

7^{ème} congrès FNME CGT

Orientations Vie syndicale - Organisation et territorialité

Paragraphe 1. **Organisation et territorialité**

Paragraphe 2. Pour la FNME-CGT, il est important de s'organiser pour d'une part, travailler au renforcement de l'organisation et des activités spécifiques de la Fédération dans les régions (listées ci-dessous) et d'autre part, amplifier et mieux encadrer la démarche d'expérimentation sur la restructuration des syndicats décidée au conseil général des 8 et 9 janvier 2019.

Paragraphe 3. L'objectif est de continuer à construire une organisation fédérale tournée vers ses syndicats pour une meilleure démarche revendicative et de renforcement du local au national.

Paragraphe 4. **Organisation en région**

Paragraphe 5. Les activités déclinées et renforcées en région, en lien avec l'ensemble des organisations de l'interprofessionnel, sont :

- Politique énergétique sur le champ fédéral en lien avec les CESER ;
- Vie syndicale, dont la formation syndicale et la politique des cadres, dans le respect des différentes chartes CGT en vigueur ;
- Politique revendicative, dont la coordination des luttes ;
- Garanties collectives (femmes/mixité/handicap...) ;
- Activités spécifiques, dont Ufict, UFR et CFJ ;
- Activités sociales et protection sociale."

Pour mener ces activités, la formation syndicale est un enjeu crucial dans le renouvellement de nos équipes militantes. Il en va de notre capacité à faire monter en compétence nos militants mais aussi pour réussir le renforcement des activités en région et de nos syndicats. De l'impulsion de l'organisation de stage accueil dans les syndicats, des stages IRP mais surtout des stages de bases CGT. La région et l'ensemble des syndicats qui la composent doivent en faire la priorité. Il en va du respect de notre propre charte vie syndicale qui d'une part fixe les règles de fonctionnement dans l'organisation pour les militants, mais qui oblige également l'organisation à fournir aux militants les formations dont ils ont besoin. Il nous faut un outil de suivi pour mesurer le déploiement de la formation syndicale et pour recenser les formateurs disponibles sur le champ fédéral.

Paragraphe 6. L'activité régionale est organisée par une coordination régionale et animée par un collectif d'animation et d'impulsion de région (CAI).

Paragraphe 7. Ce CAI sera composé du responsable de la coordination régionale et des référents UFR, CFJ, Ufict et des responsables d'activité (activités sociales/protection sociale, vie syndicale, politique revendicative, garanties collectives), ainsi que des éventuels membres du CEF présents sur le périmètre pouvant être responsables d'une activité.

Paragraphe 8. Cette coordination sera composée du responsable de la coordination régionale et des autres membres du CAI de région, ainsi que de la représentation des syndicats présents sur le périmètre.

- Paragraphe 9. En l'absence de référent sur une activité, les autres membres de la coordination régionale assurent cette activité, tout en veillant au respect de l'équilibre vie personnelle/vie militante.
- Paragraphe 10. Le responsable de la coordination est membre du CEF, comme cela a été décidé à un congrès précédent.
- Paragraphe 11. Les référents des activités renforcées en région seront membres des collectifs fédéraux de leur activité, permettant de garantir une cohérence globale des activités. La Fédération et les régions FNME-CGT seront attentives au respect des équilibres de la vie syndicale du local et au national, notamment en développant parallèlement des fonctionnements à distance et des réunions physiques.
- Paragraphe 12. L'objectif est de remettre de la cohérence, du lien et de la coopération entre les régions sur l'ensemble des collectifs fédéraux. Cela doit également apporter un dynamisme collectif dans les liens région/Fédération
- Paragraphe 13. Cette démarche, qui demande un réel travail collectif, peut permettre de prendre en compte toutes les situations spécifiques et particulières. Elle peut permettre de mieux s'adapter aux situations locales.
- Paragraphe 14. Elle ne nécessite pas de modification statutaire de l'ensemble des syndicats. En revanche, il nous faut travailler à un mandatement très clair du rôle et du champ de décision des régions.
- Paragraphe 15. Confier l'animation de certaines activités à des animateurs dédiés, dans leur domaine, permet d'assurer la transmission des savoirs.
- Paragraphe 16. Le responsable de la coordination régionale, proposé par son syndicat, puis validé par les syndicats de la coordination régionale, est mandaté par son syndicat pour être candidat au CEF à ce titre.
- Paragraphe 17. Les activités renforcées dans les régions sont prises en compte par l'ensemble des syndicats de la région.
- Paragraphe 18. Pour responsabiliser chacun tout en tenant compte des spécificités, il est proposé des règles de désignation nouvelles pour les référents Ufict et UFR : ces derniers seront désignés après échange entre les sections de retraités et le CAI de l'UFR d'une part, et les syndicats et sections Ufict et le bureau de l'Ufict d'autre part. Après ces échanges, les référents sont proposés à l'ensemble des syndicats de la région et votés par les syndicats (pour le référent UFICT, le vote s'effectue aux FNI UFICT), après mandatement par leurs syndicats respectifs.
- Paragraphe 19. Les décisions en coordination régionale se prennent dans la recherche d'un consensus ou à la majorité des syndicats présents à jour de leurs cotisations, suite à la convocation correcte de tous les syndicats du périmètre. Si un syndicat le demande, alors les décisions se prennent à la majorité des FNI des syndicats prenant part à la décision. Les FNI se comptabilisent à la maille de la région (si un syndicat rayonne sur plusieurs régions, ne sont comptabilisés que les FNI des syndiqués de la région en question). Les décisions devant se prendre pour telle ou telle entreprise ou direction impactant leurs salariés, ne peuvent se faire que par les syndiqués de ces entreprises.
- Paragraphe 20. L'intégration des référents d'activité aux collectifs fédéraux permet d'avoir un interlocuteur régional connu de tous les syndicats pour sa région.
- Paragraphe 21. Cela doit aider à la prise en compte des remarques et idées des syndicats dans la réflexion nationale.
- Paragraphe 22. Cela doit constituer une aide dans le déploiement des politiques fédérales, au plus près des syndicats.

- Paragraphe 23. Les mailles des coordinations régionales FNME-CGT pourraient, elles aussi, évoluer.
- Paragraphe 24. Plusieurs facteurs peuvent conduire à vouloir modifier la maille de certaines de nos régions :
- Maille des structures interprofessionnelles CGT ;
 - Maille des régions administratives ;
 - Déséquilibre d'activités dû aux différentes zones géographiques, à la concentration des syndicats et/ou des travailleurs entre les différentes coordinations régionales.
- Paragraphe 25. Démarche d'expérimentation sur la restructuration des syndicats**
- Paragraphe 26. Les propositions d'organisations doivent être analysées sous l'éclairage de nos forces organisées, des déserts syndicaux et des moyens associés pour mener une activité syndicale, et avec l'accord de tous les syndicats concernés. Quelles que soient les organisations retenues, l'efficacité du syndicat en termes de proximité avec les salarié.es passe par l'existence de sections syndicales vivantes, tant pour les actifs que pour les pensionnés, seules à même de mener l'activité de terrain et d'assurer, à terme, le renouvellement des militant.es.
- Paragraphe 27. Dans ce cadre, la FNME-CGT mènera une étude exhaustive durant la mandature portant sur la structuration des syndicats et l'efficacité syndicale au regard des éléments suivants : nombre d'adhérents (au regard des évolutions du nombre de salariés notamment), évolution de la représentativité syndicale, fonctionnement démocratique et capacité à mener la bataille des idées, les mobilisations et à organiser les luttes. L'interprofessionnel sera associé à cette démarche. Cela doit se traduire par une co-construction des plans de déploiement entre syndicat FNME et organisations interprofessionnelles. Cela nécessite l'établissement d'une cartographie exhaustive en amont et en aval d'une modification de périmètre.
- Paragraphe 28. Ce travail de fond se veut collectif dans le sens où les différents acteurs impactés par la création d'une nouvelle organisation doivent être intégrés à la démarche.
- Paragraphe 29. Dans le lancement de toute démarche de transformation, nous nous devons de respecter nos règles de vie syndicales votées en congrès, ainsi que nos règles statutaires. Car elles sont garantes du respect des organisations et de nos syndiqués en cas de conflit interne.
- Paragraphe 30. Dans un souci d'impulsion des démarches, il est recommandé d'utiliser l'opportunité des préparations de congrès des syndicats pour travailler sur cette question avec toutes les parties concernées.
- Paragraphe 31. Modifier « cela n'a pas d'impact sur les inactifs » par « Bien entendu toute proposition de modification de périmètre devra tenir compte de l'ensemble des populations d'adhérent concernés : retraités, ICT mais également veillez à ne pas laisser de déserts syndicaux dans des entités plus petite qui pourraient être rattaché à la structure d'origine. »
- Paragraphe 32. Pour mémoire également, la Fédération a validé un document de référence reprenant le travail à réaliser collectivement avec différents acteurs pour effectuer des évolutions dans nos syndicats ou sur la mise en place de nouveaux syndicats. Le tout se trouve dans le Guide pratique congrès de syndicat. Ces dispositions s'appliquent à tous les syndicats de la Fédération.
- Paragraphe 33. L'objectif reste de construire des organisations qui permettent de répondre à :
- Une activité revendicative de proximité ;
 - Une activité interprofessionnelle en lien avec les unions locales et unions départementales ;

- Une activité professionnelle en lien avec les coordinations régionales et la Fédération.

- Paragraphe 34. D'une manière générale, toute création de nouveaux syndicats devra rentrer dans les critères confédéraux validés au 50e congrès de la CGT à savoir :
- Paragraphe 35. Le syndicat d'entreprise ou d'établissement : qui regroupe les salariés, actifs et retraités d'une même entreprise ou d'un même établissement. Il peut rayonner sur un ou plusieurs « territoires ».
- Paragraphe 36. Le syndicat local « professionnel » : qui regroupe les salariés, actifs et retraités, d'une même « fédération ». Il rayonne souvent sur un seul territoire.
- Paragraphe 37. Le syndicat « de site » ou « de zone » : qui regroupe les salariés, actifs et retraités d'entreprises et de professions différentes au sein d'un « territoire » bien défini : site, zone, bassin d'emploi...
- Paragraphe 38. Dans l'intérêt de la vie syndicale, il est préconisé que le seuil minimum de syndiqués pour créer un syndicat en lieu et place d'une section syndicale pourrait être de dix syndiqués, comme cela avait été évoqué dans un précédent congrès confédéral.
- Paragraphe 39. Commissions syndicales, coordination d'entreprises ou de groupe et liens avec les régions FNME-CGT
- Paragraphe 40. Les commissions syndicales, les coordinations d'entreprises ou de groupe peuvent être constituées sur différents périmètres en fonction des organisations des entreprises. D'une manière générale, elles sont constituées au périmètre des établissements ou à la maille de l'entreprise dans le cas de l'absence d'établissement. La frontière entre le rôle des syndicats et des coordinations d'entreprises est parfois floue et source de confrontation dans l'organisation, alors que l'existence de celles-ci s'est avérée souvent pertinente. Cela nécessitera de poursuivre nos débats dans la future mandature sur le rôle et les prérogatives des coordinations d'entreprises ou d'établissement.
- Paragraphe 41. Les délégués syndicaux d'établissements, délégués syndicaux centraux ou d'entreprises (ou coordinateurs de groupe) sont responsables de l'animation et de la coordination des activités menées au sein des collectifs d'entreprises. Les activités principales sont l'animation des délégations CGT dans les IRP, la construction des revendications à la maille des établissements ou de l'entreprise et la mise en œuvre de la démarche CGT dans les négociations. Ils sont un des liens entre fédération, syndicats de leurs périmètres et les délégation CGT des établissements ou entreprise sous son giron. D'autres prérogatives restent à trancher entre les coordinations d'entreprises et les syndicats : La question de la communication sachant qu'aujourd'hui les moyens de communication sont alloués par les entreprises ; La question de la RGPD ; Le suivi des militants sociaux et syndicaux ; La construction des listes IRP entre le local et le national.
- Paragraphe 42. Afin de maintenir une cohérence et une coordination dans l'ensemble de leurs prérogatives, les collectifs d'établissements ou d'entreprises sont en lien avec les collectifs fédéraux (régionaux ou Fédération) sur les domaines du revendicatif, de la politique énergétique et de la vie syndicale des syndicats.
- Paragraphe 43. Le CEF élu devra décider des organisations à mettre en place pour garantir la cohérence, les liens entre les structures et préciser le rôle de chacun. Il devra notamment s'assurer que l'organisation mise en place permettent aux ENN (Regie, ELD..) disposent d'un espace pour pouvoir échanger et construire au niveau fédéral.