

# 7<sup>ème</sup> congrès FNME CGT

## Orientations vie syndicale - Préambule

- Paragraphe 1.** Préambule, vie syndicale et démarche syndicale
- Paragraphe 2. Nous constatons depuis plusieurs années une baisse importante de la syndicalisation. Cet événement important qu'est un congrès dans la vie de notre fédération doit être le moment opportun pour travailler sur le déploiement de la CGT auprès de l'ensemble des travailleurs, notamment auprès des jeunes, des ingénieurs-cadres-techniciens, des femmes et des retraités-veufs-veuves. Il nous faut aussi être vigilant à notre présence dans les TPE/PME (ELD, Régies...) de nos secteurs professionnels et assurer un déploiement spécifique en lien avec les UL. De plus, plusieurs congrès, dont celui de Nantes, ont tracé la réflexion pour faire évoluer nos organisations.
- Paragraphe 3. Pour ce congrès, la Fédération propose donc aux syndicats de travailler sur deux thématiques particulières : le déploiement de la CGT via ses activités spécifiques et l'organisation de la FNME-CGT du local au national.
- Paragraphe 4. Nous combattons la pression de l'actualité tout en la subissant. Elle s'impose à nous à un rythme soutenu qui percute notre organisation et nos calendriers. Il nous faut à la fois animer la vie de nos syndicats, des collectifs métiers, suivre et coordonner les IRP, les activités sociales pour les IEG, et suivre l'activité interprofessionnelle porteuse de revendications locales (action du national au local). Tout cela ne laisse à nos militants que peu de place pour la réflexion collective, le débat, l'analyse et pour la vie démocratique avec l'implication des syndiqués. Et que dire de la formation, qui devrait être la priorité entre toutes à l'heure d'un renouvellement massif dans le corps militant. Force est de constater nos difficultés dans le déploiement de la formation indispensable, qu'elle soit générale ou dans des formations CGT ciblées.
- Paragraphe 5. Nous sommes confrontés à de fortes mutations dans nos entreprises, comme dans la société, avec son lot de régressions sociales et d'attaques sur les garanties collectives, voire – et c'est un fait nouveau depuis quelques années – la multiplication des licenciements.
- Paragraphe 6. Ce manque de temps est un des éléments qui conduisent, de manière globale, à une érosion de la syndicalisation et à une baisse générale de l'audience de la CGT sur le champ fédéral. Nos syndiqués, et de fait les salariés, sont donc souvent moins informés et moins impliqués dans les décisions de la CGT.
- Paragraphe 7. Nos orientations sur la démarche CGT du « syndiqué acteur et décideur » peinent, dans ce contexte, à être mises en œuvre. Quel espace leur dédions-nous en dehors de ces temps forts pour des rencontres moins formelles et plus conviviales, tout autant source d'expressions revendicatives ? Un exemple symptomatique de ces difficultés est celui de la consultation des bases en fonction du périmètre concerné par la consultation (accord de branche, accord d'entreprise, etc.). La relative indifférence des adhérents aux sollicitations de leur syndicat, trouve sa source dans la distanciation du lien entre le « syndicat » et ses adhérents.
- Paragraphe 8. Pour autant, des résultats prometteurs et une dynamique de syndicalisation se font jour dans certaines entités et doivent nous faire prendre conscience qu'il nous est possible, collectivement, d'inverser la tendance. Les dernières mobilisations (entre autres, sur les retraites fin 2019, ou encore la lutte pour l'avenir des entreprises et

du service public de l'énergie en 2020-2021) nous montrent également que nous pouvons encore réussir de belles initiatives coordonnées sur l'ensemble de la Fédération.

- Paragraphe 9. C'est pourquoi nous devons prendre le temps d'analyser le contexte, ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, et ainsi « requestionner » nos organisations et notre activité syndicale.
- Paragraphe 10. Pour cela, trois critères essentiels doivent être considérés avec une attention particulière : l'analyse du nombre de syndiqués et leur typologie, le taux de syndicalisation et, enfin, le résultat aux différentes élections.
- Paragraphe 11. Le 6e congrès de la FNME-CGT a porté, au cours des débats, ces questions autour de la structure de nos syndicats, des collectifs métiers et des diverses instances de notre fédération. Autant d'éléments qui doivent s'équilibrer pour plus d'efficacité, de réactivité et surtout de proximité.
- Paragraphe 12. Nous avons difficilement abouti sur la décision d'engager un travail de fond sur nos structures et de lancer le débat avec l'ensemble des syndicats. Cette orientation avait fait l'objet d'un vote sur la résolution n° 5 du congrès de Nantes.
- Paragraphe 13. Lors de ces débats, nous n'avions pas encore le résultat des élections présidentielles, et encore moins le contenu des ordonnances Macron. Nous n'avions pas non plus de vision sur la baisse du droit syndical qui nous attendait ni envisagé la pandémie et ses impacts. Aujourd'hui, il est plus que temps de nous remettre en question et nos syndiqués doivent être au centre de cette démarche d'interrogation collective. Cela nous renvoie aussi à notre démarche syndicale et à la manière dont nous menons nos activités syndicales, comme par exemple le militantisme à 100% détaché.
- Paragraphe 14. Les contenus des ordonnances Macron sont à présent connus de tous. Les employeurs, portés par les ambitions du gouvernement, ont engagé une remise en cause du droit syndical. Nous aurons à lutter pour l'obtention de droits nouveaux et pour gagner une plus grande représentation syndicale du personnel du local au national.
- Paragraphe 15. Nul ne peut nier que la vie de la CGT est bousculée de manière inédite dans sa capacité à faire fonctionner l'ensemble de ses structures syndicales, territoriales et fédérales.
- Paragraphe 16. Cela doit donc inciter l'ensemble de nos organisations à réfléchir et à être en capacité de prendre des décisions primordiales pour assurer l'essentiel, à savoir la qualité de notre vie syndicale, la démocratie, la syndicalisation et l'action revendicative.
- Paragraphe 17. Comment regagner du terrain si nous n'engageons pas une transformation culturelle et structurelle dans nos organisations ? C'est la raison pour laquelle notre qualité de vie syndicale doit reprendre tout son sens, tant dans les entreprises que dans les territoires.
- Paragraphe 18. Les instances représentatives sont un des outils de portage des revendications CGT. Mais les revendications se construisent au sein de la CGT avec nos syndiqués et les salariés. L'activité de tous les militants de la CGT doit également se nourrir des repères revendicatifs confédéraux et fédéraux qui nous sont communs.
- Paragraphe 19. Les IRP ne peuvent être le seul lieu d'expression des militants de la CGT. Nous devons impérativement renouer avec le sens de ce qu'est notre organisation, le travail collectif, et continuer à faire vivre notre syndicalisme dans l'entreprise, mais également au-dehors. L'activité dans les IRP doit être repensée au service de la démarche CGT. C'est bien en progressant sur la syndicalisation, sur notre représentativité aux élections et sur l'élévation du rapport de force que nous regagnerons également le poids nécessaire à l'aboutissement de nos revendications.

- Paragraphe 20. Lors du dernier congrès fédéral, nous avons donc voté la résolution n° 5 : cette mandature devait organiser le débat au plus près des syndicats, avec pour objectif principal de simplifier nos organisations pour gagner en efficacité. Le débat autour de l'objectif de simplification des organisations doit désormais être un impératif pour toutes les structures. Dans le respect de tous, il sera organisé autour d'un état des lieux des organisations et des difficultés réelles rencontrées dans leur fonctionnement propre et transverse. L'objectif de simplification, voire de rationalisation est bien sûr de gagner en efficacité sur tous les champs d'activité d'une structure syndicale
- Paragraphe 21. Si chacun s'accorde à dire que l'activité syndicale en territoire est incontournable, certains syndicats expriment le besoin de structurer les entreprises ou établissements en assurant la complémentarité entre les organisations, afin d'assurer une certaine cohérence et un message unique à l'intention des salariés. C'est bien là notre enjeu essentiel : marcher sur nos deux jambes, professionnelle et interprofessionnelle.
- Paragraphe 22. Nos débats butent bien souvent sur un jeu d'opposition entre activité syndicale dans les entreprises et dans les territoires. Nous avons tout simplement des sensibilités différentes, des réalités diverses et, de fait, des organisations qui peuvent fonctionner sur un périmètre, et pas du tout sur un autre. Nous avons le devoir collectif et individuelle de dépasser ces jeux d'oppositions dans l'intérêt de la CGT tout entière.
- Paragraphe 23. Sommes-nous tous d'accord pour dire qu'en fonction des thématiques, des périmètres, des populations concernées, nous ne pouvons qu'aboutir à la conclusion que des organisations territoriales ne peuvent plus réellement couvrir l'ensemble du champ ? Et qu'il en est de même pour les organisations en filière métiers ou en entreprise ?
- Paragraphe 24. Comment trouver une structuration qui réponde aux besoins d'amélioration de l'efficacité et de la proximité syndicale, puisque les réalités des territoires sont si différentes (urbain ou rural) et que les périmètres des unités/des directions ou des entreprises peuvent aller du mono-site (comme dans les centrales de production électrique) aux mailles nationales comme nous en connaissons beaucoup aujourd'hui ?
- Paragraphe 25. La loi Travail a accentué ce phénomène : elle a été construite dans le but d'éloigner les travailleurs de leurs IRP en isolant les militants des salariés. Cette loi a clairement été faite pour professionnaliser les militants en les enfermant dans des mandats chronophages, afin de leur laisser le moins de temps possible pour être à proximité du personnel, et donc des revendications.
- Paragraphe 26. Les outils numériques sont aujourd'hui indispensables à nos communications et la période de crise sanitaire que nous avons traversée accentue encore ce phénomène en nous mettant face à de nouveaux défis, comme l'apparition de « nouveaux modes de travail », non ou très peu cadrés à ce jour, et donc exposant potentiellement les conditions de travail des salariés (télétravail, nouveaux outils de communication, intelligence artificielle).
- Paragraphe 27. Le temps est également une donnée difficilement maîtrisable. L'immédiateté est devenue la norme, au détriment du temps de la réflexion et de la construction collective. Nous tentons tant bien que mal de répondre aux attaques successives qui sont faites au monde du travail, mais quel temps nous reste-t-il pour partir à la conquête de droits nouveaux et porter de réels projets de transformation sociale et sociétale ?

- Paragraphe 28. Comment répartir à la conquête de ce temps ? N'y a-t-il pas lieu de revendiquer, dans l'ensemble des entreprises, un temps pour les IRP et un temps pour la vie syndicale ? N'est-il pas temps de mettre réellement en application la charte de l'élu et mandaté !
- Paragraphe 29. Il faut réfléchir à l'organisation et à l'articulation des activités entre IRP et vie syndicale afin de se libérer du temps. Nous pourrions revendiquer que les IRP se tiennent obligatoirement dans la première quinzaine du mois (et ce, dans toutes les entreprises). Cela nous libèrerait du temps pour mener une activité syndicale collective. Ne paraît-il pas évident, au vu des arguments précédents, qu'il est vital à présent de se réorganiser collectivement pour répondre à ces défis, voire – disons-le sans détour – pour tout simplement assurer notre pérennité ?
- Paragraphe 30. Quelle peut être notre organisation demain, quel poids aurons-nous si nous ne travaillons pas à notre renforcement, à notre démarche CGT, à l'implication de plus de syndiqués dans la vie syndicale ? Comment peser sur quelque sujet que ce soit si nous ne stoppons pas cette baisse vertigineuse de la syndicalisation et celle de notre audience aux élections ? Il faut une cartographie de nos forces organisées par région (syndiqués, salariés).
- Paragraphe 31. Peut-être pourrions-nous gagner quelques batailles... Mais comment porter nos ambitions de transformation sociale si notre vie syndicale ne retrouve pas un élan collectif ?
- Paragraphe 32. Nous le constatons chaque jour, des syndicats peinent à reformer des équipes, à trouver des secrétaires généraux, des présidents de CMCAS, des DS. Et que dire des responsabilités fédérales, des DSC, des coordinateurs de groupe ?
- Paragraphe 33. Les inquiétudes sont fortes pour notre politique de cadres de demain si nous ne reconstruisons pas très rapidement nos bases, et donc le vivier de nos forces pour l'avenir.
- Paragraphe 34. Nous constatons qu'il reste difficile d'élargir ce débat sur les structures à tout le collectif. Et pourtant, pour pouvoir espérer avancer vers des lendemains positifs, il nous faut aborder ces difficultés collectivement. Ces débats se font fréquemment dans le périmètre d'un syndicat : il est en effet plus aisé de rester sur un périmètre bien connu, et donc rassurant, sans forcément chercher à se transformer, plutôt que de se réinterroger sur un périmètre nouveau, qui pourrait pourtant laisser entrevoir des pistes d'amélioration de notre efficacité. En ce sens, la maille régionale peut être cohérente pour animer ces discussions.
- Paragraphe 35. Il n'est nullement question de faire table rase de notre histoire, mais bien de la faire perdurer en construisant notre organisation pour demain, afin de répondre à tous ces nouveaux enjeux.
- Paragraphe 36. Il semble incontournable de recentrer le rôle d'un syndicat, son champ de décision, la place des sections syndicales, le rôle de sa commission exécutive, ainsi que de son secrétaire général, lequel ne peut pas toujours être omniscient sur tous les périmètres.
- Paragraphe 37. Quelle est la place des collectifs métiers dans notre fédération ? Celle des DS, des DSC, des coordinateurs de groupe des RS... dans l'organisation CGT ? Un collectif métiers peut-il décider en lieu et place des syndicats ? De la même manière, les syndicats peuvent-ils légitimement décider pour les collectifs métiers ? Lors des élections professionnelles se pose aussi la question du financement de la campagne électorale.

- Paragraphe 38. Quels échanges transverses entre les syndicats et/ou coordinations d'Orano, TotalEnergies, CEA, EDF, Engie ....sur des enjeux dépassant le cadre spécifique de ces entreprises ?
- Paragraphe 39. Comment situer, dans les processus de décision de la Fédération, les syndicats d'entreprise, hors IEG, tels que l'Andra, TotalEnergies, le CEA, l'IRSN....., ou issus de la sous-traitance ou filiale des grands groupes ?
- Paragraphe 40. Comment redonner du sens à l'intergénérationnel ? Beaucoup de sections de retraités nous font part de leur déconnection vis-à-vis des fonctionnements des syndicats et souffrent de la non-prise en compte de leurs revendications ou appréciations sur l'activité globale du syndicat. Les retraités représentent près de la moitié de nos adhérents et nous avons encore nombre de combats à mener en commun, qu'ils soient propres aux IEG (sauvegarde du statut, des activités sociales, de la protection sociale, etc.) ou fondés sur des enjeux sociétaux.
- Paragraphe 41. En outre, avons-nous avancé sur le débat de la place des femmes dans notre organisation ? Qu'avons-nous mis en place pour leur permettre de militer ?
- Paragraphe 42. Que peut-on dire de la place des jeunes dans nos syndicats ? Avons-nous envie de laisser notre place et les moyens pour redonner de la jeunesse à notre activité ?
- Paragraphe 43. La place des coordinations régionales dans la vie des syndicats est aussi à reconsidérer. Il y a quelques années, les coordinations régionales étaient loin d'être la priorité pour tous. La Fédération ne dispose que de peu d'écrits sur ce qu'était l'organisation de nos syndicats en région ou les modes de décision. Seul le congrès de Montpellier a commencé à travailler sur ce sujet. Rien depuis.
- Paragraphe 44. Or nous constatons qu'au cours de la dernière période, une volonté inverse a vu le jour. Des syndicats expriment le besoin de mieux se coordonner, d'échanger davantage, de partager et construire des initiatives communes, le besoin de renforcer le lien régional qui trouve à beaucoup d'endroits une maille cohérente pour nos sujets communs.
- Paragraphe 45. Ce débat n'est donc pas limité aux syndicats des territoires, car il touche bien l'ensemble du champ de la Fédération.
- Paragraphe 46. Ne nous le cachons pas, nos difficultés à mener des débats sur des sujets essentiels de fonctionnement se cristallisent au final sur l'humain, sur la faute de l'autre, et sont souvent source de nombreuses tensions, voire d'affrontements entre militants de la CGT. Ces tensions sont préjudiciables à l'engagement notamment des jeunes et des femmes, qui doivent construire leur militantisme sur des bases sereines et respectueuses. Si nous avons des statuts, des règles de vie, des chartes de fonctionnement collectif, c'est bien pour pouvoir nous respecter, respecter les décisions collectives et construire ensemble, même lorsque nous avons des désaccords. Cela passe également par la formation syndicale CGT, le respect du « vivre ensemble » et le débat collectif.
- Paragraphe 47. Le renouvellement et la féminisation de notre organisation sont encore en deçà de nos ambitions. Cette question doit également être un sujet prédominant dans nos débats, c'est un enjeu majeur pour le renforcement de la CGT à tous les niveaux. Comment être la CGT de tous les salariés si nous ne sommes pas représentatifs de la société dans nos responsabilités ?
- Paragraphe 48. Nous devons nous assurer que nos pratiques syndicales quotidiennes (attitudes, organisation et habitudes de travail) favorisent l'intégration des femmes et des jeunes.
- Paragraphe 49. C'est bien de toutes ces problématiques dont nous devons nous emparer, afin d'être en mesure de mieux travailler ensemble, et surtout plus efficacement.

- Paragraphe 50. La question juridique de nos structures doit également répondre à des critères légaux, comme les obligations de la loi de 2008, les chevauchements de périmètre, le dépôt de listes électorales ou encore la nomination dans les mandats désignatifs. Le nombre de structures aujourd'hui en difficulté contraint de plus en plus souvent la Fédération à pallier ces difficultés. Or nous avons également des enjeux politiques de taille sur cette thématique, à savoir faire reconnaître les structures syndicales de la CGT par les employeurs.
- Paragraphe 51. L'équipe fédérale sortante a voulu mettre la question de la vie syndicale au centre des débats de ce 7e congrès. Si nous continuons à crouler sous le poids de nos structures, comment retrouver une réelle dynamique de syndicalisation, de renforcement et de lutte, pour préserver nos acquis et pour réussir notre projet de transformation sociétale ?
- Paragraphe 52. L'enjeu n'est pas d'opposer territorialité, entreprise ou unité, mais bien de disposer de structures permettant de redonner du sens à nos militants et nos syndiqués, de retrouver des espaces de débat collectif cohérents.
- Paragraphe 53. Lorsqu'un débat sur les structures est posé, il peut arriver que des réflexes de défense de sa zone de confort et de sa propre structure soient un obstacle au changement. La Fédération, quant à elle, ne peut pas décider en lieu et place des syndicats. Pour autant, c'est bien à la demande des syndicats qu'un long travail de réflexion sur les structures syndicales a été entamé au sein de la Fédération.
- Paragraphe 54. Il est de la responsabilité des syndicats d'analyser, de débattre et de décider pour améliorer notre efficacité collective, cela sans préjugés, mais en tenant compte des réelles difficultés de nombreuses structures sur le champ fédéral.
- Paragraphe 55. Il n'existe pas de recette magique, de solution idéale, qui permettrait de résoudre l'ensemble des problèmes directement liés à notre activité et à notre structuration syndicale.
- Paragraphe 56. Dans un monde syndicalement idéal, c'est l'activité syndicale qui devrait permettre de déterminer les structures dont elle a besoin et non l'inverse.