

**7<sup>ème</sup> Congrès de la FNME-CGT – Clermont-Ferrand - 14 au 18 mars 2022**  
**Rapport d'introduction « Une FNME-CGT représentant l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Quelle démarche syndicale ?**  
**Présenté par Maud MATHIEU, le 15 mars 2022**

Chères et chers camarades,

Nous avons décidé lorsque nous avons lancé notre 7<sup>ème</sup> Congrès, de consacrer le temps nécessaire des débats à notre qualité de Vie Syndicale.

Ce choix est issu de réflexions communes sur l'état d'organisation de notre Fédération et des syndicats qui la composent. Face à un constat inquiétant d'une baisse permanente de syndicalisation, voire d'une perte d'audience dans certaines entreprises, nous devons décider d'une démarche volontariste de déploiement.

Les raisons de cette baisse sont multiples et variées, et appartiennent aux réalités de terrain que personne ici ne conteste. Elles peuvent aussi être les conséquences de nos choix. C'est pourquoi, dresser un bilan à chaque mandature et nous interroger sur nos orientations et décisions collectives sont indispensables.

Aujourd'hui, sur ce temps de débat, nous vous proposons de travailler ensemble à être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses dans toute leur diversité.

Juste une précision, ne voyez pas dans cette introduction un oubli vis-à-vis des camarades retraités, veuves et veufs. Nous avons simplement décidé de consacrer un temps de débat cet après-midi, dédié au déploiement spécifique envers les retraités, veuves et veufs, et de développer le syndicalisme retraité.

Pour ce qui est de la population de salariés en activité professionnelle, nous avons, au sein de notre Fédération, décidé de nous appuyer sur notre Union Fédérale (l'UFICT), et de mettre en place des collectifs (la CFJ, et le collectif Femmes-Mixité) pour travailler spécifiquement sur des populations bien déterminées. Nous avons d'autres collectifs bien sûr au sein de la Fédération, mais nous avons fait le choix de faire un focus là où nous avons identifié un réel besoin de débat ou de faire évoluer nos plans d'action. D'autres temps forts seront dédiés, comme cela a déjà été fait, y compris avec la Confédération, pour débattre d'autres diversités, et je pense particulièrement aux questions liées au handicap.

Attention surtout à ne pas opposer les différentes populations que compose le salariat ni les revendications propres à chacune des populations entre elles. C'est malheureusement ce que nous pouvons parfois constater dans nos organisations. Ces oppositions, parfois violentes, ne règlent en rien les difficultés qui se dressent devant nous, bien au contraire, elles font la part belle à nos ennemis de classe.

Si nous concentrons nos débats sur les retraités, les jeunes, les ICT et les femmes, quelle place laissons-nous aux hommes entre 35 et 60 ans, ouvriers, voire maîtrise ? Rassurez-vous messieurs, nous ne vous oublions pas ! D'autant que vous êtes largement majoritaires dans nos organisations. Alors, nous devons débattre de la manière la plus efficace pour travailler ensemble sur tous les champs.

Un des points essentiels sur lequel tous les militants s'accordent, c'est bien le besoin de proximité. Même avec les nouveaux moyens de communication, qui, nous l'avons constaté pendant la pandémie, sont entrés dans notre quotidien, cela ne suffit pas et surtout ne remplace pas la proximité.

Cependant, elle ne se décrète pas de Montreuil ou de Clermont, mais notre présence ici peut être l'occasion de partager nos expériences d'activités ou d'organisation pour trouver des solutions.

Pour ce faire, nous avons besoin de moyens bien sûr qui ne seraient a priori pas suffisants... Pour autant, nous en rendons encore... quand certains ne peuvent pas être détachés, d'autres ont trop d'heures. C'est assez exceptionnel comme constat. Nous avons donc encore de gros progrès à faire dans la coordination de nos activités et la cohérence de nos décisions.

Cela étant dit, aujourd'hui nous avons besoin d'orienter nos débats sur un plan de déploiement et de renforcement à mettre en œuvre pour reconquérir les salariés et particulièrement les jeunes, les femmes, et les ICT.

Tout d'abord, nous devons mettre l'accent sur une activité renforcée en direction des jeunes salariés. Cela répondra à deux objectifs : faire évoluer notre syndicalisme et renouveler nos forces militantes.

Le premier point consiste à mettre en adéquation notre militantisme avec leur réalité professionnelle. Cela passe nécessairement par une meilleure prise en compte de ce que les jeunes salariés, syndiqués et militants apportent au quotidien dans nos réflexions, et dans nos façons de faire aussi. Cela ne veut pas dire que nos orientations politiques sont archaïques, mais il nous faut les adapter pour ne pas être en marge des salariés et de leurs besoins et attentes.

Le second point concerne nos organisations internes, il s'agit de permettre aux jeunes d'y trouver leur place et de s'y émanciper. En effet, au fur et à mesure des générations qui traversent la CGT, la façon de faire évolue, et si parfois, cela peut heurter quelques habitudes, nous devons leur faire confiance. Les organisations ont bien sûr la responsabilité de former tous les nouveaux syndiqués et encore plus les militants, mais le passage de relais sans rester accroché à son siège a également toute son importance. Le renouvellement est essentiel pour la FNME-CGT afin de ne pas s'enliser mais au contraire de rester proche de la réalité de terrain (qui n'incombe pas qu'aux jeunes bien sûr, mais cela peut être leur champ de déploiement prioritaire).

Pour répondre à ces nécessités, la CFJ a proposé de créer ou recréer des réseaux jeunes en se déployant en régions, au plus près des syndicats et des jeunes syndiqués. L'idée n'est pas d'isoler les jeunes entre eux, bien au contraire. Cela doit permettre à chacun de trouver sa place dans chaque structure locale mais aussi d'être en lien direct avec les instances de la Fédération et ainsi participer aux réflexions politiques, à la mise en œuvre des orientations décidées dans nos instances.

Ces pistes de réflexions doivent être débattues dans notre congrès pour arriver à des décisions partagées à mettre en œuvre dans les syndicats, dans la Fédération.

Parlons maintenant des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise supérieure ou d'encadrement. Ils représentent un enjeu majeur pour notre syndicalisme de masse et de classe pour deux principales raisons. La première est la part importante du salariat qu'il représente aujourd'hui dans les entreprises du champ de notre Fédération. La seconde, ils sont un enjeu stratégique pour le capital qui les utilise pour transformer le travail de l'ensemble du salariat et pour mettre en opposition les salariés, empêcher la convergence et organiser la pénurie au sein du salariat pour mieux préserver les actionnaires et leurs dividendes. Notre Fédération et ses syndicats doivent donc mieux appréhender ces enjeux, définir une stratégie syndicale pour mieux se déployer auprès de ces salariés.

Si le déploiement vers ces catégories est d'abord de la responsabilité de l'Union Fédérale et des militants qui sont parmi ces catégories, c'est aussi de la responsabilité de toute la CGT de construire une stratégie de déploiement qui s'adresse à l'ensemble des salariés, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. C'est pourquoi ce ne peut être un travail en marge de la Fédération. Il y a un véritable besoin d'un travail commun dans les syndicats, quelle que soit la forme d'organisation (là n'est pas la question sur ce débat). Cela peut passer par une mise en cohérence des plans de travail au sein des coordinations régionales, une meilleure prise en compte permettrait d'adapter les déploiements et de définir des priorités. Ainsi pourraient s'organiser de véritables plans de déploiement auprès des ICT et particulièrement sur les sites à forte concentration.

Nous devons dépasser les querelles de clocher qui continuent à polluer nos instances et revenir à la question essentielle du déploiement et du renforcement de la CGT car, en 20 ans, on perd quasiment la moitié de nos adhérents.

Notre UFICT propose un plan de travail, et construit des outils à partir des réalités vécues par ces salariés et de leur priorité revendicative. Quand ces campagnes sont mises en œuvre, nous pouvons constater un résultat positif.

Pour finir sur les démarches plus spécifiques, il y a une partie de la population à laquelle on pense plus particulièrement le 8 mars et le 25 novembre, et qui pourtant représente la moitié de la population, ce sont les femmes. Alors oui, sur notre périmètre, au regard des métiers, nous représentons plutôt 25% des salariés. Pour autant, si nous avons décidé d'en faire un point spécifique dans ce débat sur le déploiement, c'est qu'il y a encore besoin d'une meilleure prise en compte de la place des femmes au sein de la CGT.

Car oui, le constat reste plutôt mitigé sur le nombre de femmes dans les instances, ou en responsabilité. Mais surtout dans quelles conditions elles exercent leur mandat. Les femmes ne sont pas des surhommes, pourtant elles doivent encore en faire plus pour « prouver » qu'elles sont des militantes à part entière et qu'elles sont à la hauteur.

Aujourd'hui, en même temps, nous sommes dans l'incapacité de déterminer de façon précise la place des femmes dans les syndicats. A la Fédération, il est certain qu'il reste encore des efforts à faire pour atteindre une véritable parité dans nos instances. Mais dans les syndicats, nous sommes aveugles.

C'est pourquoi, nous proposons que soit décidé à ce Congrès d'établir un rapport comparé de la situation à la Fédération et dans les syndicats pour avoir une meilleure connaissance et ainsi mieux travailler sur le déploiement auprès des femmes, chercher des solutions pour permettre une meilleure participation aux instances de la CGT.

En effet, nos pratiques, héritées d'habitudes de travail quelques peu éloignées de nos réalités quotidiennes, ne permettent pas aux femmes de s'intégrer complètement aux instances. Toutes les femmes ne peuvent pas se permettre de faire passer l'organisation syndicale avant l'organisation personnelle, quand systématiquement les réunions tardent ou obligent à des déplacements de plus ou moins longue durée. Aujourd'hui, ce sont encore les femmes qui assurent les  $\frac{3}{4}$  des tâches ménagères ainsi que de l'éducation des enfants. Même si la nouvelle génération participe mieux, il existe encore ces inégalités.

Nous devons revoir nos pratiques et nos organisations pour permettre aux femmes de s'investir davantage et de participer aux instances. Les bénéficiaires profiteront aussi aux hommes dans leur gestion de l'activité syndicale et personnelle. Notre débat doit nous permettre d'avancer sur cette question.

Il y a cependant une évolution notable dans la société et dans nos organisations CGT, c'est l'information et une meilleure prise en compte des violences faites aux femmes. Il y a encore quelques années, c'était une véritable omerta sur le sujet. Aujourd'hui, de nombreuses femmes sortent du silence. C'est de notre responsabilité de les accompagner. C'est pourquoi, lors d'un CEF, nous avons travaillé à la mise en place d'une cellule de veille, à l'instar de celle de la Confédération pour accueillir, écouter les femmes victimes et combattre toutes actions de violence à leur encontre.

Pour conclure et comme l'a évoqué Sébastien MENESPLIER hier dans son rapport, nous devons travailler au renforcement de notre CGT avec des campagnes dédiées qui pourraient mettre en évidence la reconnaissance de l'individualité au sein du collectif et en même temps de la force d'un collectif. Pour être la CGT de toutes et tous, nous devons être nombreux et représentatifs.

Juste avant de vous donner la parole, je tiens à vous communiquer les éléments concernant les amendements que vous avez proposés. Pour le document d'orientations, nous avons eu 87 amendements, dont 50 retenus de manière totale, partielle ou fusionnée avec plusieurs amendements. Nous n'avons pas retenu les amendements sur l'écriture inclusive (d'un syndicat). Nous avons eu le débat en CEF et nous avons retenu la façon de faire de la Confédération, c'est-à-dire, écrire les deux genres. Pour la résolution Vie Syndicale, sur la partie dédiée à ce débat, nous avons retenu 10 amendements sur les 24 reçus.

Je vous propose donc de consacrer toute la matinée à débattre de cette thématique par rapport aux amendements mais aussi plus largement sur nos futures orientations proposées dans la résolution.