

Partie IV - La démocratie syndicale et la vie syndicale

La démocratie sociale, instrument de la citoyenneté des salarié-e-s et des retraité-e-s

La démocratie sociale ne peut pas se réduire à une simple reconnaissance et à la mise en place d'un réel dialogue social, une notion aussi floue que fourre-tout qui autorise toutes les diversions possibles.

La citoyenneté doit pouvoir s'exercer au travail. Cette exigence démocratique butte sur le rapport entre le/la salarié-e et son employeur, fondé sur la subordination du premier au second.

Comment être pleinement citoyen-ne au travail quand la libre expression d'une opinion ou d'une revendication peut faire prendre le risque d'une sanction ?

Le syndicalisme a acquis, de hautes luttes, un droit de cité sur le lieu de travail et dans la société. L'organisation syndicale constitue un lieu de libre expression des adhérent-e-s sur le lieu de travail et de vie, permettant l'élaboration de leur intervention. Elle offre ainsi aux salarié-e-s le moyen d'y exercer leur citoyenneté dans un cadre collectif. C'est une des conditions de la démocratie sociale.

Mais la démocratie sociale ne saurait exister sans une réelle démocratie syndicale. Ainsi, il est de notre responsabilité de mettre en œuvre cette démocratie à tous les niveaux de notre vie syndicale. La démocratie ne se limite pas au vote de telle ou telle décision. C'est un processus long qui s'appuie sur des temps de débats, d'échanges et de réflexions qui permettent l'émancipation du plus grand nombre et, in fine, un vote éclairé et permettre collectivement la mise en œuvre des décisions.

La démocratie a ainsi l'égalité comme principe, tout le monde a les mêmes droits, devoirs et chacun-e peut participer aux décisions et se voir confier des responsabilités. Nos statuts et nos orientations, votés en congrès, portent cette exigence de démocratie pour toutes et tous les syndiqué-e-s. À la CGT, salarié-e ou retraité-e, chacun-e compte pour un-e.

La démarche syndicale, la connaissance de la CGT, la volonté de faire vivre la démocratie au sein de la CGT sont des atouts pour faire grandir le rapport de force.

Renforcer et multiplier la formation syndicale est un moyen pour y parvenir. Pour cela, nous avons besoin de gagner des droits nouveaux permettant à chaque syndiqué-e qui le désire de se former syndicalement.

La démocratie n'est pas "chacun dit, fait ce qu'il veut" au nom de l'organisation. Cela est particulièrement vrai avec le développement des nouvelles formes et technologies de communication, notamment par les réseaux sociaux.

La démocratie impose de s'exprimer et de s'écouter, de respecter l'avis du collectif. La parole individuelle n'est pas celle du collectif.

Toutefois, vouloir des syndiqués acteurs et décideurs est une démarche qui s'inscrit à partir des orientations de la CGT, de ses valeurs et fondamentaux. En effet, la CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination.

Quels choix en termes de vie syndicale ?

La démocratie syndicale et la vie syndicale ne se décrètent pas, elles nécessitent organisation, veille permanente et suivi dans la durée. Il nous faut sans cesse nous réinterroger sur nos pratiques et notre fonctionnement.

Le syndiqué au centre de l'organisation syndicale

L'organisation syndicale doit être tournée vers ses syndiqué-e-s pour leur permettre d'en être les acteurs même si nous savons que tous ne prendront pas une part égale pour contribuer à la vie de leur syndicat. Néanmoins, le syndiqué est libre et doit pouvoir donner le sens et le temps qu'il souhaite au fonctionnement de son syndicat sans que cela ne puisse minorer son rôle dans l'organisation. Le syndicat doit être avant tout un espace de liberté de débats et de décisions, ce qui implique :

L'existence d'espaces de débats ou de prises de parole.

La possibilité pour chacun de peser dans les décisions.

Que le syndicat doit être ressenti comme utile, tant au collectif qu'à l'individu, et en capacité de répondre aux attentes de ses syndiqué-e-s.

Que les règles de vie soient partagées par tous afin de garantir notamment la liberté d'expression et le respect des règles démocratiques dans le processus de décision.

Que l'organisation de la CGT, à tous les niveaux, soit pensée et mise en place pour permettre une réelle mise en œuvre de ses décisions afin de sortir de nos habituelles "incantations".

Proposition : *Les propositions ci-dessus sont à décliner et mettre en place pour chaque syndicat en fonction de ses réalités, ses contraintes et moyens, aucune organisation type ne pouvant être calquée systématiquement.*

Le syndiqué, son rôle, ses attentes

Force est de constater que la notion de syndiqué/acteur n'est pas aujourd'hui au niveau souhaité. La notion même de syndicalisme de syndiqués est à reconquérir. Nous devons sortir absolument d'un syndicalisme délégataire.

Si les jeunes peuvent paraître moins sensibles à l'engagement, ils n'hésitent pas à se mobiliser autour des sujets les plus variés (écologie, alter mondialisme...). Ils souhaitent une réactivité de l'organisation à laquelle ils adhèrent et doivent pouvoir mesurer concrètement leur implication. Plutôt rassurant donc, et à contre courant de la pensée dominante, il est vital que notre syndicalisme s'adapte à cette évolution des mentalités en adaptant son "espace" syndical, sa démarche et sa vie syndicale à cette nouvelle donne.

Cependant, en fonction de leurs contraintes professionnelles, leur déroulement de carrière, ou plus simplement de leurs souhaits d'investissement, chacun doit être en capacité de s'investir comme il le souhaite dans la vie de son syndicat.

L'Implication militante ne peut être identique pour tous les militants.

En fonction des périodes de la vie (enfants à charge, respect des contraintes professionnelles) et des situations personnelles, nous devons faire évoluer notre fonctionnement militant en respectant l'équilibre "vie privée/vie militante".

Quoi qu'il en soit, un-e syndiqué-e ne doit jamais se trouver tenu-e à l'écart du processus démocratique de son syndicat. Cela suppose que soient connus et compris par tous les droits et devoirs du syndiqué-e. Comment former, informer, déployer la presse syndicale, multiplier les assemblées générales, et utiliser tous les canaux de communication ?

Si l'objectif est que le syndiqué soit réellement acteur de la vie de son syndicat, il est important que soient mis à sa disposition tous les éléments de connaissance qui lui permettront de prendre part à la décision collective, que ce soit sur le plan de la vie syndicale, de la construction revendicative ou de la mobilisation. Cette connaissance doit être accessible, partagée avec l'ensemble des syndiqué-e-s, elle doit aussi pouvoir être débattue dans des espaces adaptés et voulus par les adhérent-e-s (réunion physique, espaces collaboratifs, messagerie électronique...).

Trop de syndiqué-e-s sont privé-e-s de l'information CGT de base à savoir "Ensemble", voire "Energies Syndicales" reçus par seulement 50 % de nos syndiqué-e-s.

Quelle organisation dans chaque syndicat pour la mise à jour de CoGiTiel ?

Nous constatons que plus les salarié-e-s sont isolé-e-s, que les collectifs de travail sont éclatés, plus il est difficile de les mobiliser pour participer aux assemblées générales. Il nous faut donc ouvrir d'autres espaces d'échanges, de débats ou tout simplement d'informations ou proposer que des réunions puissent se dérouler à des endroits ou à des moments plus en phase avec les contraintes de chacun.

Nous devons retisser le lien entre le collectif de décision du syndicat et les syndiqués, trouver d'autres formes d'échanges et de débats.

Sur la base de prise de responsabilités, même minimales et le tissage de liens de proximité après reconstruction ou remise en place de "sections syndicales", le lien devrait se faire plus aisément entre la direction du syndicat et son assise : les syndiqué-e-s.

La mise en place des sections syndicales semblant prioritaire, la fédération impulsera une aide spécifique en direction des syndicats.

Les enjeux de la démocratie

Si les statuts de la CGT sont construits de façon à permettre l'expression de la démocratie dans notre organisation, force est de constater que, dans la pratique, cela paraît plus compliqué à mettre en œuvre.

La démocratie syndicale doit permettre l'expression individuelle et la prise en compte des avis de chacun, que les débats puissent se dérouler dans une nécessaire pluralité d'idées, dans le respect des idées de tous. Les décisions prises doivent recueillir l'aval de la majorité, et pour qu'enfin le processus démocratique soit mené jusqu'à son terme, elles doivent être effectivement suivies des faits et contrôlées.

La démocratie implique la représentativité la plus large des salarié-e-s et par conséquent que les femmes soient justement représentées dans nos organisations et nos instances selon les règles CGT.

Pour que vive la démocratie

La démocratie, c'est d'abord prendre des décisions collectives qui tiennent compte des réalités de terrain et respecter les décisions prises dans nos instances. Il est de notre responsabilité collective de veiller à la correcte mise en application de ces décisions. Or, nous constatons que ce n'est pas toujours le cas et que notre organisation n'est pas "organisée" pour traiter des éventuels écarts qui nous pénalisent dans notre fonctionnement et qui nuisent à notre efficacité.

La démocratie, c'est aussi le respect de nos règles de vie. Là encore, nous observons qu'elles ne sont pas toujours respectées sans pour autant que les écarts soient traités. Néanmoins, nous savons aussi que ces règles de vie ne sont pas bien connues de tous, elles sont pourtant le fondement de notre organisation démocratique.

Sur la base de ces constats, notre fédération doit s'organiser pour pouvoir mettre un terme aux écarts constatés. L'échange, le débat doivent être les premières réponses aux difficultés rencontrées, le renvoi au collectif est essentiel. Toutefois, des cas exceptionnels peuvent pointer.

La fédération doit se donner les moyens de régler les écarts.

Les syndiqué-e-s ne sont pas suffisamment nombreux à participer au processus démocratique. Les raisons invoquées sont le manque de disponibilité et parfois un déficit d'implication des adhérent-e-s dans la vie de leur syndicat. Si le syndiqué ne va pas à la démocratie, alors la démocratie doit pouvoir aller à lui.

La préparation de nos congrès doit être proposée en laissant plus de place aux informations et aux préparations ascendantes tout en laissant le temps nécessaire pour atteindre cet objectif.

La démocratie ne peut réellement vivre au sein de notre organisation, qu'à la condition où la parole de chacun-e est respectée, où un climat de confiance et de fraternité règne dans nos syndicats. Cela passe par le respect de la pluralité des avis et l'acceptation du débat contradictoire.

Afin d'assurer le renouvellement de notre corps militant mais aussi de lui permettre d'être encore en prise avec les réalités professionnelles des salarié-e-s que nous représentons, nous proposons que les élu-e-s et mandaté-e-s ne doivent pas faire "carrière" dans le syndicat. Il nous faut faire attention au cumul des mandats et à la succession de ceux-ci.

Les élu-e-s et mandaté-e-s doivent être en prise avec la vie de leurs syndicats. Ils doivent rendre compte de leurs activités au syndicat et aux salarié-e-s. Il faut replacer le syndicat au centre du processus de décision pour qu'il puisse mettre tout en œuvre pour que la désignation des candidat-e-s et des mandaté-e-s soit réellement démocratique.

Le renouvellement des militants doit être une préoccupation constante des syndicats en veillant à y intégrer des jeunes et des femmes.

Il y a nécessité que l'élu-e mandaté-e s'approprie les repères revendicatifs CGT pour les faire connaître aux salarié-e-s afin de construire les revendications mais aussi d'utiliser les IRP comme outils pour les faire aboutir.

La contribution des syndiqué-e-s au fonctionnement de l'organisation

Les propositions revendicatives des syndiqué-e-s doivent pouvoir être mises en débat avec les salarié-e-s dans le but de renforcer les liens entre syndiqué-e-s et salarié-e-s non syndiqué-e-s. Le/la syndiqué-e est acteur du processus démocratique, il/elle est invité-e à peser dans toutes les décisions du syndicat, à élire les premiers responsables syndicaux, à mandater les candidat-e-s aux élections. Dans un contexte de lutte, il est appelé à décider des moyens d'action les plus efficaces à mettre en œuvre pour faire aboutir le cahier revendicatif.

Pour recueillir l'adhésion et rendre la mobilisation plus efficace, les modes de mobilisation ne doivent elle pas être discutés et décidés collectivement et différenciés en fonction du salariat (technique, administratif, cadre, maîtrise, retraité...) ?

Les assemblées générales des syndiqué-e-s sont elles organisées chaque année par les syndicats ?

Le fonctionnement de notre Conseil Général.

Cette instance décisionnaire des syndicats entre deux congrès doit être un lieu de démocratie permettant l'expression et l'écoute du plus grand nombre dans le respect des avis de chacun. La FNME CGT s'engage à envoyer, dans les délais suffisants à la préparation en proximité, dans les syndicats les documents nécessaires à la prise de décisions collectives.

Une fédération à l'écoute et en réponse aux besoins de ses syndicats.

La fédération fédère les syndicats.

L'ensemble des moyens organisationnels et humains de la fédération doivent être pensés dans ce sens. La fédération doit mettre en place une veille permanente des attentes, des besoins, des propositions, des remarques des syndicats, notamment en termes juridiques.

C'est bien cette écoute, cette prise en compte qui doivent permettre une réelle démocratie interne et instaurer la confiance nécessaire dans notre organisation. Cela passe par la mise en place d'une organisation interne dédiée à cette tâche.

L'activité fédérale, le lien avec ses outils que sont l'UFR et l'UFICT CGT.

Les outils dont s'est dotée la fédération doivent participer, animer la démocratie et la vie syndicale en leur sein et dans la fédération.

Ces outils aux services des spécificités du salariat sont à disposition de la fédération et des syndicats pour aider à organiser le déploiement et le renforcement de la CGT.

Pour une réelle mise en cohérence au quotidien avec l'ensemble de l'activité de la fédération, des lieux de travail collectifs, d'échange et d'écoute permettant de mieux travailler en commun pour répondre aux besoins de syndicats sont nécessaires.