

BILAN du 5^{ème} au 6^{ème} Congrès FNME CGT

- ↳ *La Formation Syndicale*
- ↳ *L'état d'organisation, le suivi de CoGiTiel et COGETISE (harmonisation nomenclature, mise à jour noms des syndicats) mandatement et votes*
- ↳ *Collectif sous-traitance : travail en lien avec la Branche Energie Atomique et la Branche IEG ainsi que la Commission Travail*
 - Plan de travail déploiement envers la sous-traitance*
 - Réflexion et travail en lien avec les autres Fédérations et la Coordination Clemessy*
- ↳ *Le Fonds Solidaire de Déploiement*
- ↳ *Le Droit Syndical ou Pot Commun Fédéral : plan de travail et suivi des militants, travail en lien avec le DLAJ, les DSC et le responsable de la Branche IEG, travailler à la qualité vie syndicale et faire le lien avec la politique de cadres*

Contexte

Alors que le Congrès avait décidé de faire de la vie syndicale la priorité de la mandature, le grément du Pôle s'est fait très difficilement, peu de volontaires de la Direction Fédérale se sont proposés pour contribuer à la vie du pôle (ni la Branche IEG, ni l'UFICT n'y étaient représentées).

Peu, voire pas de lien avec l'Exécutif Fédéral. Les deux référents désignés sur le champ de la Vie Syndicale initialement n'ont pas pu assumer ce rôle.

Ainsi, les décisions en lien direct avec les questions de vie syndicale ont rarement été précédées d'une concertation avec le pôle sur son champ d'expertise. Pour autant, il est nécessaire de lier démarche revendicative et prise en compte de l'état réel de notre organisation. Il est important que les prises de décisions se fassent après concertation avec le pôle afin de mesurer la capacité de mise en œuvre des syndicats.

Les Commissions "syndicalisations/déploiement" et "structures syndicales" n'ont pas fonctionné. L'une n'a jamais vu le jour, l'autre s'est réunie au maximum trois fois dans la mandature. Les membres de la Direction Fédérale ont-ils bien appréhendé la nouvelle organisation fédérale ?

Les réunions du pôle se sont tenues en moyenne tous les trimestres.

Pour autant, cela n'était pas suffisant, les membres du pôle ressentent le besoin de partager plus les activités des uns et des autres.

Collectif Formation

Pour rappel, l'organisation du collectif basée sur 1 permanent fédéral et deux adjoints à mi-temps s'appuyant tous les trois sur un référent formation par région FNME CGT est restée inchangée et semble là où elle est maintenue correspondre à un réel développement et déploiement de la formation syndicale dans l'ensemble du champ fédéral, voire au-delà dans le champ confédéral.

La région, comme pour le reste de l'activité fédérale CGT, étant retenue comme le "niveau pertinent" de son activité. Les régions ayant elles la responsabilité du déploiement de l'activité de formation auprès des syndicats de leur champ territorial.

Le maintien du collectif dans le Pôle Vie Syndicale fédéral semble également le lieu adéquat pour développer une activité en lien avec tous les secteurs fédéraux et le collectif relaie bien les orientations prises lors du dernier congrès fédéral.

Le projet pédagogique fédéral 2014/2017 (feuille de route pour le collectif) validé après le derniers congrès construit autour des décisions de ce dernier avait fixé comme priorités :

1. La vie syndicale de nos organisations.
2. La formation de nos élus et mandatés en IRP (CCAS/CMCAS compris) par, entre autres, la refonte des contenus de formation fédérales.
3. Une "assistance" aux sollicitations des différents secteurs de la Fédération.

Pour rappel, ces priorités avaient été validées sachant qu'il serait impossible de tout traiter, sauf à dire que toutes les organisations CGT prennent en compte l'activité de formation syndicale en termes d'importance et de moyens à y attribuer, ce qui est loin d'être le cas partout.

On peut considérer sans fausse modestie que les priorités précitées ont toutes été tenues par ordre d'importance. Bien sûr avec des niveaux de mise en œuvre diverses suivant les thèmes traités.

Pour exemple, si la Vie Syndicale a et est encore la priorité du Collectif en Direction de nos organisations, le fait de ne pas avoir assez traité la vie syndicale, et en particulier la politique de cadres du collectif lui-même, le met en difficulté pour l'immédiat, le moyen et le long terme.

Dans le même domaine, c'est près de 40 syndicats qui auront suivi un stage "collectif de direction de syndicats", une quinzaine de stages UFICT "Premiers pas pour une activité en direction des ICT" et le stage national de l'UFR a été maintenu à Courcelle mais également redéployé en régions (environ 4 stages). Ces trois stages ayant des contenus 100 % vie syndicale et ayant eu de l'avis des organisations un impact bénéfique sur les suites de l'activité de leurs syndicats.

Dans le même sens, plusieurs modules du même type ont été tenus en direction de la Direction Fédérale en lien avec le Pôle Confédéral Formation. L'intérêt suscité a eu comme conséquence que la synthèse de ces modules soit versée à la préparation du congrès fédéral à venir.

Enfin est en cours de construction un stage "Vie Syndicale en région" à l'attention des CAI de régions.

Malheureusement, l'équipe du collectif n'ayant pas réussi à élargir suffisamment la surface des formateurs animant ces stages a amené une difficulté. En effet, ce sont seulement 7 camarades qui animent ces stages dont il a été décidé qu'ils restaient sous contrôle fédéral au regard des enjeux. Parmi ces 7 camarades, un seul membre de la Direction Fédérale en fait partie, camarades pourtant les plus à même de porter les orientations de la Fédération. De fait, ce sont principalement les membres détachés du collectif qui les ont animés au détriment de l'activité de rédaction de nouveaux contenus, mais surtout de celle de veille à la politique de cadres du collectif lui-même.

De fait, nous nous retrouvons dans une situation où **un des deux mi-temps est vacant depuis plus de six mois et neuf régions n'ont plus ou ne vont plus avoir de référent formation dans les mois à venir**. Autre situation compliquée, celle des régions où c'est le responsable de la coordination lui-même qui tient ou essaie de tenir le rôle de référent formation.

Il est clair que cet écueil doit être corrigé au plus vite et que cela devra être la priorité de la mandature pour permettre un réel déploiement de l'activité de formation dans toute la Fédération. C'est du moins ce qui vient d'être proposé à l'Exécutif Fédéral et qui le sera pour la préparation du congrès.

Néanmoins la vie du collectif existe, 4 réunions annuelles des référents régionaux là où ils existent, intervention en régions lors de coordination ; rédaction de nouveaux supports ; recherche de nouveaux référents ; de mi-temps via la DF ; liens avec les autres organisations CGT ; animation de stages... Le résultat lui, n'est pas à la hauteur des ambitions.

Il est important de souligner que des démarches ont toutefois été déployées pour trouver de nouveaux référents et adjoints sans écho positif alors que ceux partant sont happés par l'organisation (secrétaire de syndicats ; responsables régions ; IRP nationaux) ou touchés par l'âge de la retraite.

Difficile de trouver la continuité 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.

Il nous semble qu'une approche de la politique de cadres quelque peu différente dans les syndicats ou/et en région faciliterait la continuité de l'activité.

Côté formation de nos élus et mandatés en IRP, en termes d'investissement des camarades concernés, même si de gros progrès ont été faits dans les FSA réalisées dans les syndicats et les niveaux 1 toujours réalisés dans les UL, le niveau quantitatif de formation dans les stages spécifiques reste des plus ridicule que cela soit en CHSCT, ECO CE (aussi bien inter pro que FNME CGT), CSP / DP et Activités Sociales où le nombre de candidats n'est pas là comme dans le stage "découverte des IRP" qui s'adresse aux nouveaux élus mais également aux camarades nouvellement positionnés sur les listes de novembre.

Ce résultat est inacceptable.

Pour le coup, la responsabilité de cette situation relève bien des syndicats eux mêmes sachant que contenu des formations et stages existent ou qui existaient jusqu' fin août 2016 dans la Fédération et dans la Confédération (UD).

Existaient oui, car une difficulté de taille est apparue dans ce registre, les lois "Rebsamen" et "Travail" qui sont venues modifier en profondeur le financement, l'organisation de la formation et les contenus des stages spécifiques nécessitant la remise à jour de l'ensemble des formations existantes.

Là comme bien souvent, au regard du nombre de bras pour écrire, la mutualisation au sens confédéral des choses est, nous semble-t-il, incontournable. En tout état de cause, le besoin est là et il nous faut y répondre au mieux. Des projets sont en cours d'élaboration dans ce domaine en interne et avec la Confédération.

Sur le travail avec les entités fédérales, organismes sociaux et la Confédération, les lignes ont bougé.

Pour les entités fédérales, une fois les priorités connues de toutes et tous le travail a été plus aisé chacun comprenant que seul une assistance était possible hors de ces dernières. Même si l'on peut comprendre que cette situation n'est pas satisfaisante, des échanges existent très fréquemment et une assistance sur certaines réalisations a été mise en place.

A l'intérieur du Pôle Vie Syndicale lui-même, même si la formation y a toute sa place en termes de reconnaissance et d'écoute, nous ne pouvons que regretter le manque de réunions plus fréquentes qui auraient aidé à la cohésion du dit "pôle" sur l'ensemble de son champ d'activité.

Pour nos organismes sociaux, les choses ont été un peu plus compliquées mais le projet de refonte du stage Activités Sociales devrait permettre des avancées significatives.

Enfin, pour ce qui est des liens avec les autres Fédérations et la Confédération :

Pour les Fédérations, peu, voire aucun lien si ce n'est des rencontres en formation ou via le collectif confédéral, mais rien en terme de travail en commun.

Pour la Confédération, les liens continuent à être habituels et productifs en démontre la nomination de notre responsable formation au sein du nouveau collectif confédéral formation ou bien, la co-animation des stages des membres de la DF par les deux responsables fédéraux et confédéraux avec au-delà de l'animation la volonté de travail en commun sur ce type de stage. Un travail en commun a débuté sur le module ECO CE, il a repris dès la rentrée 2016.

Enfin, des accords ont été établis sur la mise en place en commun de stage "formateur" ou de stage "niveau 1" en tentant de mutualiser là également ce qui peut l'être.

Pour synthétiser l'ensemble de l'activité du collectif formation, le pôle partage l'analyse du responsable du collectif à savoir :

- L'organisation du collectif reste inchangé car pertinente, y compris sont positionnement dans le pôle Vie Syndicale.
- La feuille de route (le projet pédagogique fédéral tri annuel) a été respectée avec sa priorité sur la Vie Syndicale.

- Le manque de politique de cadres en interne du collectif a joué sur sa productivité en termes de modules écrits comme en termes de déploiement sur le national.
- Une vie interne du collectif existe avec 4 réunions annuelles des référents formation régionaux et des rencontres du responsable avec les syndicats et régions FNME CGT.
- Par manque de prise en compte des modules existant par les élus ; les syndicats et / ou les régions, les résultats côté IRP sont toujours très insuffisants.
- Sur les relations avec les structures CGT, le collectif tient toute sa place dans le pôle Vie Syndicale, répond aux sollicitations de la DF, des UD et du pôle confédéral formation.
- Enfin, des dispositions sont d'ores et déjà prises pour tenter de résoudre les difficultés pointées.

Collectif fédéral sous-traitance sur mandat 2014-2016

Le collectif s'est réuni à 8 reprises depuis le Congrès fédéral de Besançon, avec une participation moyenne d'environ 5 camarades sur 10 membres. Une prochaine réunion est prévue le lundi 7 novembre 2016.

Les débats ont toujours été très ouverts et intéressants, avec un travail de réflexion collective sur plusieurs sujets et ayant contribué (parfois modestement) à plusieurs démarches revendicatives et/ou avancées :

- *Procès en condamnation sur travail illégal sur le Chantiers EPR Flamanville,*
- *Initiatives revendicatives avec les camarades de Cadarache et de la construction sur le chantier ITER, notamment vis-à-vis des travailleurs détaché.*
- *Terminal Méthanier EDF de Dunkerque avec l'obtention d'un accord social et le dédommagement d'une veuve suite à un accident mortel.*
- *Renégociation d'un Accord sous-traitance socialement responsable a ENEDIS (ERDF), même s'il a été rejeté par les syndicats*
- *Tentative de déploiement du projet d'accord collectif des salariés du nucléaire (nous reviendrons sur ce « douloureux échec »).*
- *Participation à la conférence européenne sur le travail détaché, organisé par nos camarades Polonais d'OPZZ, lors de la réunion confédéralisée de Montreuil, avec la participation de syndicats Roumain, Lituanien, Estonien, Lettonien et Espagnol.*
- *Avenir du collectif après le bilan de mi-mandat et la nécessité de faire prendre conscience aux syndicats et à la maison fédérale de plus se déployer vers les salariés de la sous-traitance.*
- *Participation de l'animateur du collectif, 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".*
- *Réunion annuelle des responsables CGT des sites nucléaires (EDF, AREVA, CEA, ANDRA) et des entreprises prestataires du nucléaire fin 2014 ayant réuni plus de 60 militants, j'avais fait une proposition identique pour fin 2015 qui est restée sans suite... Face à ce vide, les prestataires avec ma Zone Contrôlée et le syndicat multi pro de la centrale de Cruas ont organisé un meeting le weekend des 3 et 4 septembre 2016 qui a réuni principalement le samedi une cinquantaine de militants. J'ai été présent pour mettre en avant le rôle de la fédération dans la défense de ces salariés sous-traitants, face à l'animosité de certains d'entre eux contre le manque de déploiement sur les sites nucléaires du projet d'accord CGT de 2014 ; par ailleurs j'ai dû "contrer" un certain nombre d'inepties portées par des militants "écologiste" que ce soit en termes de transition énergétique angélique ou de calamité du nucléaire.*
- *Participation directe ou indirecte à des enquêtes d'investigation journalistiques pour la presse écrite ou télévisuelle ayant eu un certain retentissement, notamment sur la question des salariés de la sous-traitance ou intérimaires détachés.*

- *Sinon, l'animateur et des membres du collectif sont intervenus régulièrement au fil de l'eau pour résoudre au quotidien des problèmes rencontrés par des salariés et des militants dans des entreprises prestataires intervenant sur le champ fédéral.*

Par contre, nous devons reconnaître que nous sommes en recul, voire en échec sur des objectifs fixés au Collectif sous-traitance pendant ce mandat :

- **Formation des syndicats à la sous-traitance :** Il était prévu, que tous les syndicats devaient être formés pour aborder les problématiques de la sous-traitance, via des journées d'études à tenir au niveau des Coordinations Régionales (ce cycle avait été lancé en 2009 sur les sites nucléaires EDF, puis devait être décliné lors du précédent mandat et de l'actuel auprès de tous les syndicats). Lors du précédent mandat, nous avons formé seulement 6 sites nucléaires EDF, mais tous les sites THF et même les syndicats de l'UD de l'Allier (en interpro). A ce mandat nous sommes intervenus spécifiquement une demie journée auprès de la délégation CGT du CEE EDF, et nous avons organisé une journée d'étude concernant la relève de compteur sous-traitée à ERDF/GRDF (présence de seulement 12 syndicats Energie) après avoir tenté en vain de réunir à 3 reprises une journée d'étude sous-traitance distribution (faute de participants : au maximum 6 syndicats inscrits). Par contre, nous sommes intervenus pour la formation des syndicats de la Coordination Pays de Loire à l'invitation de celle-ci (à noter, en 5 ans c'est la seule coordination qui a organisé cette formation, alors que le collectif est à 100 % disponible pour l'animation et l'intervention).

En tant qu'animateur du collectif fédéral sous-traitance, j'estime que c'est un grave échec de ne pas avoir formé nos syndicats aux questions de sous-traitance via les Coordinations Régionales, cela va obérer la capacité de la CGT à se déployer et se renforcer sur le champ fédéral ou près de 50 % des salariés y intervenant sont des salariés prestataires travaillant aux côtés des agents statutaires (sur les réseaux électrique et gaz, sur les installations : de production, de stockage, de retraitement, de fabrication, de recherche, dans les bureaux, etc.). Deux derniers chiffres à notre disposition datant de 2014 pour des entreprises dont nous avons la connaissance au sujet de l'ampleur de la sous-traitance :

- EDF SA consacre environ 3 milliards annuellement en dépenses de sous-traitance dont 80 % en main d'œuvre soit 53 500 salariés prestataires (travaillant à côté de 72 000 agents EDF) !!!
- ENEDIS (ERDF) consacre environ 2 milliards annuellement en dépenses de sous-traitance dont, comme pour EDF, on peut estimer qu'il s'agit à 80 % de dépenses de maintenance, soit environ 34 000 salariés prestataires travaillant aux côtés (sur le réseau ou dans les bureaux) de 39 000 agents ENEDIS !!!

Nous n'avons pas d'autres chiffres pour ENGIE, GRDF, RTE, AREVA, CEA, STORENGY, GRT...

Evidemment l'explication pour partie de cet échec depuis 3 ans est la nécessité de notre corps militant à faire face aux mauvais coups contre le monde du travail et nos entreprises qui ne cessent de se multiplier, et la priorité "fédérale" n'a pas semblé être la nécessité des formations à la sous-traitance. Mais l'autre raison, au-delà des questions de dumping social que porte la sous-traitance, c'est le manque de prise de conscience, son ampleur prise aujourd'hui et ce qu'elle génère en termes de casse des collectifs de travail et de difficulté à organiser les salariés pour se défendre. Si nous ne formons pas rapidement l'ensemble des militants de la Fédération et de nos syndicats sur ces enjeux, cela va empirer, et pas seulement par une augmentation de la sous-traitance (par exemple EDF et ENGIE sont passées à un stade supplémentaire en faisant travailler aux côtés d'agents statutaires sur des sites historiquement statutaires, des salariés non statutaires issus d'autres filiales des groupes avec des contrats de travail de droit privé, idem pour les salariés issus d'AREVA arrivant déjà à EDF).

-Déploiement du projet CGT 2014 d'Accord Collectif Interentreprises pour les salariés du Nucléaire :

Là, pour le collectif fédéral et son animateur, il s'agit d'un échec, mais qui plus est "douloureux" comme écrit auparavant. Un échec, car comme pour la formation des syndicats aux problématiques de la sous-traitance, l'actualité sociale et le manque de prise de conscience collective du niveau des enjeux n'ont certainement pas aidé au déploiement.

Douloureux surtout, car consciemment ou non, des camarades mandatés permanents de la Fédération sont intervenus directement auprès de syndicats pour ne pas encourager la diffusion de ce document qualifié "d'irréaliste" dans le meilleur des cas. De la même manière, dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche interfédérale CGT des assises industrielles de la filière nucléaire en 2015, où notre Fédération était fer de lance, il a été annoncé qu'il était hors de question que le projet CGT d'Accord Collectif Interentreprises pour les Salariés du Nucléaire en fasse partie !!!

A ce sujet, délibérément ou non, des camarades mandatés de la Fédération ont "torpillé" un projet revendicatif de notre Fédération et sa feuille de route (sans compter les heures de travail pour le réaliser, 2 Assemblées à Montreuil de 80 militants du nucléaire donneur d'ordre et prestataires pour le valider, et le coût de son tirage à 40 000 exemplaires). L'ironie de l'histoire, c'est que cette communauté de travail des travailleurs du nucléaire que nous voulions mettre en œuvre avec ce projet, sur la base d'un statut social de haut niveau issu des repères revendicatifs confédéraux CGT du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle, va être mis en œuvre à la sauce patronale du dumping social, avec le gouvernement demandant à EDF d'intégrer avec leur propre contrat de travail des milliers de salariés d'AREVA sur des emplois statutaires tout en augmentant le recours à la sous-traitance !!!

Pour rappel, voici à mi-mandat le bilan succinct du Collectif Fédéral sous-traitance :

Le bilan de l'activité du Collectif Fédéral sous-traitance à mi-mandat est à mesurer dans le contexte où travaillent sur le terrain les membres qui le compose. Les camarades dont le syndicat soutient et impulse la démarche vers les salariés de la sous-traitance, obtiennent des résultats plus probants (comme à Nancy avec la relève de compteur où la CGT a obtenu chez OTI 40 % des suffrages nationalement) que ce soit en termes de renforcement ou de démarche revendicative (Nancy, Rouen, Cruas, Flamanville par exemple). Sur d'autres sites comme à Cadarache et ITER, du travail important est effectué en lien souvent avec la Fédération de la Construction ou de l'Union Syndicale de l'Intérim. La limite de l'activité de déploiement vers les salariés de la sous-traitance tient surtout au fait que trop peu de syndicats se sont emparés réellement de la question : une petite quinzaine pour la distribution (syndicats Energie) et une petite dizaine dans le nucléaire (CEA, AREVA et EDF). Pourtant le collectif sous-traitance tient à la disposition des coordinations régionales ou des syndicats voire des secteurs, des journées d'études sur le sujet, qui semblent donner satisfaction aux participants (en 8 ans à peine 15% des syndicats de la fédération ont pu bénéficier de ces journées d'études, de manière individuelle ou collective). Depuis le dernier congrès, seule une région (Pays de Loire) et le secteur distribution (journée d'étude relève de compteur) et le collectif nucléaire EDF ont sollicité le Collectif sous-traitance. De nombreuses autres sollicitations ont évidemment lieu, mais pour répondre à des problèmes de salariés ou militants CGT dans les entreprises de sous-traitance, souvent liés à des situations de perte d'emploi suite à renouvellement de marché ou de discrimination syndicale. Nous pensons que la Direction Fédérale doit impulser auprès de toutes nos coordination régionales a minima une journée d'étude sur les questions de sous-traitance, car avec la destruction de pans entiers du code du travail déjà intervenus ou à venir, les conditions de travail déjà très souvent précaires chez les salariés de la sous-traitance vont encore empirer. Aujourd'hui, sur une seule entreprise de sous-traitance de la relève de compteur (INSIEMA) où le patron a réalisé 300 ruptures de contrats de travail sans aucun licenciement économique en 2,5 ans sur un effectif constant de 350 salariés, nous en sommes à déjà 8 procédures contre le licenciement de nos délégués ou adhérents et pour annulation des élections.

Conclusion : Le collectif fédéral devrait avoir pour fonction d'aider les syndicats à mieux appréhender les problématiques liées à la sous-traitance pour, dans le cadre de notre déploiement/renforcement auprès de ces centaines de milliers de salariés (trop peu syndiqués) intervenant sur le champs fédéral, pouvoir les organiser dans la CGT pour, avec les salariés donneurs d'ordre, améliorer leurs conditions de vie et de travail, dans le cadre d'une démarche revendicative fixée en congrès fédéral par exemple. Au lieu de cela, trop souvent le collectif fédéral sert de "super délégué" pour au coup par coup défendre les salariés prestataires lorsqu'ils sont confrontés aux difficultés.

Je suis à moins de 18 mois de la mise en inactivité, je pense que la Fédération doit se poser la question de maintenir ou non ce collectif fédéral, mais surtout pour quel objectif. Me remplacer pour travailler dans les mêmes conditions qu'actuellement, c'est prendre le risque de décourager durablement un militant.

Risque, s'il n'y a plus de personne qui spécifiquement s'occupe de la sous-traitance, tant que l'ensemble du corps militant ne l'aura pas intégré : Je ne siège plus au CCE d'EDF depuis 3 ans où je portais ce dossier notamment. Et bien en 2016, pour la première fois, ce sujet n'a pas encore été abordé (c'est vrai, avec l'actualité il y a beaucoup plus de CCE et bien chargés...)

Je pense aussi, que le où la camarade qui me remplacera pour s'occuper des questions de sous-traitance devrait siéger a minima à la Direction Fédérale et à l'exécutif de la Branche des IEG (il faudrait aussi voir pour la Branche Energie Atomique), sinon cette réalité prégnante de nos industries risque d'être un peu oubliée. L'animateur du Collectif sous-traitance n'est plus à la Direction Fédérale depuis 2010... ceci expliquant aussi peut être pourquoi nous sommes en recul sur cette question.

Je remercie la Fédération de m'avoir mandaté pour former nos syndicats contre les idées d'extrême droite, par rapport à tout ce que j'ai écrit ci-dessus, je me sens un plus utile.

Le droit syndical ou pot commun fédéral

Le collectif constitué du DLAJ, du Pôle Vie Syndicale et des DSC s'est réuni autant de fois que nécessaire et en fonction des sollicitations.

Un rappel de nos règles de vie, de fonctionnement et de sollicitation a été fait aux syndicats sur l'attribution du L4.

Il se compose en deux parties :

Gestion Nationale, par le collectif fédéral :

Sur les 2 000 heures d'EDF 1 900 heures ont été attribuées en 2015 et 1 850 heures en 2016.

Pour ERDF/GRDF, sur les 6 000 heures à disposition, 4 273 heures ont été distribuées en 2015 et 3 343 heures en 2016.

Tout n'est pas consommé sur ces entreprises car c'est aussi dans ces entreprises qu'il y a le plus de temps à disposition au niveau local.

Gestion régionale voire interrégionale :

Même si globalement le temps local est utilisé, ce que l'on peut déplorer c'est la non-mise en place des commissions régionales décidées en Conseil Général, sur la gestion de ce temps et qui avait pour but le lien avec le GT fédéral.

Rencontre et coopération des syndicats

Suite à la proposition de la DF de septembre 2014, 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 salariés et sur notre qualité de vie syndicale.

Le Pôle Vie Syndicale avait mandat de 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 de notre congrès fédéral 3, 4 et 8, en lien avec les commissions structuration, implantation 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 DF, de la CFC et des camarades permanents de la Maison Fédérale, soit au total 80 personnes à se répartir 245 syndicats.

Une méthodologie et des outils ont été mis en place par un Collectif du Pôle Vie Syndicale.

Le suivi était fait par le pôle.

A ce jour, seuls 107 syndicats sur 245 que compte la Fédération ont été visités (dont beaucoup sont des syndicats de la Branche Mines et de la Branche Energie Atomique).

Plusieurs explications à cela, la non-réponse de certains syndicats, le manque de prise en compte de certains camarades de la Fédération (47 camarades ont participé à la démarche sur 100).

Il est difficile de tirer des conclusions de ces visites car peu de camarades nous font un compte rendu ou nous retournent le questionnaire qu'ils doivent remplir lors de ces visites (40 sur 107 visites).

Le premier constat qui ressort est la satisfaction des syndicats rencontrés d'être écoutés, de poser leurs problématiques mais aussi les attentes envers la Fédération. Le fait d'apporter un accompagnement à plus long terme est jugé utile.

Les difficultés sont le plus souvent liées aux manques de militants avec des CE de syndicats restreintes le plus souvent à un bureau élargi, de moins en moins fréquentes. A contrario de la multiplicité des réunions quelles soient syndicales ou IRP. Bien souvent l'activité est portée à bout de bras par trois ou quatre camarades. Par endroits, des camarades fatigués, las, proches de la retraite qui ont du mal à trouver les clefs qui leur permettraient d'ouvrir les portes qui les séparent de cette nouvelle génération. Ailleurs, des militants inexpérimentés plus ou moins jeunes se retrouvent en situation de reprendre les principales responsabilités souvent sans formation ni accompagnement adéquat et sans réels moyens pour les assumer.

Les différences de périmètre entre syndicats territoriaux, implantations d'entreprises et maillage des IRP conduisent inéluctablement à une séparation entre activité du syndicat et exercice des mandats IRP, les "rapports de forces" internes entre métiers imposant les priorités.

La difficulté à mener l'activité syndicale dans cet éclatement géographique.

Ce qui est plus criant c'est la non-maitrise des règles de vie CGT, une méconnaissance du fonctionnement de l'organisation et de nos repères chez les militants en première responsabilité. La formation est une aide pour pallier à ce manque.

Dispositif de coopération avec les syndicats en difficulté

On recense un nombre grandissant de syndicats en difficulté (certains privés de secrétaire général) et dont il est nécessaire d'assurer le suivi.

Ces syndicats sont identifiés notamment au travers de signalisation de la part des animateurs régionaux, suite aux visites de syndicats et parfois par des interpellations directes auprès du pôle Vie Syndicale.

Parfois une simple rencontre avec la direction du syndicat et le rappel de principes et des règles de fonctionnement permettent de remédier rapidement aux difficultés de l'organisation.

Parfois cette activité nécessite une attention particulière d'un coopérant pouvant être plus ou moins chronophage.

Il en est de même sur diverses problématiques liées à la vie syndicale et au lien entre les organisations de la CGT : Coordination Nationale CGT SERVAL en lien avec les syndicats, construction de coopération entre les organisations de la CGT en lien avec la vie des groupes (intégration DALKIA au groupe EDF, création du syndicat CGT DALKIA Ile de France, coopérations entre les organisations en local ou au national....)

Il serait bon que l'on définisse ensemble ce qu'est un syndicat en difficulté ?

Perte d'adhérents, problème de fonctionnement, plus d'activité, plus de Secrétaire de Syndicat ?

C'est important pour que l'on fixe ensemble nos priorités de déploiement.

Le suivi et la mise en place d'une méthodologie pour les congrès de syndicats

Faisant suite à la validation de la Direction Fédérale du 15 janvier 2015, le Pôle Vie Syndicale a été chargée de collecter les dates des congrès et de suivre la participation des membres de la Direction Fédérale dans la préparation et le déroulement de ces congrès. Cette initiative avait pour vocation d'être une démarche d'aide et d'appui aux syndicats.

Une note fédérale avait été envoyée aux syndicats le 28 janvier 2015 pour les informer du point d'entrée concernant les congrès. Force est de constater que cette information n'a pas été retenue par les syndicats, car le Pôle Vie Syndicale a eu beaucoup de mal à recenser les dates de congrès.

Afin d'être plus efficace, le Pôle Vie Syndicale avait fusionné le tableau de suivi des syndicats et celui des congrès. Là encore, grosse difficulté de suivi.

Enfin, une note fédérale sur le suivi des congrès a été envoyée aux syndicats avec une méthodologie type "pense bête" de préparation et déroulement d'un congrès en annexe le 25 février 2015.

Le but de ces visites est aussi de mettre à jour nos données fédérales et notamment les statuts des syndicats.

Dispositif de rencontre des membres de la DF

Nous n'avons pas pu mettre en place ce dispositif car nous n'avons pas trouvé de camarades pour prendre en charge ce dossier.

Groupe de Travail suivi et analyse des élections en lien avec la Confédération

Il a été décidé que cette activité dépendrait d'une nouvelle organisation mise en place pour le suivi des élections professionnelles à la Fédération gréée et animée par Daniel SOUTY.

Lien avec les animateurs régionaux en termes de vie syndicale

Des réunions ont été initiées par la Coordination Fédérale, certes sur le plan de travail fédéral et l'actualité revendicative, pour autant nous sommes intervenus de temps à autre (certes pas assez) pour aborder la question de vie syndicale.

Il est nécessaire que le pôle anime le suivi avec les animateurs régionaux.

Des réunions tardives ont été tenues en fin de mandat, même si celles-ci sont peu nombreuses, elles restent nécessaires et très sollicitées par les nouveaux animateurs régionaux.

A la demande des animateurs régionaux et au vu de l'actualité dense, nous avons reporté le séminaire en 2017.

Le besoin d'être accompagné régulièrement par un coopérant de la Maison Fédérale est prégnant. Le besoin d'un référent régulier pour aider à l'impulsion et ce, à long terme pour une vraie construction avec les syndicats.

Lien Vie Syndicale Confédérale

Contrairement au précédent mandat où nous avons une coopération avec un élu confédéral, et malgré notre sollicitation sur les difficultés à gréer le pôle, nous n'avons eu aucun lien avec la Confédération. Hormis le Collectif Formation qui lui est en lien régulier avec le Collectif Confédéral.

Nous avons bien participé à une ou deux réunions Vie syndicale Confédérale organisées dans le mandat, au seul titre d'information.

Conclusion

Comme beaucoup d'entités fédérales, le fonctionnement du Pôle Vie Syndicale a souffert du manque de disponibilité des camarades au regard de l'accumulation des mandats et des responsabilités, de la dictature de l'actualité et de la gestion de "l'hyper-urgence" (c'est à dire de l'urgence qui surgit et remet en cause le traitement des urgences...).

La nouvelle organisation de la Maison Fédérale a beaucoup impacté l'activité du pôle.

La difficulté de gréer le pôle (manque de personnes), la non-mise en place et donc l'inexistence des Commissions à l'activité du pôle, les prérogatives anciennement liées au Pôle qui ne le sont plus, la non présence du Pôle à l'Exécutif Fédéral ont fait que l'activité du Pôle était gérée le plus souvent en fonction des urgences.

Confusion des activités à traiter par le Pôle et par les Commissions "Déploiement" et "Syndicalisation".

Donc certaines activités, comme l'état d'organisation, n'ont pas été exploitées et portées à la hauteur de nos attentes. Directement liés à cette commission, les éléments n'ont pas pu être utilisés et exploités pour une analyse à la DF.

Besoin de repenser l'organisation du Pôle, ses prérogatives, en tenant compte de la réalité de notre organisation, en lien avec le nombre de camarades, pour mener toutes les activités du pôle et enfin avec les moyens suffisants associés (appui administratif unique notamment).