

7^{ème} congrès FNME CGT

Bilan Résolution V

Paragraphe 1. **La territorialité**

- Paragraphe 2. Le sujet de la territorialité a fait l'objet de débats et d'un bilan présenté et validé au congrès de Nantes. Lors de ce congrès, décision a été prise de continuer nos débats pour aboutir à des évolutions de nos organisations, soit à un conseil général, soit au congrès suivant.
- Paragraphe 3. Pour aider aux débats, la Fédération s'est dotée d'un GT Territorialité (jumelé avec le GT Consultation).
- Paragraphe 4. Ce GT avait pour mission de reprendre plusieurs thématiques :
- Paragraphe 5. Histoire de la territorialité dans notre fédération, voire dans d'autres fédérations ;
- Paragraphe 6. État des lieux des différents types de syndicats, de leur périmètre, du nombre de syndiqués et des résultats aux élections ;
- Paragraphe 7. Bilan et diagnostic Vie syndicale par type de maille syndicale ;
- Paragraphe 8. Présentation d'organisation dans d'autres fédérations.
- Paragraphe 9. Ces éléments devaient aider aux débats.
- Paragraphe 10. Une nouvelle fois, fin 2018, la FNME-CGT, par le biais des conseils généraux décentralisés, a essayé de ramener le débat de la territorialité, ou plus précisément : « Comment organiser notre CGT pour l'activité syndicale que nous avons décidée ? »
- Paragraphe 11. Malheureusement, d'autres sujets jugés plus prioritaires nous ont de nouveau privés de ces échanges qui conditionnent l'avenir même de nos syndicats, et donc de notre fédération.
- Paragraphe 12. Le conseil général des 8 et 9 janvier 2019 a apporté toutes les réflexions issues de ces conseils généraux décentralisés, des CEF, des coordinations régionales, afin de préparer concrètement le congrès de la FNME-CGT en 2022. Des décisions de travail en ont résulté :
- Paragraphe 13. Faire un état des lieux exhaustif de l'ensemble des élus et mandatés. Cette liste est en cours, mais elle n'a pas été formalisée durant la mandature.
- Paragraphe 14. Continuer la mise en place d'« expériences d'organisations » nécessitant information et accompagnement de la Fédération, y compris en dehors de notre cadre statutaire fédéral, tout en respectant le cadre confédéral.
- Paragraphe 15. Utiliser l'opportunité des congrès de syndicats pour élargir cette question à l'ensemble des parties concernées.
- Paragraphe 16. Et enfin, prévoir un « planning de réunions régionales » pour travailler sur le sujet conjointement avec le territorial et les filières d'établissements ou d'entreprises, voire l'interprofessionnelle locale.
- Paragraphe 17. Depuis Nantes, des réflexions sur le thème « vie syndicale et organisation » ont eu lieu dans certains syndicats ou coordinations régionales, sans que cette démarche soit homogène à l'échelle nationale. Certaines réflexions ont abouti à des expérimentations.

- Paragraphe 18. Dès lors que la Fédération a eu connaissance des expérimentations, elle a accompagné les syndicats dans leurs travaux, afin que les aspects statutaires et /ou de vie syndicale soient respectés.
- Paragraphe 19. Toutefois, nous constatons des points de blocage pour trouver une analyse commune de nos difficultés, pour les admettre et rechercher de réelles solutions. Les expérimentations mises en place ces dernières années montrent encore des lacunes dans la prise en compte des questions revendicatives et de l'activité des retraités, et peuvent générer des tensions au sein de nos organisations.
- Paragraphe 20. Le 6e congrès avait acté différents thèmes sur lesquels la Fédération devait clairement évoluer pour répondre aux différents défis de notre vision du syndicalisme.
- Paragraphe 21. Pour ce qui est de l'« écoute des syndicats », la Fédération a été beaucoup plus attentive aux attentes des syndicats et a essayé de répondre le plus possible aux différentes interpellations des structures. Cependant, le défi de limiter les lieux de décision afin de simplifier l'organisation s'est révélé plus complexe.
- Paragraphe 22. La désorganisation et l'absence de cohésion d'un bon nombre de syndicats ne permettent plus d'élever le débat politique ! Finalement, nombreux sont les syndicats qui renvoient aux régions ou à la fédération l'organisation des débats.
- Paragraphe 23. Devant l'ensemble des problèmes décisionnels en lien avec nos structures et organisations, nous avons décidé la mise en place d'un GT Consultation afin de travailler sur des propositions concrètes à fournir aux syndicats.
- Paragraphe 24. La décision en conseil général à la suite des travaux du GT Consultation renvoyait la responsabilité finale aux instances de la Fédération pour la prise de décisions. Les décisions étaient les suivantes :
- Consultation auprès des adhérents ;
 - Possibilité de déroger à cette règle et de décider de consulter les salariés ;
 - Seuls les salariés en grève sont consultés en cas de conflit et sur la sortie de conflit ;
 - Consultation comptabilisée au nombre de FNI ;
 - En cadre contraint, la consultation de l'instance dirigeante des syndicats remplace celle des syndiqués ; Le vote est organisé en trois points : pour ; contre ; abstention ; et en cas de vote majoritairement contre sur un accord, sera systématisé le droit d'opposition ;
 - Les syndicats négocient et sont consultés au périmètre des syndiqués et organisations concernés.
- Paragraphe 25. Nous pouvons constater que les décisions sont prises quasi intégralement en mode contraint pour plusieurs raisons. D'une part, les délais sont très souvent courts, d'autre part, la consultation au périmètre des seuls adhérents concernés est quasi impossible. Ce dernier point entraîne des consultations faussées, car elles ne reflètent pas la réalité des adhérents qui couvrent le périmètre de la consultation.
- Paragraphe 26. L'exemple de la multiplicité des consultations sur les périodes courtes ou durant la période estivale renvoie la prise de décisions à la Fédération.
- Paragraphe 27. Sur ce point, il est important de noter que le « temps fédéral » n'est pas en phase avec le « temps des entreprises ».
- Paragraphe 28. Cette situation s'explique, entre autres, par l'accélération de la réorganisation de chaque entreprise en lien avec les politiques sociales agressives menées par les

gouvernements et qui nécessitent généralement un regard fédéral pour garder de la cohésion dans notre projet syndical.

- Paragraphe 29. En 2014, lors du congrès de Besançon, les délégués avaient « ensemble » décidé que « les syndicats [devaient] s'interroger sur leurs organisations et les éventuels scénarios d'évolution de la territorialité pour la renforcer, sans qu'un modèle unique s'impose ». À cette date, nous n'avions pas encore connaissance de l'arrivée du fameux comité social économique et de la régression du droit syndical qui y était liée.
- Paragraphe 30. Le CSE est en place. De plus en plus, les instances IRP et les militants associés sont éloignés du quotidien des travailleurs. Les moyens syndicaux ou bénévoles ont baissé et nous n'avons toujours pas pris le temps de nous poser pour réfléchir aux solutions à apporter pour maintenir une activité syndicale efficace et de proximité.
- Paragraphe 31. Le rôle et la place des délégués syndicaux interrogent nos syndicats, notamment dans leur rôle pivot pour la négociation, la construction revendicative et la consultation des adhérents. De plus en plus, les salariés nous interrogent sur notre organisation, entre délégué syndical, syndicat et activités sociales.
- Paragraphe 32. Ce que nous reprochent principalement les salariés, ce ne sont ni nos choix politiques ni nos écrits, mais tout simplement de ne pas assez nous voir sur le terrain.
- Paragraphe 33. Pour mémoire, la résolution de sortie de congrès disait, entre autres : « Pour cela, chaque structure syndicale doit connaître les syndiqués de son périmètre et son rôle dans nos organisations doit être clairement défini. Le lien entre élus, mandatés et instances syndicales doit se renforcer. »
- Paragraphe 34. En parallèle, beaucoup de nos secrétaires de syndicats jettent l'éponge faute de soutien et de renfort dans leur activité quotidienne.
- Paragraphe 35. Lors de la dernière mandature et avant les élections CSE, ce sont plusieurs milliers de camarades qui étaient régulièrement présents en IRP. Ces camarades sont la vitrine de la CGT dans les instances où ils siègent, tant au niveau local, départemental, régional que national. Ils sont donc censés être porteurs de toute la démarche de la CGT et être le relais de nos repères revendicatifs. Des responsables de syndicat n'avaient pas et n'ont toujours pas de contacts avec nombre d'élus et de mandatés.
- Paragraphe 36. Notre organisation a tendance à distendre les liens entre les syndicats de territoire et les élus et mandatés, créant ainsi des souffrances, des tensions, voire des conflits, sur le rôle de chacun.
- Paragraphe 37. Alors que ces dernières années, les directions d'entreprise ont intensifié leur stratégie visant à regrouper les sites de travail et à concentrer les salariés, de notre côté (pour ne pas nous plier aux décisions des entreprises ou par simple confort), nous n'avons pas fait évoluer nos syndicats. Un constat s'impose aujourd'hui : nos forces syndicales ne sont pas toujours situées au bon endroit, ce qui freine la présence syndicale auprès des salariés, et donc notre efficacité.
- Paragraphe 38. Nous voyons des organisations du travail verticalisées, avec une population de cadres, de techniciens, de salariés dans les activités tertiaires, dont les motivations et les formes de mobilisation sont éloignées des pratiques syndicales des syndicats territoriaux ancrés sur le personnel d'exploitation. Il résulte de cette situation une incompréhension de plus en plus lourde dans les appréciations des revendications, des formes d'action et, finalement, dans l'efficacité syndicale.
- Paragraphe 39. Les réorganisations des entreprises et les évolutions des IRP ont aussi eu des conséquences sur la relation entre actifs et retraités au sein des syndicats.

- Paragraphe 40. Le revendicatif et l'activité des retraités en ont pâti alors qu'ils représentent plus de 40 % de nos syndiqués. Les retraités restent principalement syndiqués en section syndicale dans nos syndicats territoriaux, même si des sections de site (CNPE) ou d'entreprise existent (RTE) et que certains restent rattachés à leur syndicat d'actifs. C'est notamment le cas dans les syndicats Ufict.
- Paragraphe 41. Il est à noter que dans bon nombre de syndicats en difficulté, ce sont les retraités qui assument certaines premières responsabilités, comme la trésorerie. Il en est de même pour les liens des syndicats avec l'interprofessionnel, car ce sont souvent eux qui participent à la vie des UL et des UD.
- Paragraphe 42. Malgré cette implication des retraités, nous constatons également un appauvrissement dans les échanges intergénérationnels, y compris entre les retraités eux-mêmes, qui comptent quatre générations.
- Paragraphe 43. Le portage du revendicatif propre aux retraités, leurs questions en matière de pouvoir d'achat, de protection sociale, de logement, de transport, peinent à être traités et pris en compte dans le portage revendicatif global de nos syndicats.
- Paragraphe 44. Communication**
- Paragraphe 45. Sur le thème de la « communication », la Fédération a fait le choix en 2019 d'attribuer des moyens financiers et humains pour répondre aux attentes des syndicats, dont certains n'écrivent plus (ou peu). La Fédération a fait le choix de mettre à disposition des communications simplifiées, voire vulgarisées, et respectant une nomenclature pour soutenir les syndicats.
- Paragraphe 46. Ainsi, les syndicats disposent de moyens pour produire leur propre matériel ou pour une diffusion en l'état directement aux salariés. Pour autant, l'absence de décisions sur notre organisation n'a pas toujours permis une cohérence et une clarté dans l'information transmise aux syndiqués et aux salariés.
- Paragraphe 47. Nous avons aussi relevé que la communication des collectifs d'entreprises ou des secteurs métiers est une nécessité.
- Paragraphe 48. Le constat d'un affaiblissement des écrits locaux est alarmant, tant sur la construction revendicative de terrain que sur l'appropriation des enjeux collectifs et nationaux. Cela vient du fait que dans le fonctionnement, on ne prend pas le temps de s'imposer à minima, une lecture approfondie individuelle et collective de l'actualité fédérale, de sujets spécifiques par Unité et champs d'activités mais aussi par sections syndicales pour le local sans compter les sujets transverses : interpro, CCAS, protection sociale, retraites etc.