

7^{ème} congrès FNME CGT

Bilan Résolution IV

Paragraphe 1. **Démocratie et vie syndicale 2017-2020**

- Paragraphe 2. Lors des travaux du 6e congrès de la FNME-CGT, nous avons acté que la vie syndicale devait être un axe de travail majeur pour les syndicats et que la Fédération devait se tourner vers les attentes de ces derniers.
- Paragraphe 3. Cette mandature a été marquée par de nombreux conflits pour l'avenir de nos entreprises et les activités sociales, mais aussi pour contrer les attaques portées contre le monde du travail en général. Les différentes lois successives et ordonnances ont fait reculer le droit des salariés à être représentés et défendus.
- Paragraphe 4. Dans ce contexte, nos organisations peinent encore à trouver un équilibre dans l'animation des structures territoriales et l'obligation qui nous est faite de nous organiser également sur les périmètres des métiers ou entreprises.
- Paragraphe 5. Notre champ fédéral a également connu, à l'instar des entreprises, un renouvellement massif de son corps militant et notamment des premiers responsables, dans les syndicats comme à tous les étages de la Fédération.
- Paragraphe 6. Avec la baisse du droit syndical imposé lors des dernières élections, de nombreuses responsabilités sont concentrées sur une poignée de militants. Les employeurs ne manquent pas de caler des calendriers sociaux quasi-intenables pour accaparer ceux-ci.
- Paragraphe 7. La question de notre organisation, de notre rapport aux salariés et de la place des syndiqués sont essentiels pour travailler sur nos objectifs de déploiement et de renforcement. Pour autant, ils sont souvent relégués au second plan.
- Paragraphe 8. Nous constatons des difficultés croissantes quant à la participation des militants à la vie démocratique de leur syndicat, des coordinations régionales, des instances nationales et des structures interprofessionnelles.
- Paragraphe 9. Même constat pour les collectifs fédéraux : le bilan est très mitigé, malgré la possibilité d'organiser certains travaux à distance.
- Paragraphe 10. Certains collectifs ont eu des difficultés à se réunir et à traiter des sujets importants.
- Paragraphe 11. C'est un réel handicap pour la richesse des débats, la vie démocratique, la construction des propositions et la mise en œuvre des décisions collectives.
- Paragraphe 12. Notre activité syndicale est parfois vécue comme une souffrance.
- Paragraphe 13. Nous avons connu trop de conflits entre nous avec, à certains moments, des situations, voire des propos, inacceptables.
- Paragraphe 14. Nous subissons en permanence le calendrier des employeurs et la nécessaire organisation du revendicatif face aux attaques qui sont lancées.
- Paragraphe 15. Une grande partie de notre corps militant est dans les transports, IRP régionaux ou nationaux, ou réunions directions. Le patronat ne cesse d'agrandir les mailles du « dialogue social » après avoir accentué la fréquence des instances. Les IRP ne permettent plus à l'organisation d'opérer un changement de membre en cours de mandat.
- Paragraphe 16. Les périodes de confinement n'ont pas aidé au développement et à l'amélioration de notre vie démocratique. À noter tout de même que derrière l'intensification du télétravail et/ou du travail à distance, nous nous sommes adaptés aux nouveaux

outils et que cela nous a permis de maintenir un certain nombre de nos instances. Il y a là certaines pratiques qu'il nous faudra peut-être préserver à l'avenir, même si ces méthodes de communication ne pourront jamais remplacer les échanges humains dont nous avons besoin et qui nous manquent parfois cruellement, ne serait-ce qu'en terme de fraternité.

Paragraphe 17. Une chose est sûre, c'est que le déploiement du télétravail et/ou la Prise de Travail sur Chantier modifie notre rapport aux salariés et surtout remet en question nos pratiques militantes. Les nombreuses négociations d'entreprise qui s'ouvrent tendent à généraliser ces nouvelles organisations du travail.

Paragraphe 18. Nous avons vu, dans cette période, des AG de salariés et retraités se faire par le biais de visioconférences. Si cela a pu constituer un plus à certains endroits, cela ne doit pas masquer les inégalités sur l'accès aux outils numériques.

Paragraphe 19. Les jeunes et les retraités ont particulièrement été touchés par cette période et l'isolement a eu des conséquences dramatiques, particulièrement sur ces deux populations.

Paragraphe 20. Notre syndicalisme doit répondre à cet enjeu de lien social, d'échanges et de débats. Cela doit être le vecteur de la construction des luttes revendicatives.

Paragraphe 21. Une chose est sûre, il n'y a pas de bons ou de mauvais moyens d'échanges avec les syndiqués actifs et retraités, si le but poursuivi est de rassembler.

Paragraphe 22. Les échanges au format physique ou à distance sont complémentaires. Cela a permis une participation plus régulière et plus importante. À nous d'en tirer le meilleur.

Paragraphe 23. La formation syndicale

Paragraphe 24. Nous n'avons pas demandé le détail de la participation des militants de la FNME-CGT aux formations proposées par les UL et les UD. Toutefois, nous constatons que les formations spécifiques et les journées d'études de notre champ fédéral demeurent insuffisantes au vu du renouvellement que nous connaissons.

Paragraphe 25. L'organisation de ces formations est très inégale dans le pays.

Paragraphe 26. Les nouvelles IRP génèrent des demandes de formations spécifiques sur les CSE, les CSSCT et, nouvellement, le référent « harcèlement sexisme et sexuel ». En revanche, les formations de Base, "s'impliquer dans la CGT", "participer à la vie de la CGT" et Vie Syndicale sont insuffisamment proposées et mises en oeuvre.

Paragraphe 27. Pourtant, cela doit rester une priorité dans la formation politique, dans la compréhension de nos enjeux revendicatifs et dans la connaissance de nos règles de vie. Les IRP doivent rester un outil au service des salariés, mais elles perdent de leur efficacité si nous ne les exploitons pas au service de nos repères revendicatifs.

Paragraphe 28. Notre capacité à déployer les formations CGT reste insuffisante, tout comme notre capacité à former des formateurs.

Paragraphe 29. Et dans ce domaine, les années 2020 et 2021 ont accumulé un retard sans précédent dans le déploiement de nos formations. Les contraintes sanitaires nous ont poussés à l'annulation de nombreux stages. Cela n'est pas sans conséquence, car nous avons de nombreux élus qui n'ont pas encore pu effectuer ne serait-ce qu'une formation CGT.

Paragraphe 30. On observe que, pour pallier aux déficits de formateurs ou de compétences, nous avons fait appel à des experts extérieurs pour assurer certaines formations ou journées d'études.

Paragraphe 31. Former nos militants dès la prise de mandat est un enjeu de mise à niveau politique, mais également un enjeu de santé. Nous voyons de plus en plus de camarades en

situation de burn out, du fait du manque de connaissance et de la multiplication des sujets à traiter.

Paragraphe 32. L'évolution de la syndicalisation et l'audience de la CGT.

- Paragraphe 33. Depuis 1995, nous sommes passés d'environ 90 000 syndiqués dans les IEG à 43 000 environ en 2020.
- Paragraphe 34. De 2016 à la fin de 2020, la FNME-CGT est passée de 51 105 à 42 924 FNI.
- Paragraphe 35. Cette perte constante doit nous interpeller.
- Paragraphe 36. L'évolution de la syndicalisation est une nécessité dans la construction du rapport de force et un enjeu d'indépendance pour notre organisation.
- Paragraphe 37. Dans la branche des IEG, nous pouvons constater que nous avons un potentiel de syndicalisation. Prenons pour exemple les dernières élections des CMCAS 2017, 80 000 ouvriers ont voté pour la CGT, soit près de deux fois plus que le nombre de nos adhérents.
- Paragraphe 38. Sur les élections CAMIEG de 2021, ce sont 52 500 assurés qui ont donné leur voix à la CGT. Nous avons toutefois vu une baisse de participation importante. Sur ces élections, nous pouvons également constater que nombre de nos syndiqués n'ont pas voté.
- Paragraphe 39. Pendant cette mandature, nous n'avons pas eu la capacité de créer le pôle « syndicalisation/déploiement » malgré de nombreuses sollicitations de militants. Nous avons été en échec sur la politique de cadres fédéraux.
- Paragraphe 40. Nous nous sommes retrouvés dans la même situation sur la question du groupe « suivi des élections » qui revêt également une importance primordiale dans le tempo et le suivi des diverses élections du champ fédéral. Nous avons trouvé in extremis un camarade en responsabilité de manière transitoire. Sans cela, nous n'aurions pas pu traiter la question des rétroplannings, le suivi des accords CSE, les campagnes de communication, la validation des Cerfa, etc. Ce point est également à mettre en perspective avec l'organisation d'élections IRP à des dates différentes. La vie électorale prend de l'ampleur et devient une activité permanente. Force est de constater que nous ne sommes pas encore préparés à cet état de fait. Nous avons pu retrouver un animateur sur cette responsabilité de manière plus pérenne, mais la charge de travail nécessite la plus grande vigilance et nécessitera certainement la constitution d'un réel collectif.
- Paragraphe 41. La constitution des listes de candidats sur des périmètres aujourd'hui nationaux ou extra-régionaux nous a imposé un meilleur suivi. Ces nouveaux périmètres dépassent de très loin ceux de nos syndicats voir des régions FNME et renvoient de fait cette responsabilité d'arbitrage à la Fédération. La baisse du droit syndical a complexifié la tâche et a augmenté les tensions dans le maintien de l'équilibre de la répartition du droit syndical. Elle a déjà un impact sur le maintien de toutes nos structures syndicales.
- Paragraphe 42. Par ailleurs, l'utilisation du fonds de déploiement reste loin des objectifs, car les demandes de recours sont minimales. Toutefois, certains syndicats ont mis en place de réelles politiques de déploiement qu'il nous faut analyser, développer et valoriser.
- Paragraphe 43. Le pôle « vie syndicale », en lien avec le pôle « communication », a tout de même construit une campagne de syndicalisation pendant la bataille pour gagner sur le débat d'idées et mettre au premier plan le service public de l'énergie, via notre PPE. Difficile à ce jour de mesurer la réelle prise en compte de cette campagne par les syndicats et si celle-ci nous a aidés dans la dynamique de syndicalisation.
- Paragraphe 44. Du matériel pour aider à la syndicalisation a été produit (livret, journaux, dépliant).

Paragraphe 45. Concernant les actifs, remarquons que les différentes luttes que nous avons menées, notamment autour des retraites ou pour le service public de l'énergie porté dans notre Programme progressiste de l'Énergie, nous ont permis de gagner de nouvelles adhésions.

Paragraphe 46. Concernant les retraités, la perte de sept syndiqués sur dix lors du passage en inactivité contribue à la baisse. Des décisions locales ou nationales en termes de continuité syndicale ont été prises, leur application aurait dû inverser la tendance. Nous constatons des difficultés à mettre en œuvre nos décisions, alors que nous disposons d'organisations et de moyens, soit syndicaux soit dans les activités sociales et de santé, au plus près des retraités et qui devraient nous permettre de maintenir un haut niveau de syndicalisation.

Paragraphe 47. Consultations

Paragraphe 48. Les premières consultations depuis le congrès de Nantes nous ont conduits à réfléchir à notre démarche. En effet, différents problèmes ont été révélés : trop peu de participation, incompréhension de certains sur la démarche, défiance entre différentes instances fédérales et vis-à-vis des négociateurs.

Paragraphe 49. Le CEF a donc décidé la mise en place d'un groupe de travail pour réaliser le bilan de notre démarche de consultation et faire de nouvelles propositions à valider au plus tard lors du prochain congrès fédéral.

Paragraphe 50. Aucune proposition type n'en est ressortie compte tenu des particularités importantes des consultations, qui concernent des instances, des populations et des modes de décision différents.

Paragraphe 51. Le 6e congrès n'a pas pu trancher sur la question de la démocratie syndicale et il a repoussé certaines décisions aux conseils généraux.

Paragraphe 52. Ainsi, lors de celui du 31 mai 2018, et à la suite des pistes et axes de travail proposés par le GT Consultation, les syndicats ont pris la décision de tenir des conseils généraux décentralisés afin d'avancer sur notre démarche de consultation.

Paragraphe 53. Mandat a été donné par les syndicats jusqu'au prochain conseil général, au CEF ou au BF (instance la plus proche de la décision à prendre) pour décider de la nécessité de consulter ou non, et de signer ou non l'accord concerné.

Paragraphe 54. Le 9 janvier, les syndicats réunis en conseil général décident enfin à 95,3 % des votants que la règle est de consulter les syndiqués.

Paragraphe 55. Toutefois, 62,7 % des votants valident que la Fédération et ses syndicats puissent déroger et décider de consulter les salariés en fonction du type d'accord.

Paragraphe 56. 91 % valident que seuls les salariés en grève sont consultés en cas de conflit et sur la sortie.

Paragraphe 57. Pour 92,5 % des votants, la consultation est comptabilisée sur le nombre de syndiqués.

Paragraphe 58. À 90,4 %, la décision est prise qu'en cadre contraint, la consultation est faite par l'instance du syndicat. Le vote est alors comptabilisé au nombre de FNI payés au conseil général précédant la consultation.

Paragraphe 59. Enfin, le conseil général valide à 89,2 % que les syndicats soient consultés au périmètre de leurs syndiqués et organisations concernés.

Paragraphe 60. Cette question reste épineuse au sein de la FNME-CGT, car nous avons eu plusieurs accords en demi-teinte (comme les droits familiaux ou les moyens bénévoles) qui ont divisé notre fédération et reposé la question de nos modes de consultation.

- Paragraphe 61. Les accords du type temps de travail, droit syndical ou encore protocole électoral nous ont mis en opposition face à des collectifs métiers et aux syndicats. En fonction du périmètre de la consultation, des positions différentes peuvent ressortir.
- Paragraphe 62. La modification sociologique du salariat sur notre périmètre est également une donnée qui nous percute dans l'analyse des différents sujets.
- Paragraphe 63. Autre problématique : notre difficulté à identifier précisément nos syndiqués sur des périmètres donnés. Cela nous freine dans la mise en œuvre de notre démarche du « syndiqué acteur et décideur ». Malgré quelques expériences, nous sommes encore loin d'obtenir l'implication de l'ensemble des adhérents de la CGT dans le droit à décider au sein de l'organisation.
- Paragraphe 64. Cette difficulté se retrouve au sein même de nos conseils généraux dans lesquels nous constatons la baisse du nombre de syndicats présents. Certains syndicats ne viennent jamais, d'autres ne viennent plus.
- Paragraphe 65. Cela met à mal, bien évidemment, nos principes démocratiques et met en lumière toutes nos difficultés pour la vie syndicale.
- Paragraphe 66. Les décisions sont certes prises et votées, souvent à une forte majorité, mais pas forcément mises en œuvre ensuite. La Fédération a organisé à plusieurs reprises des conseils généraux décentralisés. Nous constatons que cette forme d'organisation a mobilisé un peu plus les syndicats et qu'elle a parfois facilité la libération de la parole.
- Paragraphe 67. Un bon fonctionnement démocratique de la FNME-CGT passe par la qualité de vie syndicale de ses syndicats. Il nous est difficile de faire l'analyse exhaustive de la situation, mais nous constatons qu'un certain nombre de nos syndicats sont en grande difficulté, que ce soit dans l'organisation de la vie démocratique (tenue des commissions exécutives ou des congrès) ou dans le renouvellement des militants (durée dans les mandats ou difficulté à trouver des militants sur les principales responsabilités).
- Paragraphe 68. Devant la difficulté pour trouver des axes d'amélioration sur cette thématique, le CEF a décidé de lancer la construction d'un outil de consultation nommé « Consult ». Celui-ci est en cours de finalisation et de déploiement. Cela ne résoudra peut-être pas l'ensemble de nos problématiques, notamment celles autour de la vie syndicale et de la rigueur de notre organisation, mais il peut être une véritable aide dans la construction de notre démarche du « syndiqué acteur et décideur ». Une phase d'appropriation est nécessaire et cet outil devra être expliqué à nos syndiqués pour qu'il soit pris en compte.
- Paragraphe 69. La construction même de cet outil a été un vrai casse-tête dans l'élaboration des droits concernant qui peut consulter qui et à quel périmètre. C'est un vrai cas d'école sur la complexité de notre organisation pour prendre des décisions.
- Paragraphe 70. La démarche de consultation peut nous donner une réelle force face aux employeurs, comme nous avons pu le voir dans la négociation sur le temps de travail à la DTG. L'échec de la négociation a conduit la direction à organiser un référendum. La proposition de la direction a été refusée par plus de 65 % du personnel remettant de fait la CGT en position de force pour contraindre la direction à la réouverture de négociations. Nous avons connu un autre cas de référendum au RTE après la loi Travail. Les propositions patronales avaient été refusées par 75 % du personnel.
- Paragraphe 71. Connaissance des organisations et des syndiqués**
- Paragraphe 72. Quoique indispensable à la connaissance de nos syndiqués, CoGiTiel ne nous permet pas de disposer d'un niveau de détail suffisant sur les différents périmètres géographiques et d'entreprise. Cette méconnaissance nous met en difficulté dans

notre capacité à trouver une cohérence et un équilibre dans notre système de consultation.

Paragraphe 73. Notre outil de connaissance des syndiqués devait évoluer. Un retard notable a été pris dans la mise en œuvre d'une nouvelle version de CoGiTiel.

Paragraphe 74. Au-delà de cette problématique technique, nous constatons une augmentation des difficultés des syndicats pour tenir à jour leur base de données, malgré la décision prise au congrès de Nantes, de suivre les transferts de syndiqués et gérer l'ensemble des tâches administratives.

Paragraphe 75. Là encore, différents débats mettent en avant la nécessité de mutualiser certaines de ces activités entre syndicats. Cependant, il n'y a eu que très peu d'expérimentations sur ce sujet.

Paragraphe 76. Grâce à un suivi plus rigoureux, nous avons toutefois amélioré les remontées des cotisations dans l'outil CoGiTiel.

Paragraphe 77. Presse syndicale

Paragraphe 78. Alors que la presse syndicale reste un outil indispensable d'information et de formation auprès des adhérents, les syndicats ne proposent plus systématiquement les abonnements.

Paragraphe 79. Pourtant, la presse syndicale est un droit pour les syndiqués à la CGT.

Paragraphe 80. Des réflexions sont en cours au niveau de la Fédération pour proposer un autre modèle de diffusion de la presse syndicale dans un cadre économiquement viable.

Paragraphe 81. Liens avec les autres fédérations

Paragraphe 82. L'évolution des entreprises de notre champ fédéral nous percute dans le suivi et le lien avec les autres fédérations de la CGT. C'est le cas pour les salariés de la sous-traitance, tout comme ceux de Dalkia, EDF EN, Cofely, Framatome et bien d'autres, qui sont aujourd'hui partie intégrante des groupes historiques. Pour autant, l'histoire a fait que les droits rattachés à ces salariés ne dépendent pas de notre champ fédéral.

Paragraphe 83. Cela complexifie grandement le déploiement de notre CGT et le travail de convergence revendicative.

Paragraphe 84. Nous notons ces derniers temps un travail resserré avec certaines fédérations, notamment celles qui couvrent des industries comme la métallurgie ou la chimie, ou encore avec les cheminots et les territoriaux sur les enjeux de service public.

Paragraphe 85. C'est notamment le cas sur le développement de nouveaux moyens de production dits renouvelables, comme la filière photovoltaïque, l'hydrogène, l'éolien, etc. Un travail resserré a débuté sur certains dossiers en lien avec le portage du Programme progressiste de l'Énergie de la FNME-CGT. Nous devons améliorer le partage avec les salariés de ces secteurs et développer des axes revendicatifs communs, comme autour du statut de l'énergéticien.