ORIENTATIONS V2

VIE SYNDICALE

1. ORGANISATION ET TERRITORIALITE DES SYNDICATS

2. Depuis plusieurs congrès, la question de l'organisation de nos syndicats revient régulièrement.

3. La Fédération compte dans ses rangs 171 syndicats dans les IEG ; 23 dans l'énergie atomique (CEA - Commissariat à l'Energie Atomique et aux énergies alternatives, ORANO, etc.) ; 24 dans les mines.
4. Le contexte, marqué par l'évolution de nos entreprises, les transformations sociologiques, la réduction des moyens due à diverses lois ou accords affaiblissant le droit syndical, ainsi que notre perte de représentativité requestionnent notre façon de mener l'activité syndicale et de faire évoluer nos organisations.

5. Pourtant, cela fait déjà deux congrès de suite qu'il a été décidé de réfléchir à la meilleure organisation avec et pour nos syndiqués. Les principales restructurations réalisées, l'ont été généralement sous la contrainte comme lors de la disparition de syndicats en difficultés. Or deux syndicats qui vont mal, ça donne souvent un plus gros syndicat qui va très mal !

6. Depuis 20 ans, les reculs systémiques de notre syndicalisation et de notre représentativité doivent nous inciter à réfléchir à notre organisation et à repenser nos pratiques.

7. La section syndicale doit être la base de notre organisation. Décidée par les syndiqués, elle permet de réaliser une activité au plus proche du terrain et du quotidien de leurs collectifs de travail. Mais, une section n'est pas un syndicat ! Cette culture syndicale qui a fait ses preuves doit redevenir le centre de nos réflexions dans les choix d'organisation des syndicats, sans minimiser l'activité métier. Pour rappel, la section syndicale correspond à un périmètre et à un fonctionnement validé par les statuts ou par la CE du syndicat. Elle doit se réunir régulièrement et participer à la vie du syndicat.

8. À la suite des dernières élections IRP dans les IEG, un Dispositif d'Actions Post Élections a été mis en place. Celui-ci avait pour but d'interroger les syndicats sur leur propre situation et sur l'analyse des élections, puis de faire des propositions pour les aider à relever la tête dès les prochaines élections. Ces éléments présentés aux syndicats en Conseil Général ont permis de mettre en avant que 2/3 de nos syndicats s'estiment être en difficultés, dont une grande partie d'entre eux sont des syndicats dits « territoriaux », calés sur les périmètres historiques des ex-centres de distribution disparus depuis une vingtaine d'années. La réflexion sur l'organisation des syndicats est urgente.

9. Par ailleurs, nous devons porter une attention particulière à la création de nouvelles entreprises (production entre autres), et donc de nouveaux syndicats qui pour certains ont pris la décision d'être rattachés à notre Fédération (dont certains au statut des IEG).

10. Le secteur des mines va encore évoluer dans les années à venir, des Assises « mineurs » sont programmées sur l'année 2025. Le vieillissement général de nos syndiqués mineurs et l'ouverture prochaine de nouvelles mines engendrent évidemment des réflexions sur l'organisation de certains syndicats de ce périmètre. La question de la création d'un syndicat national, pour les syndicats en difficultés, ou d'un rattachement, pour certains, aux syndicats territoriaux ou aux syndicats « multipros » sont autant de pistes qui doivent être explorées pour garantir l'efficience et la pérennité du travail syndical sur le champ des mines. Quelle que soit l'option retenue, la coordination nationale du secteur telle qu'elle existe aujourd'hui devra perdurer.

11. En ce qui concerne le secteur de l'énergie atomique, l'organisation au sein du CEA (un syndicat par site et une coordination nationale) reste efficiente, tout comme à l'IRSN, à l'ANDRA, ou encore au BRGM du côté des Mines.

12. Nous devons également faire face à une activité grandissante au sein des coordinations d'entreprises ou de Groupes (ORANO, Total, EDF ou Engie) qui rayonnent sur plusieurs fédérations.

13. Pour avoir une CGT forte et bien organisée, plusieurs facteurs sont à prendre en compte : d'une part, une organisation professionnelle, en lien avec les coordinations d'entreprises, efficace dans le déploiement auprès de l'ensemble des salariés sur leur quotidien et leur réalité de travail ; d'autre part, une organisation en lien avec les Unions et collectifs de la Fédération, impliquée dans l'interprofessionnel et les Activités Sociales ainsi que les autres entreprises du secteur. C'est le principe même d'une CGT rassemblée que nous portons depuis des décennies. Il est impératif de sortir de l'opposition entre les différents types de syndicats (Site, Entreprise, Territoriaux) pour trouver les formes d'organisation adaptées aux réalités locales.

14. La réalité de l'évolution des périmètres des établissements n'est pas sans nous poser des difficultés et il reste difficile de construire des coordinations dans des unités rayonnant sur plusieurs régions, voire sur le périmètre national. Pour autant, il nous faut, à présent, réfléchir à mettre en place des organisations qui répondent aux attentes de nos syndiqués, aux spécificités du terrain et qui se montreront efficaces pour monter le rapport de force en agissant sur le plan de la syndicalisation et sur les résultats aux élections.

15. D'un point de vue juridique, il y a lieu de prendre conscience collectivement des risques liés aux manquements de certains syndicats. Deux éléments majeurs doivent nous interpeller sur l'importance d'être irréprochables dans la mise à jour de nos statuts et la parution des comptes pouvant conduire à l'invalidation de nos listes :

16. Premièrement, la Fédération a dû se substituer aux syndicats pour le dépôt des listes lors des dernières élections professionnelles sur l'ensemble des unités qui dépassent le périmètre d'un seul syndicat, soit une grande majorité.

17. Deuxièmement, avec la montée des idées d'extrême droite, il est essentiel que la CGT dispose de structures solides et inattaquables, qui respectent en tous points les obligations de loi sur la représentativité de 2008 (statuts conformes et à jour, dépôt en mairie, parution des comptes, etc.). Le périmètre statutaire des syndicats ne peut plus se regarder par un seul prisme. Ces périmètres qui se chevauchent (syndicats nationaux/entreprises/unités/territoriaux) sont sources de maux dans notre qualité de vie syndicale et nous mettent en risques juridiques également. Face aux ennemis jurés du syndicalisme et de la démocratie, il serait bien facile d'affaiblir nos rangs sur tous ces sujets.

18. Alors même que nous avons des difficultés grandissantes de fonctionnement dans nos structures, nous faisons face à une stratégie des employeurs d'institutionaliser nos élus et mandatés par une multitude de sollicitations. À l'heure où le droit syndical est de plus en plus tendu, nous devons gagner l'implication des élus IRP et AS dans le fonctionnement du syndicat dans le respect de la charte des élus et mandatés. Pour faire vivre nos instances syndicales, trop de mandats primordiaux sont désertés et il est indispensable d'y remédier rapidement.
Partager des tâches, aussi minimes soient-elles, peut permettre aux syndiqués, actifs et retraités, de trouver un intérêt à leur engagement et à la fois d'alléger les premiers militants. C'est aussi un enjeu pour former des militants et travailler à la politique de cadre dans chacune de nos organisations.

19. Depuis fin 2023, les DSC, en lien avec les syndicats et les élus en IRP ont travaillé à des feuilles de route pour impliquer, mais aussi mesurer l'activité de tous nos élus et mandatés dans et hors leur périmètre d'entreprise. Cette démarche, totalement en phase avec notre charte de l'élu et mandaté sera confirmée. Ces feuilles de routes seront mises à jour et chaque élu et mandaté devra en avoir connaissance.

20. Face à ces enjeux, nous avons le devoir impérieux de sécuriser et réorganiser certains de nos syndicats !

21. Ces éléments doivent être pris en compte dans la réflexion de nos organisations. Il nous faut, durant la prochaine mandature, repenser nos fonctionnements en lien avec les réalités d'aujourd'hui tout en tenant compte des obligations légales qui sont les nôtres. Développer le lien et la démocratie avec nos syndiqués actifs comme pensionnés, le déploiement de la syndicalisation, la continuité syndicale et le renforcement de la représentativité de la CGT sont autant de priorités qui doivent profondément améliorer l'efficacité de nos organisations.

22. FONCTIONNEMENT DES REGIONS FEDERALES

23. Lors du 7e congrès, dans le but de renforcer, mais aussi de former des camarades dans différents domaines, nous avons décidé de décliner un certain nombre d'activités dans les régions avec une animation fédérale.

24. Bien que le premier bilan soit plutôt positif, notamment sur la formation, sur le revendicatif ou encore sur la question de politique énergétique et industrielle, il nous reste encore du travail sur certains sujets peu portés qui n'ont pas trouvé un fonctionnement adéquat. Il nous faut réfléchir à l'utilité de certains mandats posés dans l'organisation régionale lors du précédent congrès.

25. Nos régions fédérales sont très différentes à bien des égards :

26. Des régions fédérales à une maille différente des régions confédérales,
27. Des périmètres géographiques plus ou moins étendus,
28. Le nombre de salariés, de pensionnés et de syndiqués, et plus particulièrement le nombre de salariés concernés par l'activité spécifique,
29. Une diversité d'entreprises en fonction des régions fédérales,
30. Le nombre de retraités et le travail engagé sur la continuité syndicale,
31. Présence ou non de projets CGT industriels, sociaux et environnementaux d'envergure,
32. Lien avec les territoires et les CMCAS pour les IEG.

33. Nous leur avons pourtant attribué les mêmes moyens de fonctionnement, qu'elles comportent 5 syndicats représentant 800 FNI ou 20 syndicats représentant plus de 5 000 FNI.

34. Ces différents paramètres, ainsi que la perte de moyens associés aux résultats des dernières élections IRP, doivent nous conduire à réfléchir à une nouvelle répartition de moyens et d'organisation de nos régions fédérales.

35. Un découpage identique à celui des régions confédérales laisserait tout de même une iniquité sur la taille des régions, il nous faudra le prendre en compte. Pour exemple : la moitié sud de la France compte 5 régions administratives contre 8 pour la moitié nord. À noter également que toutes les régions confédérales ne sont pas encore calées sur les régions administratives.

36. Certes, la problématique des moyens et le choix confédéral nous amènent à nous interroger sur la question, mais ils ne doivent pas être les seuls paramètres à prendre en compte. En effet, la création des Comités Régionaux de l'Énergie à la maille des régions administratives va jouer un rôle primordial dans la politique énergétique dans les années à venir, ce qui doit aussi nous aider à réfléchir autrement.

37. Attention, une telle modification de notre organisation impliquerait nécessairement des modifications mineures, comme majeures, pour certains syndicats et/ou CMCAS côté IEG.

38. Nous devons impliquer tous les acteurs du champ de la Fédération dans nos coordinations régionales. Par endroit, les sections de syndicats nationaux, les secteurs Mines et Énergie Atomique, voire même des camarades issus des « petites » entreprises/filiales, ne sont pas systématiquement conviés à participer aux travaux de nos coordinations régionales. Dans le cas où ils le sont, bien souvent, ce sont eux qui désertent cette instance en raison de débats uniquement axés sur les IEG mais aussi faute de moyens syndicaux. L'évolution concernant les

petites entreprises de production d'énergies doit nous forcer à revoir notre façon de travailler avec eux en région.

39. Les liens avec l'interprofessionnel doivent être renforcés. La FNME-CGT doit prendre sa place dans les Comités régionaux, dans les CESER ou dans toute autre organisation nécessitant sa présence pour répondre au mieux aux enjeux politiques concernant l'énergie et pour construire des revendications communes.
    Pour favoriser les échanges et mener les débats, les élus, qui participent à ces différentes réunions, doivent être présents dans les réunions de COREG.

40. Enfin, nous devons redéfinir le rôle des coordinations régionales dans l'organisation de la FNME-CGT. Les COREG, lien essentiel entre les syndicats et la Fédération, n'ont plus à prouver leur efficacité et leur utilité. Cependant, certains aspects de leurs fonctionnements sont à corriger et/ou à modifier. Par exemple, devant les ordres du jour proposés principalement axés sur les entreprises des IEG et IRP, quelle place pour nos camarades pensionnés au sein de ces COREG?

41. Les syndicats ont leur rôle et leur pouvoir de décision dans l'animation et la gestion quotidienne. Les coordinations d'entreprise (au périmètre des établissements), par le biais des délégués syndicaux ou des animateurs, ont également un rôle à jouer dans le déploiement au plus proche du terrain, il paraît donc primordial de les intégrer dans le fonctionnement des régions pour faciliter la prise de décision des syndicats localement et dans le fonctionnement fédéral pour favoriser l'impulsion.

42. La coordination régionale a pour but de rassembler toutes les composantes présentes sur son périmètre. Les querelles opposant sans cesse les syndicats territoriaux aux coordinations d'entreprises (au périmètre des établissements) n'ont plus leur place dans une CGT affaiblie par les dernières élections. Les régions doivent être le 1er lieu de convergence entre les syndicats et ces coordinations !

43. Avant tout, il est important de rappeler que "les responsables de coordinations régionales" ne sont pas des "super secrétaires généraux". En revanche, ils ont pour mission de porter la voix de la Fédération en région. Tout comme les DSC portent la voix de la Fédération dans les entreprises. C'est pourquoi, les responsables de coordinations régionales doivent être invités et participer à chaque réunion du CEF.

44. Les responsables de coordinations régionales, et les référents en région, ont pour mission de suivre l'activité des syndicats, d'impulser les plans de travail de la Fédération, d'impulser les plans de formations, de coordonner les luttes et les activités décentralisées et enfin de représenter la FNME-CGT en région. Des précisions sur le rôle et missions du responsable de coordination régionale doivent encore être effectuées, notamment sur les questions de Vie Syndicale.

45. De plus, comme l'avait souligné le rapport du DAPE, une animation particulière des responsables de coordinations régionales reste nécessaire. Il appartiendra à la future direction de la Fédération de préciser cette organisation.

46. Même si les responsables de coordinations régionales peuvent être des facilitateurs pour régler certains conflits, rappelons que ce sont les syndicats qui doivent trouver les solutions de travail ensemble, par exemple en intégrant une commission des conflits. Chaque syndicat est bien entendu souverain, mais il a aussi pour mission la recherche permanente de son efficacité et l'efficience avec les autres organisations de la CGT. En ce sens, il n'est plus admissible que les résolutions de conflits constituent une partie grandissante de l'activité de la Fédération.

47. Il en va de la responsabilité de toutes et tous, au vu des enjeux qui sont les nôtres, de reprendre les pistes de travail collectives entre les différentes organisations de la CGT. À l'heure où les attaques contre les travailleurs et les pensionnés sont incessantes, il nous faut faire bloc et travailler ensemble pour être unis !

48. LA FORMATION SYNDICALE

49. Nous avons fait de la formation syndicale une activité prioritaire au vu du renouvellement de notre corps militant. Nous avons plus de 3 000 militants CGT élus et/ou mandatés à former.

50. Nous constatons que de plus en plus de syndicats proposent des stages d'accueil, réactualisés, à destination des salariés. C'est très positif et il faut continuer ce déploiement et l'impulser dans les syndicats qui n'en proposent pas encore. Un travail conjoint entre plusieurs syndicats ou à la maille de la COREG peut s'avérer utile pour dynamiser davantage le déploiement des stages d'accueil.

51. Les formations CGT réalisées dans l'interprofessionnel (s'impliquer ; participer et développer la CGT) doivent être la priorité de nos syndicats et par conséquent, de nos militants.

52. Cependant, le manque de formateurs, dans l'interprofessionnel, mais aussi dans la Fédération, handicape grandement la tenue de plus de formations.

53. De fait, il nous est nécessaire de former des formateurs. Ces derniers auront pour mission de se rendre un maximum disponibles pour répondre aux besoins de toute la CGT.

54. C'est bien d'un véritable élan global dont nous avons besoin au vu du renouvellement massif de nos militants, dans les IRP, les syndicats et les Activités Sociales. La désignation d'un responsable à la formation par syndicat devrait nous aider à y contribuer.

55. Sur le champ fédéral, il nous faut renforcer l'ensemble des formations et journées d'étude : le revendicatif, la vie syndicale, etc.. Pour ce faire, des plans de formation doivent être réalisés par les syndicats.

56. De même, un stage de 3e niveau confédéral « Impulser la démarche CGT » est en construction. Celui-ci sera propre à notre organisation fédérale et nos repères revendicatifs.

57. Les stages « Outiller au mandat » peuvent quant à eux se faire dans l'interprofessionnel ou dans la Fédération. Un module sur la répression syndicale devra le compléter au regard de l'augmentation des attaques contre les militants.

58. Aujourd'hui, de plus en plus de militants ne sont pas assez formés et outillés pour défendre les idées de la FNME-CGT sur les questions des Activités Sociales et de la protection sociale. Nous devons donc répondre à cet enjeu important au quotidien pour porter le projet politique de la CGT, ce qui nous servira pour les prochaines élections programmées.

59. Former et éveiller les consciences de nos syndiqués doit être l'une de nos priorités, surtout depuis l'épisode des dernières élections législatives. Nous devons donc mettre l'accent, dans toutes les formations, sur la lutte contre les idées de l'extrême droite.

60. En plus des formations déjà existantes, l'UFICT développera des formations spécifiques dédiées à l'ensemble des militants menant ou non une activité syndicale auprès des ICT.
    Un module spécifique est disponible pour les stages FSA.

61. Enfin, il ne faut pas non plus oublier la moitié des syndiqués de notre Fédération, à savoir les retraités. Là aussi, des modules spécifiques retraités sont à disposition, en plus des modules génériques qui leur sont ouverts (Activités Sociales, Protection Sociale, extrême droite, numérique, etc.).

62. La Fédération et ses syndicats se fixent l'objectif ambitieux de former tous leurs syndiqués et militants, selon les orientations confédérales.

63. Par ailleurs, il est essentiel que l'ensemble des syndicats qui déploient des actions de formation travaillent et fassent remonter, aux COREG, leurs plans de formation afin d'en assurer le suivi.

64. TRAVAIL EN DIRECTION DES ICT

65. La question du déploiement envers les ingénieurs, cadres et techniciens est un enjeu primordial au vu de l'évolution du salariat dans notre secteur. Pourtant, nous constatons dans les analyses du dispositif post-élection que plus de la moitié des syndicats n'ont pas de section ou d'organisation définie sur cette activité.

66. Cela dure depuis plusieurs élections et il devient plus que nécessaire de prendre collectivement conscience de l'importance vitale de cette activité dans toutes les organisations de la CGT. Elle ne peut se concevoir qu'en étant organisée et structurée.

67. Faut-il une nouvelle fois le rappeler : la CGT est passée 2e organisation à EDF, nous sommes en dessous des 10 % dans le collège Cadres à Enedis, GRDF ou encore Engie. Les marges de progression sont donc énormes... Rappelons que le 3e collège représente 39 % des effectifs IEG et une grande partie du salariat des autres entreprises et établissements du champ de la Fédération.

68. Notre déploiement et notre approche vers cette population doit nous interroger sur nos formes de luttes. Ces évolutions ne doivent pas donner l'impression de renier notre histoire, mais, au contraire, de démontrer que nous savons, comme depuis 1895, nous adapter aux évolutions de notre société.

69. D'ailleurs, les résultats du dernier scrutin ont montré notre capacité, dans certaines unités, à inverser sensiblement cette tendance. Il n'y a donc aucune forme de fatalité et nos outils fédéraux doivent être pris en compte dans tous les syndicats.

70. Parler et se dire que nous devrions faire telle ou telle chose n'est plus suffisant. À présent, il nous faut passer des paroles aux actes et mettre en œuvre les plans de travail validés chaque année par la CE de l'UFICT. Les campagnes revendicatives et les initiatives inhérentes (tracts, webinaires, journées d'étude) devront être plus partagées.

71. TRAVAIL EN DIRECTION DES JEUNES

72. La nouvelle organisation de la Commission Fédérale Jeunes, outil de la Fédération et de tous ses syndicats, avec des référents en région, a permis de redonner une nouvelle dynamique dans l'organisation de l'activité Jeunes. La CFJ apportera la vision des jeunes dans les différents collectifs de travail au niveau de la Fédération. Elle devra pouvoir déployer son activité sur l'ensemble du champ fédéral, IEG, Énergie Atomique et Mines ; elle devra également pouvoir travailler en lien avec l'ensemble des Espaces de la Fédération. Pour ce faire, les moyens associés doivent être en cohérence avec les ambitions et les besoins.

    Les syndicats devront identifier au sein de leur CE un référent jeune dans chaque syndicat. Ce référent jeune en lien avec l'animateur de la CFJ au CAI impulsera l'activité jeune dans son syndicat.

73. La CFJ a décliné un plan de travail de déploiement vers les jeunes agents. Le suivi de ce plan de travail incombe aux animateurs de la CFJ et COREG. Les jeunes référents régionaux devront pouvoir s'appuyer sur les jeunes référents dans les syndicats.

A ce titre, certaines régions ont également relancé une dynamique autour des stages d'accueil animés par les jeunes, ou des initiatives « jeunes », ce qui apporte un soutien non négligeable aux syndicats et qui permet de développer la CGT.

74. Afin d'assurer le renouvellement des responsabilités dans nos syndicats et régions, il est indispensable que les jeunes trouvent leur place dans l'organisation, que ce soit dans les collectifs d'animation des syndicats et/ou des activités sociales et des IRP.

75. Au vu de la rapidité du renouvellement des effectifs, c'est un enjeu majeur pour notre Fédération de prendre en compte les questions revendicatives spécifiques à cette population.

76. Par ailleurs, côté IEG, n'oublions pas qu'il va nous falloir axer un travail particulier envers les jeunes qui ne bénéficieront pas des mêmes conditions de retraite à la suite de la dernière réforme Macron. Nous continuerons à combattre cette réforme néfaste pour l'ensemble des travailleurs.

77. TRAVAIL EN DIRECTION DES RETRAITÉS, VEUVES ET VEUFS

78. La composition des retraités, veufs et veuves d'aujourd'hui et de demain, évolue du fait du changement sociologique de ces populations.

79. Ils représentent près de la moitié de nos syndiqués. Les sympathisants représentant également une part importante, il serait judicieux d'y apporter une attention particulière.

80. Nous avons de nombreux combats à mener en commun, qu'ils soient internes à nos branches professionnelles et à nos entreprises (sauvegarde des Statuts, des Œuvres Sociales, des régimes de protection sociale, etc.) ainsi qu'au niveau interprofessionnel sur des enjeux de société " Pouvoir d'achat, Santé, logement, transports".

81. Cela pousse l'UFR et l'ensemble de la CGT à réfléchir autrement sur sa démarche en matière de syndicalisation et de continuité syndicale.

82. Forts des travaux engagés lors de la préparation de ce 8ème congrès, notamment avec un Conseil Général spécifique sur le syndicalisme retraité, les syndicats de la FNME-CGT travailleront à faire de la continuité syndicale une priorité de leur vie syndicale tout au long de la mandature.

83. Les difficultés évoquées pour proposer l'adhésion aux ICT s'appliquent également sur la question du passage à la retraite. Le renforcement de la CGT dans les populations des ICT ainsi que le manque d'implication de certains syndicats impactent directement la continuité syndicale au moment du passage à la retraite. Il nous faut donc accentuer le travail sur cet aspect !

84. La part importante du numérique dans la gestion et la communication de nos syndicats est aussi une difficulté grandissante. La fracture numérique existe, mais aujourd'hui, les problématiques

se situent plutôt au niveau de l'abandon de la communication « papier » et des rencontres physiques avec nos syndiqués pensionnés. Cela nécessite une prise en compte dans toutes nos organisations.

85. Nombreuses sont les sections de retraités qui font part de leur déconnexion vis-à-vis des fonctionnements avec leurs syndicats et de la non prise en compte du revendicatif spécifique aux retraités. A l'inverse, dans certains syndicats, parfois, les sections de retraités s'isolent dans leur fonctionnement. Il est indispensable de rappeler qu'en dehors des mines qui sont dans une situation particulière, chaque section de retraités doit être intégrée à un syndicat, il ne peut pas y avoir de section de retraités indépendante. Il est important que les retraités occupent une place dans les commissions exécutives de syndicats et idéalement dans les bureaux de syndicats. Les sections de retraités restent des forces indéniables dans l'activité quotidienne des syndicats, dans la gestion des Activités Sociales et dans les mobilisations.

86. PLACE DES FEMMES DANS LA CGT

87. Une analyse a été réalisée en 2023 à la maille de notre Fédération, le constat est le suivant : moins de 20% des syndiqués sont des femmes, et à peine plus ont des mandats à responsabilités, alors que 30 % des salariés de nos secteurs sont des femmes.

88. Notre taux de syndicalisation est donc insuffisant au regard du nombre de femmes dans nos entreprises, ce qui explique en partie nos difficultés à constituer des listes conformes lors des dernières élections.

89. Nos pratiques syndicales doivent être source d'interrogation, tant sur nos priorités de déploiement et la syndicalisation des femmes (secteurs tertiaires négligés par exemple), que sur la place qu'elles sont légitimes à occuper. Si comme pour l'ensemble des salariés, l'investissement syndical n'est plus une priorité, il faut axer un travail particulier envers les femmes qui sont déjà pénalisées, elles aussi, par la détérioration des conditions de travail, la réforme des retraites et qui doivent trouver un équilibre vie personnelle/vie professionnelle pour avoir envie de se syndiquer, de militer et de prendre des mandats.

90. Pour cela, il est, entre autres, indispensable de remettre de la sérénité et du respect dans nos débats et de revoir certains de nos comportements ou réflexes issus de notre société patriarcale, afin qu'elles trouvent toute leur place dans notre organisation. En outre, la Fédération s'est dotée d'une organisation à l'instar de la Confédération afin de traiter toutes situations problématiques.

91. DEMOCRATIE SYNDICALE

92. La démocratie syndicale, enjeu pour le déploiement de la CGT, doit vivre au travers de nos instances statutaires (CE de syndicats, CG ou encore CEF).

93. Aussi, nous devons impliquer régulièrement nos adhérents dans les prises de décision au travers d'AG, par la tenue de nos congrès de syndicat, mais aussi par la consultation. D'ailleurs, à quel moment nous devons consulter ? Pouvons-nous continuer à consulter nos adhérents uniquement au moment de la décision finale de la signature ou non d'un accord ?

    Nos règles de vie et notre démarche CGT doivent informer et impliquer nos syndiqués sur le mandat d'entrée et le suivi du processus de négociation. C'est aussi cela qui impliquera, sur le long terme, nos adhérents et qui nous permettra de valoriser l'importance de se syndiquer à la CGT.

94. L'éclatement des entreprises, les horaires décalés, la prise de travail sur chantier sont autant de difficultés à dépasser dans notre optique de syndiqué acteur.

    C'est bien dans cette optique que la Fédération, lors du 7e congrès de Clermont-Ferrand, s'est dotée d'un outil facilitant qui se veut le plus simple et le plus efficace possible : CONSULT.

    Néanmoins l'outil CONSULT n'est qu'un outil et la consultation des syndicats est plus large comme l'est encore plus la démocratie syndicale, élément majeur de notre fonctionnement CGT.

95. Nous avons, durant la dernière mandature, commencé à travailler au déploiement de cet outil qui a été présenté lors du dernier congrès de notre Fédération à Clermont-Ferrand. Il nous permet d'améliorer notre processus de consultation de la Fédération vers les syndicats. La prochaine mandature devra permettre de renforcer ce travail de consultation des syndicats vers leurs syndiqués.

96. Celui-ci répond à nos règles statutaires, à savoir que le syndicat doit valider et transmettre les consultations vers ses syndiqués. Alors que nous faisons face à une multitude de négociations avec des délais de signature souvent très courts depuis la dernière loi travail, nous devons donc gagner en réactivité dans nos processus de consultation et impliquer au mieux nos syndiqués.

    Pour autant, lors de négociations importantes, nous devons exiger des employeurs d'avoir le temps nécessaire pour informer les syndicats de la situation et leur permettre de mettre en place les modalités de discussion qu'ils auront choisi pour débattre avec leurs syndiqués. Si ce n'est pas le cas, nous devons refuser d'entrer dans le cadre imposé par les employeurs.

    La nécessité du débat collectif qui remontera par les instances, c'est à dire par les syndicats, au niveau fédéral doit rester notre priorité pour la démocratie syndicale.

97. À fin 2024, trop peu de profils ont été créés sur « Consult », soit environ 3 500 sur 40 000 syndiqués et trop peu sont mis à jour (Mandats des syndiqués, Nouveaux syndiqués, suppression des anciens syndiqués, changement de syndicat, etc.). Il y a donc lieu d'engager nos syndicats dans cette action afin que la FNME-CGT respecte au mieux une décision du dernier congrès.
    Il est important de rappeler que la connaissance des syndiqués est nécessaire pour la démocratie syndicale s'exerce.