

BILAN

Résolution N°1

L'énergie est une ressource vitale

Pour un pôle public de l'énergie, elle doit être extraite du secteur marchand

La fédération s'est organisée avec un Pôle Politique Energétique Economique et Industrie, un Pôle Europe/International, ainsi que les 3 trois Commissions : Commission Pôle Public de l'Energie, Commission Droit à l'Energie/Précarité énergétique et Commission Service Public.

La loi de transition énergétique a représenté deux ans de débats, souvent restés des débats de spécialistes et vite rétrécis à la seule énergie électrique et notamment l'opposition Nucléaire contre ENR ! Occultant de fait toutes les autres questions sur les plus grands émetteurs de gaz à effets de serre (transport, gaz, pétrole...).

Deux ans pendant lesquels nous avons travaillé les contenus, les propositions, les positions de la CGT et porté le pôle public de l'énergie.

Un peu partout dans le pays, avec les structures interprofessionnelles, nous avons réalisé des journées d'études en région puis, le 26 août 2014, à l'échelle nationale.

Malgré un sujet en apparence complexe, technique et éloigné des préoccupations des salarié-e-s, nous avons donné de la matière et du contenu politique afin de rendre les enjeux très accessibles pour sensibiliser les salarié-e-s, les usagers et les élus.

Les syndicats de la FNME CGT ont participé aux débats régionaux organisés dans le cadre des débats préparatoires à la loi.

La fédération ainsi que la confédération ont été auditionnées sur l'ensemble du projet de loi.

La CE confédérale du 9 septembre 2014 a débattu de la loi transition énergétique et a décidé de mettre en place un groupe de travail confédéral pour produire du matériel, proposer l'expression de la CGT sur la loi ainsi qu'une interpellation aux parlementaires.

Face au travail sur ce projet de loi, il semblait nécessaire d'impulser une démarche de déploiement de notre vision de l'avenir énergétique, alliant informations, formations et luttes. Flyers et affiches ont été mis à disposition. Si les distributions de flyers et le collage des affiches ont été globalement mis en œuvre par les syndicats, cela ne s'est fait que trop souvent à l'interne et peu auprès des usagers et des élus.

Une campagne de communication commune avec FO est lancée. Une affiche en direction des salarié-e-s et une en direction des usagers ont été travaillées en commun.

La séquence autour de la loi de transition énergétique a donné lieu à de nombreux débats, sollicitations, communications et documents. Un flyer commun FNME - FTM et UIT a été produit. Un travail avec la FNIC a été entamé.

Beaucoup de syndicats, actifs ou retraités, ont mené des initiatives en région, en interne ou en externe, en lien avec la fédération. Des régions, CCE, CE, UD ont organisé des initiatives plus larges. En tout plus d'une centaine d'initiatives ont été recensées.

La fédération a été fortement sollicitée pour intervenir (débats syndicaux, institutionnels, politiques, médiatiques, fondations, colloques, UFE, Cour des comptes, Passages, congrès des régions de France à deux reprises, espace Marx, conférence Europe, forum énergie en Sarre, forum social de la fête de l'Humanité, assemblées loi travail - nuit debout...). Cela a permis de mettre dans le paysage nos propositions et de marquer la place de la FNME CGT sur ces questions.

Des distributions de tracts ont été également organisées lors des congrès des Maires de France.

Notre proposition de pôle public de l'énergie alimente les réflexions dans les réorganisations et les évolutions des différents secteurs. Elle constitue le fil rouge pour forger les positions et répondre aux différentes consultations telles celles de la CRE.

La fédération s'est fortement impliquée, avec l'aide d'IED dans la contribution CGT à la programmation pluriannuelle de l'énergie et dans la participation pour la CGT à la Stratégie Nationale Bas Carbone. Elle a

également fourni des compétences pour participer aux différents comités organisés dans son secteur (CSFN, CNTE, HCISTN, ASN, IRSN...).

Le travail entre fédérations s'est particulièrement illustré sur la filière nucléaire. Ainsi des assises ont été organisées en région pour déboucher sur des assises nationales du nucléaire.

Avec FO, une journée d'action nationale est décidée le 4 novembre 2014 concernant l'avenir de l'hydroélectricité puis dans la dynamique positive, les fédérations FO et CGT décident d'une journée nationale de mobilisation le jeudi 29 janvier 2015 avec une manifestation à Paris portant l'avenir du secteur énergétique et le service public.

Dans ce contexte, il est décidé que les deux manifestations parisiennes Mines Energie et Cheminots se rejoignent pour porter l'avenir du service public. Cette journée est un succès rassemblant 17 000 salarié-e-s de l'énergie et 15 000 cheminots, mais n'a pas fait l'objet d'une médiatisation à la hauteur des enjeux.

L'engagement des salarié-e-s, syndiqué-e-s et militant-e-s de l'hydroélectricité, a permis de gagner que tous les salarié-e-s des concessions hydrauliques soient au statut des IEG, quel que soit le concessionnaire.

Le conseil général de la FNME CGT du 19 mars 2014 a abordé les questions de la sous-traitance, notamment, le projet revendicatif d'accord collectif inter entreprises basé sur des droits de haut niveau pour les salarié-e-s du secteur.

Depuis, trop peu d'appropriations, de relais, d'impulsions et de déploiements avec les syndicats des donneurs d'ordre et auprès des salarié-e-s ?

Les désaccords avec les fédérations CGT directement concernées sont des freins évidents à notre démarche de déploiement vers la sous-traitance.

Nous avons décidé en conseil général de mai 2015 de porter comme fil conducteur de lutte les 3 thématiques suivantes : l'avenir des industries du secteur de l'énergie, l'avenir des emplois et les garanties collectives et statutaires (notamment salaire direct et différé).

Nous sommes sûrement une des fédérations de la CGT qui appelle le plus à l'action avec arrêt de travail. Depuis début 2015, c'est 22 actions à l'appel de la FNME CGT, plus les actions d'entreprises ou métiers.

Les différentes luttes et journées de mobilisations engagées depuis des mois avec des temps forts comme par exemples les 13 juin 2014 (journée de l'énergéticien), 4 novembre 2014, 29 janvier 2015, 9 Décembre 2015 (en intersyndicale), 17 & 18 février 2016 (intersyndicale), 2 juin 2016, 18 octobre 2016, etc., contre l'austérité, pour d'autres politiques sociales en Europe, pour l'avenir du secteur énergétique et des emplois, démontrent un constat mitigé dans l'élargissement nécessaire pour construire un rapport de force incontournable pour la réponse aux besoins.

D'autant que la dynamique de luttes que nous avons enclenchée dans notre secteur industriel s'est délitée au profit de la lutte pour un code du travail du 21^{ème} siècle durant l'année 2016.

Pendant la bataille sur la loi travail, la fédération a décidé de mettre en place une organisation de lutte portant l'ensemble des mobilisations, revendiquant les interventions sur l'outil de travail, impulsant la mobilisation et la lutte et tentant de donner le tempo des mobilisations dans le périmètre de nos champs professionnels. Cette démarche s'inscrivait de manière complémentaire au plan de travail confédéral.

Le passage en force du gouvernement sur la loi travail avec la mise en œuvre de l'article 49-3 à l'été 2016 montre la faiblesse politique du gouvernement face aux règles libérales de Bruxelles. Ces coups de forces politiques conduisent au fatalisme parmi des salarié-e-s.

Pour autant, la continuité des actions menées sur le terrain par les syndicats ont apporté à des endroits des victoires sur les cahiers revendicatifs locaux. Les mobilisations des électriciens et gaziers ont contraint gouvernement et employeurs à l'ouverture de négociations concernant l'avenir des activités sociales.

La lutte pour l'avenir des industries énergétiques, menée en parallèle des mobilisations pour dénoncer la loi de transition énergétique, fait bouger les lignes. Témoin la lutte des travailleurs des places portuaires et des centrales thermiques de production d'électricité au charbon d'EDF et UNIPER, contre la taxe carbone et pour la préservation de plusieurs milliers d'emplois, débouche en octobre 2016 par un recul historique des décisions gouvernementales.

Les nombreux projets CGT alternatifs à la fermeture des sites, liés aux besoins évidents de la filière thermique pour la stabilité du réseau électrique, ainsi que les conséquences sociales de l'arrêt de la production thermique ont été le fer de lance de luttes et d'initiatives spécifiques interprofessionnelles comme des réunions publiques, des interpellations d'élus et de l'information aux populations. Ce rapport de force créé par les travailleurs de la filière charbon a certainement permis les avancées tout au long des années précédentes.

Les entreprises du secteur de l'énergie évoluent à grande vitesse depuis quelques années, conséquences directes de la dérèglementation de nos secteurs industriels. Les impacts ont été conséquents pour l'organisation présente et à venir des emplois et de l'industrie dans nos champs professionnels.

Premiers témoins directs des conséquences du marché, les salarié-e-s de l'entreprise ENEL en France qui ont subi plan social et réduction drastique des effectifs. La mobilisation de la FNME CGT, que ce soit à la branche ou auprès du gouvernement avec l'appui des salarié-e-s d'ENEL France, a permis jusqu'à présent d'éviter les premiers licenciements économiques pour des salarié-e-s statutaires. La lutte n'est pas terminée, même après le rachat d'ENEL France par QUADRAN en septembre 2016, d'autant que le rachat prévoit l'extinction du statut pour les salarié-e-s au bout de 18 mois.

Le Groupe ENGIE subit année après année des réorganisations en profondeur créant pertes des liens et insécurités sociales pour les salarié-e-s. Au-delà des attaques directes contre l'emploi, notamment les emplois de commercialisation, c'est la mise en concurrence sociale des salarié-e-s qui est en permanence mise en œuvre.

Dans ce contexte, la CGT du Groupe ENGIE (plusieurs fédérations CGT dont la FNME CGT) a décidé de déposer un cahier revendicatif de groupe portant sur la mobilité et les garanties sociales de haut niveau. Cette démarche a abouti à une ouverture de négociations autour d'un accord groupe sur les questions sociales.

Les garanties négociées ne remettent pas en cause de meilleures dispositions existant dans les entreprises; elles apportent un plus indéniable pour les salarié-e-s du Groupe en France et en Europe.

Durant les derniers mois et années, les trois grands Groupes historiques ont été dans la tourmente financière, sources de choix de gestions internes et de non prise en compte gouvernementale des enjeux du secteur de l'énergie.

Le dossier AREVA est emblématique du déni de responsabilité de l'Etat face à des choix de gestion passés ayant entraîné le marasme financier que nous connaissons actuellement. Dans cette situation d'urgence, l'Etat a pris des décisions que nous avons dénoncées.

La FNME CGT ainsi que les autres fédérations CGT au périmètre d'AREVA ont mis en place une organisation commune pour suivre au quotidien l'avenir d'AREVA, être force de propositions et organiser la lutte, matérialisée par plusieurs journées de grèves, de mobilisations et d'actions.

Au final, le choix d'imposition de reprise de la partie activités réacteur par EDF n'est qu'une nouvelle étape dans le démembrement d'AREVA avec comme risque principal la déstructuration de la filière nucléaire en France s'accompagnant de la forte précarisation du salariat, notamment dans un contexte d'économies drastiques posées par les dirigeants d'AREVA avec suppressions d'effectifs par des départs volontaires à la retraite et la réduction des garanties collectives.

Les militant-e-s CGT d'AREVA et d'EDF se sont mobilisé-e-s pour limiter les impacts potentiels, s'appuyant sur différentes expertises pour effectuer des propositions alternatives, les porter auprès du salariat et dans les IRP. Pour l'instant, l'Etat s'en sort sans grande responsabilité financière faisant peser ses choix exclusivement sur EDF avec le rachat d'une partie d'AREVA.

Cette décision a un impact financier fort sur le Groupe EDF qui, au-delà des conséquences financières de la dérégulation, doit faire face à un mur d'investissements construit depuis plusieurs années.

Que ce soit les investissements dans le grand carénage ou post Fukushima, le plan de financement s'accompagne d'un plan social avec une baisse des effectifs et un resserrement budgétaire.

C'est cette situation qui nous a fait mener la lutte contre le projet industriel d'investissement d'Hinkley Point au Royaume-Uni, faisant supporter la quasi intégralité des risques techniques et financiers au Groupe EDF.

La FNME CGT s'était positionnée pour un report du projet et pour un montage financier sans impact direct sur EDF SA en France.

Avec le changement de présidence du Groupe EDF en 2015, le rythme effréné des réorganisations et des attaques sociales n'ont eu de cesse. L'exemple du nombre de CCE annuel montre la logique de bulldozer social mis en œuvre.

Nos élu-e-s et nos syndicats ont toujours répondu présents face à cela, témoins le ralentissement des procédures en IRP, le nombre d'expertises votées et le nombre de journées de mobilisations, de grèves et de luttes autour du CCE d'EDF SA.

Au-delà des maisons mères, les stratégies de groupes se sont déclinées de manière similaire dans les filiales directes du périmètre historique des industries électriques et gazières ou en renforçant les filiales soumises à des conventions collectives moins contraignantes.

Les décisions des Groupes vont dans le sens de la croissance des activités filialisées au détriment de l'emploi statutaire ou de ceux existant avec des garanties collectives de haut niveau. Alors que le dumping social se ressentait de plus en plus entre groupes, conséquences de la concurrence dans le marché de l'énergie en France, celui-ci est devenu, au sein des groupes, une nouvelle stratégie sociale patronale.

Alors que nous avons toujours porté un statut ou des garanties collectives de haut niveau pour les salarié-e-s de l'énergie, force est de constater que le rythme effréné des attaques sociales de ces dernières années a limité notre potentiel de déploiement revendicatif.

Seules quelques démarches spécifiques ont été mises en œuvre comme l'accord social groupe à ENGIE sous l'impulsion de la Coordination CGT Groupe ENGIE ou le rapprochement avec la CGT de Dalkia dans le Groupe EDF sous l'impulsion des membres CGT du Comité d'Entreprise Européen. En dehors de ces rares chantiers engagés par la FNME CGT, seules les implications locales de ses syndicats avec des syndicats CGT de filiales des principaux groupes ont mené à des luttes et à l'accompagnement revendicatif.

Si nous ambitionnions de porter notre revendication de pôle public et de service public de l'énergie, compte tenu des circonstances de ces dernières années, nous nous sommes trouvés en difficulté dans la mise en œuvre concrète de ceux-ci.

Notre organisation a souffert de carences, de cloisonnements entre les structures et de l'affrontement entre l'organisation métier et territoriale.

Les lieux de décisions de la fédération ont pu envoyer des signaux opposés complexifiant la compréhension de la situation par les syndicats. Cette situation n'a pas aidé la construction des luttes même si au final l'organisation fédérale a su réagir et prendre ses responsabilités.

Le meilleur exemple de cette évolution concerne la coordination des luttes permettant une impulsion plus dynamique de celles-ci. Ce choix a donné plus de cohérence et de coordination à toutes les initiatives d'actions de mobilisation, même si l'ambition d'une nouvelle grande journée de lutte dans l'énergie, après celle de janvier 2015, n'a pu être réalisée en 2016.

Il est un sentiment global qui est resté intact durant les trois dernières années, le besoin de pôle public et de service public de l'énergie qui est de plus en plus d'actualité.

Notre participation à l'initiative "services publics" à Guéret par la tenue d'un stand de la fédération en juin 2016, l'organisation de débats, de forums et l'interpellation de collectivités locales par les syndicats s'inscrivent pleinement dans notre combat contre les restructurations massives des groupes de notre champ fédéral et pour le développement du service public de l'énergie. La fédération n'a eu que très peu de retours d'implication de syndicats sur ce sujet.

Autour des questions de droit à l'énergie et de précarité énergétique, nous avons accru les liens avec Indecosa CGT. Plusieurs communiqués ou tracts ont été réalisés en commun, ainsi que la participation de la FNME CGT au colloque du 22 septembre 2016 à Tours. Des communiqués de presse ont fait état des enjeux du début et de la fin de trêve hivernale.

Cette démarche autour du droit à l'énergie s'est accompagnée de plusieurs articles dans Energies Syndicales et Options sur la précarité énergétique. La commission a produit une note sur les conséquences de la loi de transition énergétique sur la précarité énergétique.

La fiche revendicative "Droit à l'énergie" n'a pas été retenue dans le cadre de la préparation du 51^{ème} congrès. Pour autant, nous avons obtenu que ce sujet fasse l'objet d'une validation dans les instances décisionnelles de la confédération.

Le droit à l'énergie a été affirmé dans le préambule du document d'orientation de la CGT.

La fédération a mis à disposition des syndicats du matériel pour s'adresser aux différents conseils municipaux, généraux, conseils régionaux, métropoles pour alerter une nouvelle fois les élus sur la précarité énergétique qui augmente et sur la reprise des coupures après la trêve en leur demandant de se prononcer sur des arrêtés anti-coupures. Bon nombre de communes ne se sont pas beaucoup engagées.

A l'occasion des débats de la loi de transition énergétique, les parlementaires ont été interpellés pour la prise en compte du droit d'accès à l'énergie.

La question du service public de l'énergie nous a amené, autour de la loi de transition énergétique, à réactiver un réseau d'élus de collectivités territoriales adhérents à la FNME CGT. Deux réunions nationales ont eu lieu durant le mandat et des déclinaisons locales sont maintenant proposées pour permettre au plus grand nombre de garder le contact avec la fédération sur les questions énergétiques.

Les lois NoTRE et MAPTAM conduisent à un changement de paradigme sur les questions énergétiques confiant plus de compétences aux collectivités locales. La commission service public a décortiqué les lois et a travaillé à une présentation en conseil général pour permettre aux syndicats de prendre en compte ces importantes évolutions réglementaires. Les journées d'été de l'UFICT CGT d'août 2016 ont consacré une matinée de débats sur ce sujet. Un diaporama est à disposition des syndicats pour engager le débat.

La signature par la FNME CGT en 2014 de l'appel de la convergence des collectifs de défense des services publics a engagé la fédération dans une participation aux travaux et au déploiement et à la création de collectif locaux par les syndicats. Les résultats ne sont pas forcément à la hauteur des ambitions.

La commission pôle public énergie / service public a travaillé à une campagne auprès des salarié-e-s des IEG sur service public et le statut national. Celle-ci n'a pas été suivie d'effets.

Les forums préparatoires au 6^{ème} congrès ont souligné l'intérêt de la revendication du pôle public de l'énergie pour gagner sa réalisation. Néanmoins des interrogations subsistent. Cela nécessite de poursuivre le débat et les explications afin de gagner sa mise en œuvre. C'est une nécessité pour mieux travailler avec les instances interprofessionnelles de la CGT que sont les UL et les UD.

Le secteur énergétique européen et mondial

Les trois dernières années ont aussi vu les cours internationaux des matières premières chuter considérablement et en particulier ceux du pétrole.

Beaucoup de pays émergents sont entrés en crise. La baisse de la demande de matières premières de la part de la Chine ainsi qu'une abondance inespérée d'or noir ont provoqué en 2015 une baisse de 34 % des "commodities" (jusqu'à 80 % en dessous de leur prix maximum).

De la Russie à l'Indonésie en passant par le Venezuela et l'Argentine, les pays qui dépendent de leurs exportations internationales de matières premières se sont retrouvés en difficulté. Ils ont subi d'importants ajustements économiques avec des conséquences sociales majeures. Les acquis sociaux sont remis en cause partout en Amérique Latine, en Asie, en Afrique et la répression se fait dans le sang.

Les multinationales du secteur énergétique et minier utilisent ces baisses de prix pour mettre en place des restructurations, des fermetures de moyens de production et des suppressions massives d'emplois.

Nous sommes intervenus à de multiples reprises pour dénoncer les emprisonnements de syndicalistes, la répression d'opposants, les drames climatiques ou ceux de la guerre ou bien encore la corruption (Afrique du Sud, Corée, Burundi, Hong Kong, Sénégal, Guinée, Pérou, Niger, Népal, Birmanie, Nigéria, Colombie, Equateur, USA...).

Nous avons aussi développé notre action dans l'Association SOS Futur – Droit à l'Energie (DAE). Aujourd'hui la FNME CGT a deux administrateurs, membres du secrétariat dont la vice-présidence Europe. Nous avons contribué à réactiver le débat sur le droit à l'énergie dans nos réseaux en intervenant à de nombreuses reprises dans des conférences, colloques, dans des syndicats, à l'EPSU et à l'ISP. La force de DAE résidant dans ses adhérents, nous nous sommes déployés auprès de nos partenaires avec DAE, pour faire connaître l'Association et amener de nouveaux partenaires.

DAE a ainsi relancé son activité en participant au forum mondial économique de Montréal qui a conduit à l'écriture d'une résolution pour l'ONU demandant la création d'une journée mondiale de l'énergie. Celle-ci est soutenue par le Conseil Mondial de l'Energie et l'Agence Internationale de l'Energie.

Toutefois, malgré une présentation devant l'ECOSOC (conseil économique social de l'ONU), cette résolution n'a pas été acceptée.

Enfin, nous avons activement contribué à la tenue d'un colloque sur le Droit à l'Energie à Paris dans le cadre de la COP 21.

Notre réadhésion à DAE permet aujourd'hui des contacts avec une députée européenne sur la question de la précarité énergétique afin de travailler à une définition européenne de celle-ci et de mettre en place un observatoire européen de la précarité énergétique.

La FNME CGT s'est donc engagée dans la consolidation de son réseau d'homologues européens et internationaux au niveau de l'énergie à travers des relations bilatérales mais aussi en participant activement au travail des fédérations européennes auxquelles elle est affiliée.

Dans le cadre de nos relations bilatérales en Europe

La FNME CGT a participé à plus d'une vingtaine de délégations (conférences, congrès, invitations thématiques) depuis le 5^{ème} congrès. Ces délégations ont été élargies aux membres de la direction fédérale et aux membres de CEE à chaque fois que nécessaire pour déployer notre démarche revendicative.

L'action revendicative cumulée entre les mobilisations dans l'hydroélectricité et le rôle de la fédération ont permis de suspendre la mise en demeure de Bruxelles sur la mise en concurrence des concessions hydrauliques.

La négociation de nouveaux accords et notamment l'Accord Social Européen à ENGIE sont à mettre à l'actif de la Coordination CGT du Groupe ENGIE.

Plusieurs échanges ont eu lieu autour du droit à l'énergie, les aberrations de la concurrence dans ce secteur avec nos partenaires. Des pistes d'actions sont en cours de construction avec nos partenaires européens pour la tenue d'un colloque européen sur les conséquences du libéralisme dans l'énergie et les mines et les initiatives à travailler.

Dans nos fédérations européennes, il subsiste des difficultés à mettre en place un réseau de syndicats de l'énergie "progressistes". En effet, la plupart des fédérations syndicales affiliées sont des fédérations de l'industrie avec un poids important de la métallurgie pour IndustriALL TU, qui ne représentent que très peu l'énergie. De plus, plusieurs fédérations de l'énergie ne sont pas adhérentes à IndustriALL mais seulement à l'EPSU.

La FNME CGT participe à plusieurs comités politiques dans IndustriALL TU et l'EPSU. Nous n'avons pas pu développer toutes nos positions, nos idées et revendications faute de temps et de camarades susceptibles de s'impliquer. Toutefois, là aussi le travail progresse.

Ainsi, lors du dernier congrès d'IndustriALL ETU à Madrid, la FNME CGT a porté des amendements sur les enjeux de l'énergie et les questions de réindustrialisation.

Dans le reste du monde nous avons participé à plusieurs initiatives

La conférence des Nations-Unies sur l'environnement, la fameuse COP 21 (conférence des parties) qui s'est tenue à Paris entre fin novembre et début décembre 2015. Plus de 200 États s'y sont engagés à déployer des efforts pour réduire leurs émissions de CO2 qui contribuent au réchauffement de la planète.

La FNME CGT a pris toute sa place dans la délégation CGT de la Confédération Syndicale Internationale en portant nos revendications sur les questions énergétiques. Plusieurs matériels ont été édités. Malgré tout, les syndicats ne se sont pas investis à la hauteur des enjeux.

Le congrès d'IndustriALL GU s'est tenu en octobre 2016 au Brésil. Il a été l'occasion de pousser les questions de l'énergie et des mines afin de réactiver un plan de travail pour les secteurs énergétiques et miniers. Des interventions sur l'énergie et sur la défense des droits des travailleurs ont été faites dans le cadre du plan d'action soumis au congrès.

Enfin, la FNME CGT a lancé depuis plusieurs mois un journal d'information pour donner des éléments d'analyse et d'informations aux syndicats. "Inter'Actifs" est aussi l'outil de déploiement qui doit permettre à nos syndicats d'appréhender ces questions internationales et européennes.

Résolution N°2

Le travail : de la souffrance vers l'émancipation

Le 5^{ème} congrès avait décidé de faire de la question du travail un enjeu revendicatif fort. Beaucoup de sujets tournaient autour de cette thématique. Il s'agissait de faire le lien global sur la qualité de vie au travail en coordonnant le revendicatif comme : salaire, rémunérations, classifications, pouvoir d'achat, organisation du travail, temps de travail, démocratie sociale, santé au travail, protection sociale, etc.

Pour réaliser ces objectifs, la direction fédérale s'était dotée d'une Commission Travail, d'une Commission Rémunération, pouvoir d'achat, salaire, ainsi que d'une Commission Protection Sociale.

Les enjeux autour de la protection sociale n'ont pas fait l'objet d'un travail transverse impulsé par la commission.

La commission Travail s'était fixée comme objectif d'alerter sur les méthodes managériales, leurs effets sur le sens du travail et sa finalité réelle, sur la perception des travailleurs de leur place, de leur capacité d'agir... ou pas, des moyens de contrôle social de connaissance des enjeux et moyens, de la capacité du syndicalisme à mobiliser ou pas.

Les membres de la commission ont participé à une formation sur le LEAN MANAGEMENT en janvier 2015. Une synthèse de ce stage a été présentée en direction fédérale pour suites à donner, sachant qu'il était proposé que la présentation de l'expert soit complétée par des perspectives revendicatives et d'actions.

Malgré la décision de la direction fédérale d'organiser des journées d'études et de formations en région, seuls les syndicats du Nord-Pas de Calais-Picardie ont réalisé une formation appréciée des participants locaux.

La commission s'est trouvée en échec sur la mise en œuvre de la résolution n°2 et ce, malgré sa mobilisation et ses propositions innovantes pour éclairer sur les stratégies mises en œuvre par le capital qui déstabilise le corps social et rend si difficile l'activité syndicale et revendicative quotidienne.

Les conséquences de la loi Rebsamen ont été présentées en direction fédérale. Des formations locales ont été dispensées. Plusieurs supports existent et ont été publiés aux syndicats dans l'Actualité Fédérale.

Sur l'ambition que la CGT, à partir de l'implication de tous ses élus et mandatés, engage la mise en discussion de ce qui fait difficulté au travail. Nous n'avons pas pu mesurer l'impact des méthodes d'évaluation individuelle à l'encontre du collectif de travail et sur la souffrance exprimée.

Pourtant, au 5^{ème} congrès, nous avons décidé que les salarié-e-s se réapproprient leur travail.

Cette étape ne pouvait se concevoir sans débattre avec les salarié-e-s de l'ensemble des questions d'organisation et de finalité du travail.

Toute la CGT, ses élu-e-s et mandaté-e-s dans les IRP, ses structures sociales pouvaient s'emparer des questions travail en menant un travail de proximité avec les salarié-e-s et proposer en parallèle des actions revendicatives.

Nous n'avons pas été en mesure de le faire dans la négociation sur l'organisation du travail à EDF SA par exemple, négociation pourtant revendiquée et obtenue par la CGT.

A contrario, certaines filières métiers ou coordinations régionales se sont emparées de la question du travail, comme par exemple l'écriture de projets industriels à la distribution ou au RTE ou encore les films gaziers en Ile de France ou celui de Bretagne sur les impacts de la loi Rebsamen.

Salaires, Pensions, Rémunération, Logement

La Commission Salaires, Rémunérations et Logement a prolongé un travail engagé depuis plusieurs congrès, cette fois en tant que commission fédérale. Dans le cadre des orientations du congrès, l'activité de la fédération s'est axée sur la mise à la disposition des syndicats d'éléments visant à leur permettre de mener leur activité revendicative, donnant une visée revendicative confédéralisée, déclinée sur les différents champs fédéraux autant que possible et intégrant les revendications fédérales sur les sujets concernés.

C'est dans cet esprit que la commission a, sous forme de classeurs avec fiches évolutives, traité sur l'ensemble du champ fédéral les questions liées au salaire direct, salaire socialisé, salaire différé, aux rémunérations aléatoires et diverses, à la retraite complémentaire.

Plus spécifiquement sur les IEG, la commission, à partir des revendications fédérales et confédérales, a construit une proposition revendicative d'ensemble intégrant salaire de base, échelons d'ancienneté, système de classification, salaires à l'embauche, contrôle social et financement. Ce travail s'est trouvé rassemblé pour une grande partie dans la construction d'une grille de salaires correspondant à l'ensemble de nos revendications.

Cet ensemble revendicatif portant des propositions concrètes est une première pour la fédération, il peut servir de support dans le temps s'il est actualisé.

Sur le logement, jusqu'à présent c'est une affaire de spécialistes. Nous avons mis à disposition des syndicats nos principaux repères et revendications sur l'ensemble du champ fédéral (IEG, Mines, Energie Atomique), à l'exception d'AREVA. Les principaux textes pouvant intéresser les syndicats concrètement en fonction des préoccupations des personnels sont présents sous forme de flash code intégrés aux fiches explicatives et revendicatives. Le travail sur la partie logement est une première et est perfectible.

A l'initiative de la FNME CGT, le conseil d'administration de la CCAS a mis en place un prêt immobilier d'accession à la propriété pour tous les bénéficiaires des activités sociales des IEG.

Plus généralement, la fédération a prolongé un travail pour se remettre à niveau sur l'ensemble des questions salariales compte tenu du retard pris dans les IEG depuis 1987 (premier accords sur intéressement, abondement, épargne salariale).

La fédération a en permanence recherché à se tourner vers les besoins des syndicats, plus qu'à répondre aux besoins ponctuels des diverses négociations.

Sur le volet des pensions, pour l'ensemble du champ fédéral, l'UFR avec l'interprofessionnel a impulsé toutes participations aux nombreuses initiatives nationales et de proximité ; notamment, pour une revalorisation du pouvoir d'achat, pour l'application sans discrimination de la campagne double pour les anciens combattants d'AFN, pour une véritable prise en compte de la situation des veuves passant par une revalorisation des pensions de réversion selon les propositions CGT.

Résolution N°3

Notre rapport aux salarié-e-s et aux retraité-e-s au cœur de notre action syndicale

Dans cette résolution, les syndicats ont voulu réaffirmer le besoin de proximité et la nécessité de mettre en place des organisations qui prennent en compte les besoins des salarié-e-s.

La direction fédérale a mis en place 4 Commissions pour développer ces enjeux : Commission politique de syndicalisation et continuité syndicale, Commission Implantation/Structuration, Commission jeunes et Commission Femmes-Mixité.

Les commissions pouvaient s'appuyer sur le Pôle Vie syndicale en charge d'activités transverses à ces questions.

Comme par le passé, notre volonté de retrouver une proximité physique avec les salarié-e-s et syndiqués s'est heurtée à la réalité de la structuration des syndicats, de la déstructuration des entreprises, du calendrier des réunions CGT et de celles avec les employeurs.

Nous faisons encore une fois le constat que le triple agenda qui s'impose à nous, à savoir l'agenda syndical, l'agenda des réunions institutionnelles (IRP, Directions) et enfin l'agenda que nous dicte l'actualité, ne nous a pas permis de mettre en pratique, à la hauteur de notre ambition, notre présence concrète et physique auprès des salarié-e-s et syndiqué-e-s pour renouveler, rajeunir et féminiser. Ce constat est le même que lors des derniers congrès.

L'éclatement des entreprises et les difficultés imposées par les Directions pèsent sur notre fonctionnement pour aller au plus près des salarié-e-s. De plus en plus de militant-e-s interpellent la fédération pour réfléchir et revoir notre organisation afin de mieux coller au salariat et aux structures de l'entreprise, sans a priori.

Il y a besoin de prendre du temps pour s'intéresser aux évolutions des entreprises et du salariat.

De la même manière, la notion de proximité est essentielle pour les retraité-e-s. Les retraité-e-s restent attaché-e-s à leurs entreprises historiques, à la politique énergétique, au service public de l'énergie, d'où leur participation dans les diverses initiatives. Notons que l'éloignement et la disponibilité du retraité rendent difficile un rapport continu, même si les nouveaux outils de communication le permettent. La proximité revendicative rythme le quotidien (transport, offre de soins, services publics, activités sociales).

Nous éprouvons toujours les mêmes difficultés pour avoir une représentativité syndicale et élective parmi les salarié-e-s ayant du management.

Fréquemment, l'absence d'activité et de structures syndicales de proximité a amplifié cette situation en éloignant nos équipes syndicales des salarié-e-s. Cela contribue à moins bien connaître les revendications des salarié-e-s et à limiter notre influence dans la bataille des idées

Toutefois, les mouvements sociaux autour de l'avenir des entreprises, de l'emploi et de nos garanties collectives et statutaires, ainsi que ceux du printemps pour un code du travail du 21^{ème} siècle, nous ont permis dans certains endroits de reprendre le contact de proximité avec les salarié-e-s.

La défense des salarié-e-s sur leurs garanties collectives et individuelles permet de retrouver le contact physique avec les salarié-e-s, plus facilement que par un empilement de plusieurs sujets pour autant que ces enjeux soient structurants pour leur quotidien.

Collectivement, nous avons des difficultés pour définir les priorités fédérales afin que les syndicats se dégagent du temps pour leur mise en œuvre avec les adhérent-e-s et les salarié-e-s.

Dans les forums préparatoires au 6^{ème} congrès, ainsi que les conseils généraux, les syndiqués rappellent le besoin d'avoir une communication appropriée pour que les militant-e-s puissent expliquer, débattre et porter nos idées facilement dans le personnel ainsi que d'avoir un temps préalable de débat avec les syndiqués.

Des efforts ont été faits notamment sur le développement d'outils utilisant les dernières technologies, ainsi qu'un grand nombre de matériels de communication à disposition des syndicats.

A EDF SA, lors de la négociation en 2015 sur le temps de travail, la stratégie qui a animé les négociateurs a consisté non pas seulement à faire mesurer les points néfastes de la mise en œuvre du forfait-jours et à le combattre mais également à porter une alternative au forfait-jours. Nous avons donc été force de proposition dans la négociation et avons gagné que le projet d'avenant comporte toute une partie sur l'organisation du travail.

Les travaux du groupe de négociateurs représentatifs de l'ensemble des métiers et des différentes catégories de salarié-e-s ont utilisé l'ensemble des outils fournis par nos organisations. L'analyse collective et des repères revendicatifs CGT sur le forfait-jours ou le droit à la déconnexion ont constitué un apport important dans les propositions formulées dans la négociation.

Basée sur ce travail de propositions, la démarche de déploiement de terrain dans les différentes rencontres directes ou en assemblées générales avec les salarié-e-s a donné de la crédibilité à la CGT sur ce sujet (18 000 salarié-e-s ont répondu avec 55 % d'opposition au projet Direction).

La recherche, dès le démarrage de la négociation, de l'unité syndicale la plus large possible a été un point positif.

A EDF, sans une heure de grève la CGT a mis en échec la Direction grâce à une consultation de masse des salarié-e-s sur le projet de temps de travail et d'organisation du travail. La négociation catégorielle sur le forfait-jours qui s'en est suivie sans rapport de force ne nous a pas permis de bloquer le processus.

La consultation sur le projet de construction des deux EPR anglais a permis de conforter la position de la CGT et de monter le rapport de force, mais n'a pas arrêté le projet.

La FNME CGT s'est pleinement investie dans la grande consultation citoyenne sur la loi travail. Ce sont plusieurs centaines de sites représentant plus de 62 000 salarié-e-s sur lesquels la FNME CGT s'est déployée et auxquels plus de 22 000 salarié-e-s et retraité-e-s ont voté. Ici aussi nous devons mesurer que nous sommes loin de mobiliser l'ensemble de nos troupes dans ces initiatives de consultation, notamment au regard des plus de 50 000 adhérents de notre fédération.

Demander l'avis des salarié-e-s, c'est le sens également de la campagne MPRO lancée en septembre 2016 (Managers de Proximité) initiée par l'UFICT CGT et présentée à la Branche IEG pour une appropriation par le plus grand nombre.

Début 2016, une négociation relative aux "Droits familiaux" au sein de la Branche IEG s'est ouverte. Cette négociation qui va durer jusqu'en 2017 a des conséquences sur une partie des droits, congés et indemnités des salarié-e-s et retraité-e-s des IEG.

La FNME CGT a lancé deux questionnaires à tous les salarié-e-s et syndiquées pour qu'ils donnent leur avis. C'est la volonté d'intégrer, dans le processus de négociation, les salarié-e-s. Cette campagne a eu un fort écho positif. Elle a donné lieu à l'édition d'un livret très apprécié du personnel. Des journaux de la négociation sont édités au fil de l'eau.

La FNME CGT a édité un guide du départ en retraite avec la CGT afin d'aider les syndicats à aller au débat sur la continuité syndicale avec les futurs retraités.

La démarche de consultation est indéniablement un élément potentiel de la construction du rapport de force mais elle n'en est pas l'arme ultime. Il faut nous interroger sur son utilisation dans la construction des luttes et non comme la finalité de celle-ci.

Résolution N° 4

Un syndicalisme d'adhérents

Nos forces organisées et notre taux de syndicalisation continuent à s'éroder. Nous n'avons toujours pas réglé le problème de la continuité syndicale une fois en retraite ou en anticipation du départ. Pourtant nous en avons fait un axe fort de notre 5^{ème} congrès.

Nous nous étions promis de nous déployer partout, de proposer l'adhésion et de garder nos syndiqué-e-s une fois muté-e-s ou parti-e-s en retraite.

Nous avons fait des efforts en formation et en accompagnement, notamment dans l'accueil des nouveaux salariés. Nous avons marqué des points sur la reconnaissance de la discrimination syndicale, mais nous n'avons pas encore inversé la tendance de la syndicalisation dans notre fédération.

La FNME CGT doit mieux prendre en compte l'évolution des entreprises et les revendications des salarié-e-s. Le syndicalisme CGT est parfois en fort décalage ou hors sol. Sans renier nos valeurs, la FNME CGT a besoin de mieux comprendre le sens et les évolutions du salariat pour ne pas se couper des salarié-e-s.

Les camarades réaffirment le besoin de syndicalisation, de s'approprier la nécessité d'être syndiqué et de déployer les stages d'accueil. Nous sommes régulièrement en défaut pour parler distinctement aux différentes populations en fonction de leur vécu au travail pour convaincre de l'intérêt du syndicalisme.

Il nous faut valoriser les actions revendicatives gagnantes dans les entreprises et dans les différentes branches.

Nous ne pouvons oublier 38 % de nos adhérent-e-s, les retraité-e-s. Nous sommes en difficulté sur la continuité syndicale et la syndicalisation chez les trois types de pensionné-e-s : des agents retraités pour

les IEG (régime spécial et statut), pour les mineurs un régime spécial de Sécurité Sociale et des pensionné-e-s du régime général.

Cette distinction est liée à une approche de "lien à l'entreprise" qui influe sur le revendicatif, la construction des luttes et, bien sûr, sur le fonctionnement syndical et la vie syndicale.

A cela s'ajoute le fait que le syndicalisme retraité c'est a minima trois générations de retraité-e-s. A chaque génération, il nous faut un syndicalisme adapté. Les chiffres de syndicalisation des retraité-e-s sont encore en décroissance.

Les retraité-e-s se sentent isolé-e-s même si les nouveaux outils technologiques peuvent permettre l'amélioration de l'information pour une partie d'entre eux. Ils ont du mal à s'approprier les évolutions des entreprises. Les argumentaires pour aller à leur rencontre pourraient être adaptés vis-à-vis de ceux travaillés pour les actifs.

Les questions de santé, les activités sociales, le pouvoir d'achat des pensionné-e-s ou la campagne double AFN sont des points essentiels qui préoccupent les retraité-e-s.

L'éclatement des entreprises complexifie la syndicalisation, l'activité syndicale doit être adaptée.

Notre syndicalisme et notre organisation montrent leurs limites dans nos objectifs de déploiement ne permettant pas d'avoir une CGT présente dans toutes les catégories de salarié-e-s (notamment dans l'encadrement, les emplois dits tertiaires, les populations féminines, etc.) dans toutes les entreprises, directions et services. Pour les retraité-e-s, il s'agit d'être en proximité des lieux de vie.

Certains de nos camarades militant-e-s ou adhérent-e-s sont encore victimes de discrimination et de criminalisation syndicale et nous devons tout mettre en œuvre pour éradiquer cette discrimination.

Il n'y a pas besoin de rappeler l'importance de l'outil CoGiTiel ou le suivi régulier des FNI. Toutefois, l'outil actuel ne permet toujours pas de connaître l'état de forces organisées par entreprise.

Il nous faut mieux partager nos informations et bonnes pratiques. Il s'agit là d'un sujet qui crispe les relations entre les structures interprofessionnelles, les syndicats territoriaux et les filières métiers/entreprises.

Enfin, il est une évidence pour tous : nous devons continuer à former et outiller nos militants. Nous nous l'étions promis mais nous sommes en deçà de ce que nous voulions faire, notamment sur les formations de base CGT que sont les niveaux 1 et 2 en interprofessionnel.

Depuis le 5^{ème} congrès, de nombreuses élections ont eu lieu dans nos champs professionnels à la maille des entreprises ou des branches.

Nous sommes toujours sur une tendance à la baisse de la représentativité de la CGT qui suit celle du nombre de nos syndiqué-e-s, hormis le maintien au CEA.

Les seuls endroits où nous progressons sont les élections de terrain, type SLVie ou dans l'accompagnement syndical de certaines filiales des groupes historiques au périmètre d'autres fédérations CGT.

Notre perte de FNI qui se comptabilise à environ 1 500 FNI par an, au vu des résultats des dernières élections professionnelles (2013), au manque de participation significative aux instances fédérales et à la difficulté de mise en œuvre de nos plans de travail, le conseil général du 17 septembre 2014 a mandaté la direction fédérale pour rencontrer tous les syndicats.

L'objectif était de travailler sur les difficultés de mise en œuvre de la démarche revendicative, du rapport aux salarié-e-s et de la qualité de vie syndicale.

Ce sont 107 syndicats sur 245 qui ont été visités. Peu de syndicats de la Branche Mines et de la Branche Energie Atomique ont été rencontrés.

Plusieurs explications à cela, la non-réponse de certains syndicats et le manque de prise en compte de certains camarades de la fédération, ce sont seulement 47 camarades sur 100 prévus.

Parallèlement à la décision de visite des syndicats, un plan de déploiement et de renforcement a été décidé par la direction fédérale.

Ce plan de déploiement s'appuyait notamment sur la réalité de nos organisations et la présence des jeunes, des femmes et de l'encadrement, avec une proposition de méthodologie. 15 sites ont été identifiés où se concentrent le plus de salarié-e-s. Une coopération en binôme entre l'exécutif fédéral et le bureau de l'UFICT CGT s'est constituée. L'implication n'a pas été à la hauteur ce qui a eu comme conséquence le peu de retours de nos syndicats sur cette démarche de déploiement.

La FNME CGT a décidé d'anticiper la loi Rebsamen concernant les élections des IRP et a incité les syndicats à prendre en compte, aux élections de 2016, la composition hommes/femmes de l'entreprise avant son obligation en 2019. Le résultat n'est pas probant.

Il est évident que nous sommes en difficulté dans notre dynamique de déploiement vers les femmes. Trop peu de démarches spécifiques sur ces populations ont été mises en œuvre en région ou dans les syndicats.

Résolution N°5

Une stratégie syndicale au service des revendications des salarié-e-s et retraité-e-s

Il est venu comme une évidence durant la dernière mandature le besoin de cohérence et de coordination dans la stratégie syndicale, notamment dans une période d'évolution en profondeur du secteur énergétique et des entreprises qui le composent. Dans la réalité, nous avons eu des difficultés à coordonner notre stratégie syndicale. Cela nous a amené à évoluer dans notre organisation sur deux aspects principaux : les enjeux revendicatifs prioritaires et notre organisation pour coordonner et mettre de la cohérence.

Notre démarche revendicative s'est appuyée sur la mise en place de matériels revendicatifs en lien avec nos repères revendicatifs nationaux et l'organisation des luttes et négociations autour des revendications exprimées sur le terrain.

L'édition du livret "Salaires" allait dans le sens de la vulgarisation de nos repères revendicatifs sur ce domaine. Ce matériel a été intégré à la campagne des élections de représentativité de 2016. Il a pour objectif de favoriser le débat avec les salarié-e-s de toutes les entreprises de la Branche IEG, de toutes les catégories. Nous réaffirmons ainsi notre démarche revendicative en nous positionnant à partir des propositions de la CGT.

En 2015, nous avons décidé d'engager une grande campagne sur les salaires en deux temps : un premier temps de déploiement pour débat avec les salarié-e-s, en lien avec les UD, avec la carte pétition confédérale et afin de contribuer à l'objectif confédéral des 100 000 signatures, puis un deuxième temps avec du matériel spécifique.

Sur ce sujet, nous devons mesurer que, malgré la mise à disposition de matériels nationaux, nous avons toujours des difficultés quant à la mobilisation sur le sujet du salaire au niveau branche.

A contrario, il apparaît que les mesures salariales d'entreprises semblent plus fortement mobilisatrices.

Durant les phases de conflits des dernières années, le renvoi aux revendications locales a fait apparaître des disparités revendicatives sur les questions de la rémunération. Notre proposition globale semble en décalage avec celles-ci. Il s'agit certainement d'un des premiers écueils à la mise en œuvre de notre démarche.

A l'occasion des 70 ans de la Nationalisation de nos entreprises, la FNME CGT a organisé une initiative dans le patio à Montreuil, en partenariat avec 6 fédérations syndicales (Transports, cheminots, FAPT, Finances publiques, Santé, Métallurgie).

La FNE CGT a participé activement au colloque de l'IHSME le 23 juin 2016. Par ailleurs, diverses initiatives ont été organisées par les syndicats.

Autre élément qui est fortement apparu durant la dernière mandature, la question de la position de plus en plus centrale que représente la filière métier/entreprise dans la démarche revendicative. Cette situation a d'ailleurs été source de conflits entre métiers et territoires du local au national.

Au vu de la nécessité de faire connaître, coordonner et converger les luttes des salarié-e-s et retraité-e-s, la fédération a mis en place une coordination des luttes. L'objectif est de faire le lien entre les luttes locales et les enjeux revendicatifs globaux.

Nous nous sommes interrogés sur le rôle et les missions des élu-e-s CGT à tous les niveaux, au service de la démarche CGT. Cette réflexion a conduit à la coordination des DSC et DS d'entreprises des IEG pour informer, former, coordonner et donner de la cohérence à nos élus sous le pilotage du Secteur Garanties Collectives et de la Branche IEG.

Ce choix n'est pas forcément apprécié positivement par certains syndicats, arguant de la souveraineté de ces derniers dans la décision et dans le pilotage de l'activité des élus et mandatés.

Nous sommes aussi en échec sur la coordination de la filière CHSCT. Cette situation génère régulièrement des tensions dans le fonctionnement des instances nationales ou organismes de concertation créés par les Directions pour contourner les prérogatives des CHSCT.

De nombreux dossiers nous ont amené à un travail en commun entre fédérations CGT.

Que ce soit la question de l'avenir d'AREVA, l'achat de filiales (DALKIA pour le Groupe EDF par exemple), notre volonté de déploiement dans les groupes de l'énergie, le fonctionnement de la coordination ENGIE, la lutte pour l'avenir de la production thermique charbon, ou d'autres dossiers encore, une grande énergie doit être déployée au sein de la CGT pour aboutir à des projets et des luttes communes.

Si nous avons réussi à aboutir à une base revendicative commune et à des actions communes sur certains sujets, comme pour la victoire récente sur l'avenir du charbon, il n'en est pas de même sur l'ensemble des sujets.

L'avenir d'AREVA a fait l'objet d'un travail entre plusieurs fédérations CGT dès le démarrage au niveau national. Mais nous n'avons pas réussi à enclencher une lutte d'ampleur du secteur de l'énergie sur le long terme.

Malgré les ambitions des congrès précédents, le cloisonnement entre les trois Branches (Mines, Energie Atomique et IEG) s'amplifie, ainsi que le repli dans l'activité syndicale d'entreprise.

Dans la continuité de cette analyse, à l'instar de ce qui se produit fréquemment dans les syndicats, un écart de plus en plus grand est constaté entre agents retraité-e-s et actifs, notamment par la non-prise en compte des revendications spécifiques des retraité-e-s.

Les IRP mobilisent nos militant-e-s sans pour autant que ceux-ci se les accaparent comme étant un réel outil à l'activité syndicale. Nous constatons que les séances se tiennent bien souvent sur un ordre du jour élaboré par les Directions.

Pour autant, les sujets qui sont traités intéressent les salarié-e-s comme les restructurations des entreprises, donc ils demandent des comptes aux élu-e-s et mandaté-e-s. Il reste que ces sujets ne sont pas abordés de manière revendicative avec les salarié-e-s !

Les évolutions en cours dans les entreprises de l'énergie ont mobilisé lourdement nos élu-e-s et mandaté-e-s. Comment sortir des bilatérales avec les Directions et des murs de l'IRP quand le rythme des séances s'accélère et que, par conséquent, cela limite le potentiel d'impulsion et d'animation de l'activité syndicale ?

Nous avons décidé que chaque élu-e et mandaté-e devait être formé-e pour comprendre son rôle, s'impliquer dans la vie syndicale et la construction des luttes. Nous ne sommes toujours pas au niveau attendu malgré le renouvellement engagé.

La question de l'unité syndicale autour de la revendication amène un plus dans la crédibilité de la démarche auprès des salarié-e-s ainsi qu'à l'externe.

Toutefois, il ne suffit pas de mettre tous les sigles syndicaux sur un tract pour que la mobilisation des salarié-e-s s'effectue sans un travail de proximité et de terrain.

Cette réalité tend à créer le sentiment que les autres organisations syndicales peuvent se servir de notre capacité de mobilisation et de lutte pour rayonner nationalement. De plus en plus de syndicats et de militant-e-s en posent les limites.

L'exemple de la démarche unitaire à l'échelle européenne pour combattre la mise en demeure de Bruxelles sur l'ouverture à la concurrence des concessions hydroélectriques est significatif de ce que nous pouvons construire.

Le rassemblement syndical contre la mise en demeure (mais pas sur un canevas revendicatif commun pour l'avenir de l'hydraulique) a aidé la lutte interne des salarié-e-s directement concerné-e-s (+ de 70 % de grévistes au plus fort du mouvement) mais a aussi pesé sur la Commission Européenne entraînant la suspension de la mise en demeure pour trouver une solution négociée.

Cette situation nous renvoie aussi à notre démarche CGT à l'échelle européenne.

Résolution N° 6

La démocratie dans nos instances

Lors des forums, les syndiqués ont exprimé un certain nombre d'interrogations.

Comment parler de démocratie lorsque peu de syndicats, d'élu-e-s, de mandaté-e-s ou de syndiqué-e-s sont présents pour prendre les décisions là où elles doivent se prendre ?

Cela concerne les réunions de la direction fédérale, les conseils généraux, les commissions exécutives de syndicats ou tout autre lieu de décisions collectives.

Les participants aux réunions sont-ils dûment mandatés ?

Les instances décisionnelles se réunissent-elles ?

Les décisions prises sont-elles mises en œuvre ?

Les décisions prises sont-elles réellement acceptées ?

Lorsque des décisions sont prises, sont-elles précises, comprises ?

Certaines décisions manquent de transparence ou sont incomplètes à l'exposé. Elles se traduisent par une mise en œuvre différente.

Les syndicats s'interrogent sur la place du débat, sur des échanges plus importants pour une meilleure compréhension du sujet traité afin qu'à tous les niveaux dans l'organisation, les militants s'y retrouvent, apprécient et mettent en œuvre les décisions.

Un sentiment de non prise en compte perdure quand une question ou des expériences sont apportées dans les débats et qu'aucune réponse n'est apportée.

Nos conseils généraux sont trop orientés sur le contenu des ordres du jour. Cela donne peu de place aux débats.

Il est demandé des débats interactifs pour que le contenu soit plus vivant et pour que les camarades se sentent plus acteurs et impliqués dans la prise des décisions.

Notre volonté de décentraliser plus nos conseils généraux n'a pas été mise en œuvre.

Politique de cadres :

La direction fédérale s'est dotée d'un groupe de travail issu de ses membres afin de traiter ces questions collectivement.

Parfois, les membres de la direction fédérale ou les syndicats expriment un manque de transparence sur les travaux de ce groupe de travail.

Aussi, il avait été décidé en conseil général la tenue d'une réunion régionale sous l'impulsion des CAI de région, d'ici le 31 décembre 2015, sur la question de la politique de cadres.

Seule la région Nord-Pas De Calais-Picardie a mis en œuvre cette décision.

Résolution N° 7

Nous déployer pour renforcer la CGT et répondre aux revendications des salarié-e-s et retraité-e-s

La direction fédérale avait décidé la mise en place de 4 commissions pour mettre en œuvre cette résolution.

Il s'agit de la Commission Politique de syndicalisation, la Commission Implantation/Structuration, la Commission Jeunes et la Commission Femmes-Mixité.

La Commission politique de syndicalisation de la fédération n'a pas été mise en place.

Cette résolution posait notre cadre commun de déploiement vers l'ensemble du salariat en portant notre démarche revendicative.

Le pôle Vie syndicale était en appui des commissions pour la mise en œuvre.

En réalité, il s'est souvent trouvé dans l'opérationnel.

L'activité déploiement n'a donc pas été impulsée à la hauteur de ce que nous avons décidé au 5^{ème} congrès.

Nous avons fait le choix de poursuivre la territorialité en travaillant une cartographie des salarié-e-s à mettre en parallèle avec celle des militant-e-s. Le but était de repenser nos structures au plus près des salarié-e-s, tout en recréant des sections syndicales.

Aujourd'hui, il est très difficile de faire un bilan sur la question de la proximité. D'abord parce que la Commission Implantation/Structuration s'est très peu réunie mais aussi parce que le bilan est mitigé en fonction des métiers couverts, de la réalité territoriale et de la volonté de faire des syndicats.

Au vu des sollicitations au Fonds Solidaire de Déploiement pour des financements du FSA, des commandes du livret jeunes, nous sommes en capacité de dire que l'accueil des jeunes et nouveaux embauchés a été une priorité pour les syndicats.

Un module de formation retraité existe mais se décline insuffisamment en région.

La syndicalisation considérée comme prioritaire au 5^{ème} congrès a été menée avec des niveaux de mise en œuvre divers suivant les thèmes traités.

Ce sont près de 40 syndicats qui auront suivi un stage "collectif de direction de syndicats" ; une quinzaine de stages UFICT "animer une activité en direction des ICT" et le stage national de l'UFR a été maintenu à Courcelles mais également redéployé en région.

Ces trois stages avaient des contenus 100 % vie syndicale et ont eu, de l'avis des organisateurs et militants formés, un impact bénéfique sur les suites de l'activité de leurs syndicats.

Par manque de prise en compte des modules existant par les élu-e-s, les syndicats et/ou les régions, les résultats côté IRP sont toujours très insuffisants en ce qui concerne l'implication des élu-e-s et mandaté-e-s dans la vie syndicale et dans la démarche revendicative de la CGT.

Le projet pédagogique fédéral formation syndicale 2014/2017 a été mis en œuvre, son déploiement n'a été que partiel.

Nous n'avons pas réussi à élargir suffisamment la surface des formateurs.

Ce sont 4 réunions annuelles des référents régionaux là où ils existent qui ont été réalisées. Plusieurs interventions en région lors de coordinations, des rédactions de nouveaux supports, la recherche de nouveaux référents, des liens avec les autres organisations CGT, des animations de stages... ont fait partie de notre activité.

Le résultat n'est donc pas à la hauteur de nos ambitions.

Il est difficile de trouver la continuité dans l'implication dans le secteur formation alors qu'à contrario il suffit d'un travail de relance par la fédération pour trouver une cinquantaine de volontaires sur les mandats d'IRP nationaux.

Les lois "Rebsamen" et "Travail" qui sont venues modifier en profondeur le financement, l'organisation de la formation et les contenus des stages spécifiques ont nécessité la remise à jour de l'ensemble des formations existantes.

Notre démarche volontariste de syndicalisation est confrontée à des difficultés dans sa mise en œuvre. Proposer l'adhésion n'est pas automatique, notre état d'organisation nous le démontre.

Le collectif sous-traitance rattaché à la commission Travail de la direction fédérale est resté trop ancré sur le périmètre de la production nucléaire.

Or, d'autres salarié-e-s sont aussi concerné-e-s dans tous les secteurs de la fédération.

Des journées d'études fédérales sur la sous-traitance ont été organisées. Pour autant, peu de syndicats hors production étaient présents.

Plusieurs démarches revendicatives et/ou avancées ont été menées sur différents dossiers : le travail illégal sur le chantier EPR Flamanville, des initiatives revendicatives avec les camarades de Cadarache et de la construction sur le chantier ITER vis-à-vis des travailleurs détachés, le terminal méthanier EDF de Dunkerque avec l'obtention d'un accord social, participation à la conférence européenne sur le travail détaché, etc.

Nous restons absents des comités d'extraction minière existants faute de candidats qui pourraient suivre ceux-ci. A l'heure où nous menons la bataille contre la fermeture du thermique classique et l'exigence d'un mix énergétique, il nous semble important d'investir ce champ de débat.

La fédération a participé au travail des experts de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) pour faire une proposition de directive européenne "pour le travail décent et contre la précarité".

La fédération a organisé des réunions de responsables CGT des sites nucléaires (EDF, AREVA, CEA, ANDRA) et des entreprises prestataires du nucléaire fin 2014. Plus de 60 militants se sont retrouvés pour échanger.

Peu de syndicats sont organisés pour la prise en compte des enjeux de la sous-traitance.

Pourtant, près de 50 % des salarié-e-s intervenant dans nos industries sont des salarié-e-s prestataires travaillant aux côtés des agents statutaires (sur les réseaux électricité et gaz, sur les installations de production, de stockage, de retraitement, de fabrication, de recherche, dans les bureaux, etc.).

Par exemple, EDF SA consacre environ 3 milliards par an en dépenses de sous-traitance dont 80 % en main d'œuvre soit 53 500 salarié-e-s prestataires. ENEDIS consacre environ 2 milliards annuellement en dépenses de sous-traitance, ce qui représente 80 % des dépenses de maintenance, soit environ 34 000 salarié-e-s prestataires.

Il y a un travail considérable à mener avec les structures interprofessionnelles UL et UD.

Concernant l'égalité professionnelle, les syndicats n'ont pas pris en compte, dans leur activité quotidienne, les orientations, les revendications et les plans de travail.

Soulignons qu'il existe des nuances selon les régions et les structures.

Pourtant, la commission fédérale a mis en place des outils tels que le lancement d'un journal trimestriel, l'intervention dans les coordinations régionales, la mise en place d'un journal des négociations, l'impulsion de campagnes revendicatives.

La commission a aussi élaboré et mis à disposition plusieurs diaporamas et a organisé une journée de formation en lien avec le CCE d'EDF SA. Enfin, la commission a constitué un réseau élargi pour la diffusion des informations.

Malgré tout, il y a peu de prise en compte dans les instances IRP de cette question.

Le déploiement en direction de tous les salarié-e-s et en particulier en direction des femmes salariées est une nécessité. La syndicalisation est largement insuffisante au regard de leur présence dans les entreprises du champ fédéral. De même en direction des salarié-e-s du tertiaire et du commerce (principalement composés de femmes).

Les FSA développées sur l'ensemble du territoire permettent bien souvent une forte syndicalisation.

D'ores et déjà, le renouvellement du corps militant au sein des activités sociales est enclenché avec de nombreux militant-e-s. La préparation du festival d'énergies et sa réussite y ont contribué.

Pour les IEG, les activités sociales sont une porte d'entrée dans le militantisme, ce qui contribue au renouvellement des équipes syndicales.

Pour aider les jeunes à prendre la dimension de tout le champ de notre fédération, la Commission Jeunes a impulsé des conférences jeunes en amont des conseils généraux.

Ceci permet aussi de créer une dynamique jeune, de participer au renforcement national et de s'impliquer dans l'activité globale de la fédération.

La Commission Jeunes a mis en place des outils comme les blogs, la newsletter, la web radio.

La mise à jour du livret "Jeunes" est toujours en cours.

Des collectifs jeunes se sont créés dans certains syndicats et certaines régions, ce qui permet d'impulser le déploiement en direction de ce salariat.

Pour aider à pallier aux pertes de syndiqué-e-s, le pôle Vie syndicale a produit une fiche mobilité (départ à la retraite et mutation).

Résolution N° 8

Notre démarche syndicale en territoire, les syndicats un point d'équilibre

Au vu des difficultés rencontrées sur la mise en œuvre de nos décisions et de la distance prise par les syndicats vers la fédération, sous l'impulsion de la direction fédérale, le conseil général du 17 septembre 2014 a validé le plan de travail de la maison fédérale qui consistait à rencontrer tous les syndicats issus de la fédération.

Le but était de travailler sur nos difficultés de mise en œuvre de notre démarche revendicative, de notre rapport aux salarié-e-s et sur notre qualité de vie syndicale.

Le pôle Vie syndicale avait mandat pour travailler un plan de travail et proposer une méthodologie commune aidée d'outils pour aller à la rencontre des syndicats.

Ce dispositif s'appuyait sur les résolutions 3, 4 et 8 de notre 5^{ème} congrès, en lien avec les Commissions Implantation/Structuration et Politique de syndicalisation.

Le premier objectif était donc de rencontrer tous les syndicats du champ fédéral à fin avril 2015.

Étaient concernés pour mettre en œuvre ce plan de travail : les membres de la direction fédérale, de la CFC et des camarades permanents de la maison fédérale, soit au total 80 personnes.

Seulement 107 syndicats sur 245 ont été visités.

Seulement 47 camarades ont réalisé des visites.

Cette démarche était importante pour que chaque syndicat s'interroge sur son champ d'action, son déploiement, sur son fonctionnement et sa politique de cadres. Bref, se poser et repenser sa qualité de vie syndicale.

En ce qui concerne l'outil CoGiTiel, la création d'une nomenclature identique mais surtout utile aux syndicats n'a pas abouti. C'est pourtant un élément essentiel pour une meilleure utilisation des syndicats et donc une meilleure connaissance des syndiqués.

La Commission Implantation/Structuration avait comme responsabilité l'animation de la démarche syndicat - point d'équilibre.

Le contexte revendicatif n'a pas permis à la commission de se réunir autant que nécessaire pour mettre en œuvre cette résolution.

Pour autant, une formation/journée d'études a été construite afin de permettre aux syndicats de s'approprier la question des priorités d'activité.

Faute de temps et devant la priorisation de la lutte de ces derniers mois et années, cette formation est restée dans les cartons sans être présentée à la direction fédérale pour son déploiement sur le terrain.

De même, le collectif formation syndicale n'a pas pu s'en emparer pour la compléter et valider la démarche.

La Commission Implantation/Structuration a répondu aux demandes de syndicats en difficulté pour tenter de les aider à recréer un collectif ou redynamiser l'activité.

Si, dans certains syndicats, la réussite a été au bout de la démarche, il reste des syndicats en grande souffrance soit dans leurs organisations, soit dans la relation entre individus.

Ici aussi la faiblesse de l'implication des membres de la direction fédérale (hors animateurs régionaux) est un facteur de fragilisation de l'aide potentielle de la fédération vers les syndicats.

Concernant l'organisation de la fédération :

La mise en place des Commissions de la direction fédérale en plus des outils existants tels les secteurs, les pôles, les branches et les unions fédérales n'a été lisible par les syndicats, les dirigeants de la fédération ainsi que par les camarades permanents de la fédération.

Beaucoup trop de confusion sur les prérogatives de chaque entité de la fédération malgré des feuilles de route construites et validées collectivement.

Les journées d'études de la Branche IEG mettent en évidence que la suppression du Conseil National de Branche IEG regroupant les métiers et les représentants des territoires a été une des causes des oppositions et des divergences entre entités des fédérations.

Concernant le fonctionnement fédéral :

La direction fédérale a réalisé un retour d'expérience à mi-mandat.

Un groupe de travail issu de la direction fédérale a été mis en place.

Il a réalisé une synthèse sur la base des 47 auditions de membres de la direction fédérale.

Plusieurs éléments communs ressortent des entretiens.

Les prérogatives et la fréquence des réunions de la direction fédérale.

Concernant la fréquence des réunions de la direction fédérale, les avis sont partagés entre maintenir une réunion tous les quinze jours et en faire une par mois. De même, l'intégration des animateurs régionaux à la direction fédérale amène des interrogations.

De même le travail commun réalisé par les différentes entités de la fédération lors des piquets de grève, nous a permis d'avoir une plus grande réactivité lors des journées nationales d'actions. Ainsi les communiqués en quasi temps réels des actions ont été envoyés simultanément aux régionaux et aux collectifs métiers. De la même façon des communiqués de presse pouvaient être faits rapidement grâce à l'implication de beaucoup de syndicats pour faire remonter très rapidement les actions.

La mise en place d'un outil temps réel pour informer des luttes a permis de donner du baume au cœur pendant les luttes, de partager les bonnes idées rapidement et de faire converger les luttes.

La participation des responsables des secteurs métiers et/ou DSC des entreprises et/ou des coordonnateurs des groupes du champ fédéral au débat de la direction fédérale en fonction des sujets abordés a été appréciée.

Ce choix permet de dépasser les oppositions ou les divergences d'appréciations sur la dynamique et la stratégie de lutte entre la direction fédérale essentiellement assise sur la représentativité territoriale et celle métier au niveau de la branche professionnelle des IEG.

L'organisation mise en place suite au 5^{ème} congrès est considérée comme complexe et lourde.

Il y a encore trop de lieux de débats et de décisions. Cela entraîne des débats redondants, la multiplication des réunions, un manque de clarté et de réactivité.

La direction fédérale a décidé de mettre en chantier l'organisation de la fédération en vue du 6^{ème} congrès.

A cet effet, il a été décidé de créer un groupe de travail pour faire des propositions d'organisation.

Le cloisonnement de la maison fédérale :

Nous n'avons pas réussi à décroisonner le fonctionnement fédéral. L'organisation post Besançon à laquelle se sont surajoutées des commissions a certainement accentué ce phénomène.

La publication de plusieurs matériels de communication ou l'expression de directives différentes pour un même sujet, sont souvent pointé du doigt par les syndicats relatant la perte d'efficacité et l'incompréhension totale.

La question de l'autarcie de fonctionnement des diverses entités de la fédération est posée. L'absence de mutualisation des moyens pose problème.

De plus en plus de syndicats interpellent la fédération sur ce sujet. Le besoin de cohérence et de coordination interne devient une nécessité.

La gestion du quotidien pour certains, en plus de la mise en œuvre des orientations, amène des incompréhensions. Cette situation est génératrice de tensions internes.

De plus, les militant-e-s qui participent à la vie fédérale sans être dans la maison fédérale sur certains dossiers spécifiques ne comprennent pas la complexité de l'organisation.

Au final, les points d'entrée des syndicats et des militant-e-s se concentrent quasi exclusivement sur les mêmes militants nationaux.