

# 7<sup>ème</sup> congrès FNME CGT

## Orientations vie syndicale – Déploiement, être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses dans toute leur diversité

**Paragraphe 1. Déploiement : être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses dans toute leur diversité**

Paragraphe 2. La syndicalisation est un enjeu majeur pour la construction du rapport de force et pour gagner sur nos revendications. Le congrès, événement important dans la vie de notre fédération, doit être le moment opportun pour travailler le déploiement en direction de tous les travailleurs et travailleuses et en particulier les jeunes, les ingénieurs-cadres-techniciens et les retraités-veufs-veuves, les femmes et les salariés en situation de handicap.

**Paragraphe 3. Jeunes**

Paragraphe 4. La Commission Fédérale Jeunes (CFJ) fait le constat que l'activité telle qu'elle a été définie après le 5<sup>e</sup> congrès de Besançon ne paraît plus répondre ni aux besoins et attentes des jeunes ni à ceux de l'organisation générale de la FNME-CGT. Il est proposé une nouvelle organisation de la CFJ et une redéfinition de notre démarche syndicale vis-à-vis des jeunes, afin de pouvoir demain relancer une dynamique.

Paragraphe 5. C'est en redonnant du sens au syndicalisme vis-à-vis des jeunes que nous arriverons demain à redynamiser la CGT tout entière, et la CFJ de la FNME-CGT doit être un acteur essentiel pour la réussite de cet objectif.

Paragraphe 6. La future CFJ aura pour objectif d'organiser, entre deux congrès, un séminaire, des assises, ou une université d'été entre les jeunes agents de notre fédération. Cet événement national sera une échéance revendicative essentielle pour les jeunes, un moment d'échanges, de partages et de rencontres.

Paragraphe 7. Ces rencontres nourriront les revendications nationales principales des syndicats de la FNME-CGT pour les jeunes de nos entreprises.

Paragraphe 8. L'avenir de notre syndicalisme passera automatiquement par l'évolution de notre démarche syndicale, sans revenir sur les valeurs qui nous rassemblent. Les jeunes militants sont à l'image des jeunes dans la société, et donc les mieux à même de faire avancer nos organisations. Les intégrer dans les équipes syndicales, leur confier des activités en responsabilité sur les sites améliorerait l'efficacité de notre syndicalisme.

Paragraphe 9. Le déploiement vers la jeunesse dans les entreprises est donc vital pour le renouvellement de nos forces organisées.

Paragraphe 10. Dans la continuité des réflexions fédérales vers plus de décentralisation du fonctionnement fédéral, il sera désigné un référent par région pour l'activité jeunes. Un collectif national composé de l'ensemble des référents sera constitué, en remplacement de la Commission Fédérale Jeunes, et coordonné par un animateur national.

Paragraphe 11. Il s'agit de recentrer l'activité militante jeunes autour des problématiques jeunes basées sur les revendications locales.

- Paragraphe 12. Il semble essentiel de pouvoir coordonner et fédérer le maximum de revendications, en réorganisant le futur collectif fédéral « jeunes » autour d'une diversification large permettant la vision la plus globale possible.
- Paragraphe 13. Ces référents régionaux constitueront le réseau « Jeunes », qui centralisera les problématiques et les revendications associées. Ils ne devront pas spécialement être détachés permanents, leur mission étant plutôt d'être reconnus dans leur collectif de travail et syndical (du local au régional) et dans les syndicats de leur région.
- Paragraphe 14. Ils seront les interlocuteurs en région de l'animateur national du CFJ. Responsables de l'activité syndicale « jeunes » sur leur région, ils intégreront le collectif fédéral de région.
- Paragraphe 15. L'animateur national aura pour mission de coordonner les référents régionaux, de centraliser les problématiques et revendications. Il sera à la disposition des régions, comme l'ensemble des membres de la CFJ, pour intervenir dans les formations syndicales et promouvoir la CGT sous toutes ses formes auprès des jeunes.
- Paragraphe 16. Il devra se déplacer aussi souvent que nécessaire dans les régions ou périmètres géographiques pour impulser la dynamique et s'emparer des problématiques du terrain.
- Paragraphe 17. La future organisation de la CFJ sera, aussi, un outil de communication majeur pour parler CGT aux jeunes sur l'ensemble du territoire et pour travailler sur la syndicalisation des jeunes.
- Paragraphe 18. **Ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise supérieure et d'encadrement**
- Paragraphe 19. Avec un fort renouvellement des salariés, nous assistons depuis près de vingt ans à une transformation structurelle de nos entreprises, de leurs métiers et à l'évolution sociologique du salariat : plus jeune, plus féminin, plus diplômé et majoritairement composé d'ingénieurs, de cadres et de techniciens dans certaines entreprises du champ de notre fédération.
- Paragraphe 20. Depuis longtemps maintenant, la FNME-CGT a fait le choix de se doter d'une union fédérale pour répondre aux besoins et revendications des ingénieurs, cadres, techniciens et agent de maitrise supérieure ou d'encadrement et à leur spécificité au sein des entreprises. L'activité en direction de ces populations doit être prise en compte plus largement par toute la CGT. L'enjeu pour la CGT est de mettre en adéquation les revendications de toutes les catégories professionnelles, pour permettre que chaque catégorie contribue à l'élévation globale des revendications et du rapport de force.
- Paragraphe 21. Construire collectivement une stratégie de déploiement et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour que cette activité soit plus visible et plus audible doit être la préoccupation de tous, afin d'élargir la lutte et de permettre d'atteindre notre objectif de transformation sociale.
- Paragraphe 22. Il est nécessaire de renforcer le travail en commun, en cohérence, des coordinations régionales et des commissions régionales Ufict pour impulser avec les syndicats une activité et une présence auprès de tous les salariés, quelle que soit leur catégorie.
- Paragraphe 23. Il faut permettre aux ICT de s'organiser et de se structurer dans un espace dédié pour déployer une démarche revendicative qui parte de leurs réalités. L'activité d'encadrement nécessite un démarche syndicale particulière.
- Paragraphe 24. La communication de l'Ufict est reconnue utile au déploiement de la CGT auprès des ICTAM. Elle reste complémentaire à celle de la FNME et doit profiter à tous nos syndicats.
- Paragraphe 25. Retraités - Veufs - Veuves**

- Paragraphe 26. Pour une bonne continuité syndicale, et conquérir de nouvelles adhésions, il est essentiel de connaître et de cartographier la population retraitée et celle des futurs retraités en ayant une bonne organisation des adhérents CGT retraités.
- Paragraphe 27. La composition des retraités d'aujourd'hui et de demain, du fait du changement sociologique de ces populations ou des différentes générations, pousse l'UFR à réfléchir autrement sur sa démarche en matière de syndicalisation et de continuité syndicale.
- Paragraphe 28. Il est nécessaire de travailler en anticipation vers les futurs retraités ou dans le renouvellement militant des sections de retraités. Un travail plus étroit est également à décliner avec l'Ufict-CGT devant pousser à travailler différemment et à innover dans nos initiatives d'approche pour permettre aux syndiqués Ufict de trouver toute leur place au sein des sections « retraités » et assurer la continuité syndicale. Chaque année une réunion avec les retraitables doit être organisée pour leur présenter les sections retraitées, leur utilité et les raisons de rester syndiqué.
- Paragraphe 29. Dans les Mines, la continuité syndicale se pose différemment. Les syndiqués sont principalement des veuves. Avec la fermeture des mines, le vieillissement des mineurs, les décès qui oscillent de 6 % à 9 % par an, le nombre de syndiqués « actifs » qui ne représente plus que 12 % du total des syndiqués « Mines », ne laissent pas d'espace pour travailler sur la continuité syndicale.
- Paragraphe 30. Les militants sont confrontés à des difficultés, dues principalement au vieillissement, pour organiser l'activité et pour prendre en compte les attentes et les besoins des diverses générations de retraités. Les syndicats des mineurs sont historiquement très engagés au sein de l'interpro local CGT auprès duquel ils disposent du siège du syndicat à la différence de la plupart des syndicats IEG localisés dans l'entreprise. Seul le syndicat des mineurs de Montceau les mines s'est transformé en syndicat mines énergie. La participation de militants aux instances fédérales régionales ou nationale devient difficile à assurer. Ils veulent que leur coordination nationale au sein d'un secteur mines Fédéral soit préservée. Afin d'assurer la cohésion et la continuité fédérale, ils considèrent que l'exécutif FNME se doit d'organiser sa participation permanente auprès de cette coordination des syndicats des mineurs.
- Paragraphe 31. Les nouveaux retraités syndiqués doivent pouvoir prendre leur place au sein de l'organisation pour ne pas se priver de « moyens militants » et pour aller à la conquête et/ou reconquête de nos forces.
- Paragraphe 32. La place et le rôle des retraités, au sein des syndicats, sont quelquefois difficilement pris en compte. Les retraités ne sont pas forcément inclus dans les structures dirigeantes.
- Paragraphe 33. Les retraités ne sont pas toujours reconnus comme des syndiqués à part entière. Les statuts de la FNME-CGT soumis au congrès sont adaptés en ce sens pour traduire cette parfaite égalité entre syndiqués.
- Paragraphe 34. Il est nécessaire de relancer la démarche de recensement des syndiqués « retraitables » dans les trois à cinq ans avant la date théorique de départ à la retraite. Le travail à effectuer auprès des syndiqués futurs retraités, recensés par région et par syndicat, doit permettre de proposer des initiatives décidées conjointement (syndicats/sections retraités), comme une rencontre, une information sur les droits à la retraite, une formation sur la nécessité de se syndiquer à la retraite... Afin de les fidéliser.
- Paragraphe 35. Cette démarche, initiée depuis maintenant quelques années, a quelques difficultés à être pleinement prise en compte, notamment par les syndicats CGT et Ufict-CGT, pour connaître la date exacte de départ du syndiqué.

- Paragraphe 36. Nombre de syndicats, avec leurs sections « retraités », ont choisi l'option de faire « basculer » la cotisation « actif » des futurs syndiqués retraités en cotisation « retraité » six mois à un an avant leur départ (identification de la date plus difficile du fait des départs « glissants » depuis un certain nombre d'années). Ainsi, la continuité est plus facilement assurée. Une initiative payante, dans tous les sens du terme, à étendre à l'ensemble des syndicats.
- Paragraphe 37. De même, l'UFR a décelé un nombre de syndiqués « retraités » cotisant encore comme « actifs » dans leur syndicat d'appartenance (CGT ou Ufict-CGT). Un travail commun syndicats/sections syndicales est engagé et doit se poursuivre afin que les syndiqués « retraités » « basculent » à l'UFR. Ils pourront ainsi être informés de l'activité UFR et de ses initiatives, et être partie prenante de l'activité ancrée aux réalités et attentes des retraités.
- Paragraphe 38. L'information syndicale est un premier contact pour aller vers le déploiement, c'est aussi un des moyens pour inciter à poursuivre son adhésion à la CGT.
- Paragraphe 39. L'édition d'un journal, adressé par certaines sections aux syndiqués seulement et pour d'autres, majoritairement, à l'ensemble des retraités du territoire concerné, doit être poursuivie et généralisée.
- Paragraphe 40. L'abonnement de chaque syndiqué « retraité » à Energies Syndicales, magazine de la FNME-CGT, est aussi une nécessité. Celui-ci permet de ne pas couper le lien avec l'actualité revendicative dans les IEG et les Mines. Le Travailleur du sous-sol, diffusé à l'ensemble des mineurs, syndiqués ou non, reste aussi un lien sur l'actualité les concernant, notamment en matière de protection sociale.
- Paragraphe 41. Vie nouvelle, le magazine de l'UCR-CGT, compte plus de 14 000 abonnés au sein de notre UFR. Afin de fidéliser le futur retraité, un abonnement à ce magazine pourrait être réalisé six mois avant son départ en inactivité/retraite.
- Paragraphe 42. La démarche de déploiement de proximité nécessite d'aller à la rencontre de l'ensemble des futurs retraités, de recenser leurs attentes, de les inviter à participer à des initiatives, de les sensibiliser à l'utilité de se syndiquer à la retraite, de mettre en place, pour les informer, des campagnes d'affichage dans les entreprises, des tracts spécifiques, des débats...
- Paragraphe 43. Toujours en travaillant en commun, les syndicats CGT et Ufict et les sections « retraités » doivent recenser les ex-syndiqués et sympathisants CGT partis à la retraite pour aller à leur rencontre et maintenir un lien social. Ils doivent utiliser l'ensemble des structures de rencontres, comme dans les IEG, les SLVie, les réseaux solidaires, les commissions « pensionnés » des CMCAS.
- Paragraphe 44. Pour les Mines, un travail pourrait être réalisé vers les pensionnés, dont 7 % sont syndiqués, et les veuves, dont 4 % sont syndiquées. Nombre de mineurs ont aussi intégré les IEG. En lien avec les syndicats, un recensement des ex-syndiqués, sympathisants, pourrait être envisagé afin d'aller à leur rencontre. Il y a également, en termes d'organisation, la nécessité que les sections, avec leurs militants, leurs syndiqués, créent un maillage géographique en se répartissant chacune des retraités à contacter. Le croisement avec l'activité de déploiement des USR semble incontournable sur cette démarche.
- Paragraphe 45. L'évolution des droits des retraités, nous oblige à interprofessionnaliser notre activité syndicale et revendicative. Les batailles pour le quotidien des retraités et veuves sont communes à tous les retraités. D'où la nécessité de ne pas oublier dans notre activité le pendant confédéral, aussi bien au niveau de nos régions que dans les USR de proximité. Ce croisement de réflexions, d'échanges et d'activités CGT ne peut que tous nous enrichir et renforcer la CGT.

Paragraphe 46. Il est nécessaire de mettre en place des animateurs « vie syndicale/organisation » dans toutes les sections « retraités » qui existent.

Paragraphe 47. Les référents régionaux UFR sont les liens entre les coordinations régionales, les syndicats et l'UFR, qui doivent être renforcés pour améliorer les convergences et le déploiement spécifique « retraités ».

**Paragraphe 48. Femmes**

Paragraphe 49. La CGT, lors de son congrès en 2019, a fait un enjeu majeur du déploiement auprès des femmes. Elles représentent 38,5 % des syndiqués pour 48,3 % du salariat. Dans notre fédération et dans les IEG, 27 % des salariés sont des femmes.

Paragraphe 50. À ce jour, nous ne sommes pas en capacité de mesurer leur présence à la FNME-CGT puisqu'il n'y a pas d'état d'organisation sexué. Seul baromètre fiable aujourd'hui utilisé par la FNME CGT est celui des femmes dirigeantes, qui représentent 18 % des membres des instances CEF et CFC. Il faut tendre à la parité dans les instances fédérales. Cogitiel doit permettre de mener des extractions sexuées juste, dès lors que celui-ci serait à jour et bien renseigné.

Paragraphe 51. Nous devons avoir une meilleure connaissance de notre organisation pour mieux la renforcer et surtout être en cohérence avec notre secteur professionnel. À l'image de la confédération, chaque année, un rapport de situation comparé doit être établi.

Paragraphe 52. La syndicalisation des femmes passe aussi par l'image véhiculée par nos militants : il ne suffit pas d'acter des principes en congrès, mais il faut les faire connaître, les partager et surtout les faire vivre. Nous devons avoir une démarche volontariste de déploiement auprès des femmes, afin de nourrir le revendicatif et de susciter leur engagement.

Paragraphe 53. Pour lever ces freins à la syndicalisation féminine et à la prise de responsabilité des femmes dans notre organisation, nous devons repenser et adapter notre temps militant, nos déplacements, nos comportements et rejeter résolument tout agissement sexiste. La syndicalisation des femmes passe aussi par un redéploiement volontariste vers les services tertiaires, hors de nos zones de confort de l'exploitation et par nos actions en faveur de l'égalité professionnelle. Rappelons que l'égalité professionnelle est donnée comme le premier objectif prioritaire pour les syndicats, et de loin, par l'ensemble des salariés dans l'enquête annuelle Harris interactive depuis presque 10 ans. Concernant la prise de responsabilité des femmes en interne, il conviendra aussi d'intégrer systématiquement cette préoccupation dans la politique des cadres.

Paragraphe 54. Il nous faut tenir compte qu'aujourd'hui encore, les femmes ont en charge les deux tiers des tâches domestiques, que les violences sexistes ou sexuelles sont monnaie courante dans la sphère privée, professionnelle, et aussi au sein de notre organisation malheureusement.

Paragraphe 55. La question de l'égalité femmes/hommes, dont la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, doit être intégrée à l'ensemble de nos formations pour que ces questions soient portées par toute l'organisation.

Paragraphe 56. Il nous faut créer la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles, et rendre compte de son activité aux syndicats.

Paragraphe 57. La représentation des femmes dans nos organisations doit être a minima proportionnelle à leur présence dans le salariat.

Paragraphe 58. Le Collectif égalité femmes/hommes fédéral, qui s'appuie sur le collectif confédéral femmes mixité, doit être renforcé.

**Paragraphe 59. Déploiement auprès des personnes en situation de handicap**

Paragraphe 60. Dans son histoire, la CGT a été la première organisation syndicale aux côtés des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. En effet, depuis 1898, elle combat l'exclusion et les préjugés mais aussi revendique de nouveaux droits. L'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société est revendiquée par toutes et tous et la CGT déplore le manque d'ambition récurrent et les échecs des politiques d'emplois des personnes en situation de handicap depuis des décennies dans les entreprises de nos champs professionnels. Le non-respect des différents accords signés dans les entreprises et la faiblesse des normes de branche sur l'insertion et l'inclusion des personnes en situation de handicap en est la preuve indéniable. Le déploiement vers les populations en situation de handicap est transverse à l'ensemble de la démarche de déploiement syndical de nos organisations. La FNME CGT devra mettre en œuvre une démarche de sensibilisation de nos organisations sur la question du handicap et mettre en œuvre des plans de déploiements auprès des populations concernées, dans la continuité des travaux engagés ces dernières années par la FNME CGT