat. L'exemple le plus frappant est certainement la proportion trop faible de femmes militantes dans notre organisation. Il en est de même des adhérents de moins de trente-cinq ans.
- Paragraphe 18. Si nous poussons encore plus loin la comparaison, nous sommes loin d'être représentatifs de l'encadrement.
- Paragraphe 19. Notre organisation n'est pas non plus représentative de l'ensemble des entreprises du périmètre fédéral.
- Paragraphe 20. La cartographie globale du salariat urbain et production représente les deux tiers des salariés. Cette situation renvoie dos à dos les choix d'organisation que nous avons effectués par département et la réalité des besoins pour être à proximité du salariat.

- Paragraphe 21. Les syndicats territoriaux ont été constitués sur l'organisation des centres de distribution. L'évolution des entreprises a été telle que nous devons nous réinterroger sur la cohérence de nos syndicats, qui ne sont pas forcément là où se trouvent les salariés aujourd'hui. Dans certains cas, et même quand on en a conscience, il est difficile de faire bouger les lignes.
- Paragraphe 22. Globalement, cette baisse de la représentativité effective du salariat dans nos syndicats ne nous a pas permis d'être efficaces dans la volonté d'associer, à chaque étape des discussions et des négociations les syndiqués, et encore moins les salariés. L'institutionnalisation du syndicalisme avec les nouvelles IRP a éloigné encore plus les militants des salariés.
- Paragraphe 23. Notre volonté de faire des IRP des chambres d'expression revendicative du salariat est de plus en plus complexe quand les élus et mandatés ne sont pas porteurs des revendications des salariés qui les ont élu. Il s'agit là d'un constat longuement débattu dans nos instances et qui se cristallise à chaque fois que nous nous interrogeons sur notre participation aux IRP dans les périodes de lutte. Si les IRP étaient réellement et quotidiennement des lieux d'expression revendicative des besoins des travailleurs, alors le débat sur la participation ne se poserait pas.
- Paragraphe 24. Si le déficit global de notre organisation n'a pas permis de mettre en œuvre l'intégralité de notre démarche syndicale, nous avons toutefois su proposer la lutte également aux travailleurs non statutaires de nos secteurs professionnels.
- Paragraphe 25. Cette dernière mandature a en effet été marquée par la prise en compte d'un grand nombre de revendications des travailleurs des Mines et de l'Énergie. Cette capacité de mobilisation est à mettre à l'actif de notre culture de la lutte et de la volonté d'un grand nombre de nos syndicats d'être des acteurs centraux dans la mobilisation des salariés.
- Paragraphe 26. À n'en pas douter, il s'agit d'une capacité particulière de nos syndicats au regard d'autres professions. Il suffit pour cela d'effectuer un rapide bilan des mobilisations au sein des fédérations de la CGT pour mesurer les écarts dans leur capacité à mener des luttes tous ensemble.
- Paragraphe 27. Toutefois, de grandes disparités persistent entre nos syndicats, à la fois dans les modalités d'appel, dans les appels à la reprise en main de l'outil de travail ou simplement dans la capacité de mobilisation. La mise en place de la coordination des luttes fédérale, avec l'impulsion et le recensement des appels et des modalités d'action, n'a pas permis d'avoir une vision exhaustive de la réalité.
- Paragraphe 28. Nous n'avons pas su donner de lisibilité aux salariés sur nos actions revendicatives, car nos appels à la grève pour une même journée d'action et pour un même motif n'ont pas été homogènes. Ce constat est encore plus vrai pour les retraités. Les mailles des établissements et des entreprises étant de plus en plus larges, les travailleurs voient dans le périmètre de leur zone de travail une multiplicité d'appels différents. Cette situation n'est pas favorable au « tous ensemble ». Au contraire, elle nous rend illisibles, perturbe les mots d'ordre et démobilise.
- Paragraphe 29. Difficile dans ce contexte de travailler à la convergence des luttes que nous avons décidée.
- Paragraphe 30. Cela perturbe aussi notre capacité à proposer aux autres syndicats l'unité des travailleurs autour de revendications communes. Pourtant, nous sommes en capacité de créer une organisation forte pour mener une lutte d'ampleur. Cela a été notamment le cas sur l'avenir des concessions hydrauliques, où le travail d'une profession, mobilisée et unie contre la mise en concurrence, a permis la continuité des luttes, l'unité syndicale et le blocage du processus enclenché depuis bientôt cinq ans.

- Paragraphe 31. C'est aussi le cas quand nous sommes en capacité de nous réunir, de réfléchir ensemble, de bâtir des propositions alternatives et de les porter auprès des salariés afin qu'ils s'en emparent, qu'ils commentent et apportent leurs modifications pour qu'ensemble, nous allions à la lutte. C'est cette démarche que nous avons entreprise avec le Programme progressiste de l'Énergie (PPE), qui est reçue favorablement par les travailleurs, comme une alternative au système libéral actuel, mais aussi pour contrer les transformations des groupes de l'énergie. Cette stratégie fait suite aux mobilisations d'ampleur contre le projet de déstructuration et de privatisation partielle du groupe EDF, de celui d'Engie avec le plan Clamadieu et de celui du groupe Gazelénergie avec la fermeture des tranches THF charbon.
- Paragraphe 32. Nombre d'arguments montrent que nous avons cette capacité à nous déployer, à progresser, à lutter et à gagner sur les revendications des salariés, dès lors que nous affrontons nos freins et décidons de faire évoluer nos organisations pour qu'elles soient plus proches des besoins des travailleurs.
- Paragraphe 33. La victoire contre le projet Hercule en est un exemple emblématique.