

Partie I - Notre démarche syndicale et notre rapport aux salarié-e-s et aux retraité-e-s

Un état des lieux...

Dans les IEG, depuis la genèse de la libéralisation du secteur de la fin du XXème siècle, nos champs professionnels se sont profondément transformés, notamment avec la privatisation et le changement de statut des entreprises historiques. Sous la pression de la Commission Européenne, de l'application de la loi de Transition Energétique, du désengagement de l'Etat et de l'arrivée de nouveaux opérateurs, la première conséquence de cette nouvelle typologie des entreprises est que de plus en plus de salarié-e-s ne bénéficient pas du Statut des IEG.

Les autres secteurs de notre champ fédéral subissent les mêmes transformations. C'est le cas pour le CEA, AREVA ou Total.

Le Secteur Energie Atomique (SEA) connaît de profondes mutations sous l'effet conjugué de choix économiques et industriels désastreux côté AREVA et sous l'effet du désengagement de l'Etat dans la recherche fondamentale côté CEA.

Associées à ces modifications structurelles d'entreprises, nous notons des évolutions importantes de la sociologie du salariat. L'ensemble des entreprises connaît les mêmes mutations : plus de diplômé-e-s, plus de jeunes, plus de femmes, travaillant dans des métiers, des formes d'organisations nouvelles, y compris dans le périmètre historique de nos entreprises.

Cette évolution s'accompagne d'une sous-traitance accrue des activités techniques. Au périmètre d'EDF SA par exemple, il y a aujourd'hui en permanence autant de salarié-e-s sous-traitants que de salarié-e-s statutaires.

Dans la branche mines, les salarié-e-s en activité viennent de la sécurité sociale minière, des mines de sel et de l'ingénierie recherche (CGG, BRGM et Total amont).

Les salarié-e-s se concentrent pour certains domaines d'activités de plus en plus sur les territoires des grandes métropoles ou sur des zones fortement industrialisées. Ils y occupent souvent de nouveaux métiers dans des organisations de travail qui se transforment en permanence. Il est à noter que cette évolution professionnelle impacte toutes les catégories de salarié-e-s.

Pour autant, qu'ils soient d'une filière ou d'une autre, qu'ils dépendent d'une entreprise, d'une direction ou d'une autre, les salarié-e-s peuvent travailler sur les mêmes territoires, sur les mêmes sites.

Notre champ fédéral couvre trois types de pensionné-e-s avec des régimes sociaux différents : IEG, mineurs, régime général.

Avec une population de presque 500 000 pensionné-e-s fin 2014 notre Union Fédérale Retraités ne compte que 23.234 adhérent-e-s retraité-e-s, soit 4 % de la population concernée.

La structuration syndicale est liée à l'histoire et à la culture syndicale, au statut des uns et à celui des autres : Des syndicats par bassin minier pour les mineurs ; Des sections syndicales de retraité-e-s rattachées aux syndicats d'actifs pour les électriciens et gaziers comme pour le SEA.

La fermeture des mines a entraîné la chute des effectifs actifs, augmenté le nombre de retraité-e-s, organisé-e-s en syndicats toujours à partir des bassins.

Aujourd'hui nous constatons une baisse du nombre de militants compte tenu des décès et du vieillissement des populations. Cette situation entraîne la réduction du nombre de collecteurs et la baisse du lien social pour les anciens mineurs et veuves de mineurs, ce qui n'est pas sans conséquence sur la perte d'adhérent-e-s.

Dans les IEG, le cloisonnement des entreprises de l'énergie et le fonctionnement par "filière métiers" ont réduit le revendicatif des actifs aux questions des entreprises. Les retraité-e-s s'en voient de plus en plus exclu-e-s, notamment avec leur rattachement à la CNIIEG en lieu et place des entreprises.

Si les convergences d'intérêts existent toujours, elles ont parfois des difficultés à s'exprimer et à se développer. La notion de "force d'appoint" que représentent les retraité-e-s reste forte chez les militants actifs au détriment d'un véritable développement d'activités revendicatives spécifiques et intergénérationnelles.

Dans le SEA, l'organisation géographique des retraité-e-s se situe sur 4 grands sites : Cadarache, Grenoble, Saclay, Marcoule, ainsi que quelques embryons sur les sites militaires. Il y a une particularité à Pierrelatte où les syndiqué-e-s sont rattaché-e-s à l'Union Locale. L'ensemble de ces sections sont vieillissantes, du coup, les jeunes retraité-e-s, dans leur grande majorité ingénieurs et chercheurs, ne se retrouvent pas dans l'organisation syndicale.

Si construire une CGT pour tous les âges est un défi à relever ensemble actifs et retraité-e-s, cela pose la question du militantisme et de la forme d'organisation de retraité-e-s qu'il nous faut pour demain.

L'existence de structures professionnelles actifs et retraités facilitent la continuité syndicale. Il n'en demeure pas moins qu'il nous faut, pour être "utile et exister", développer des contacts et activités revendicatives professionnels et interprofessionnels en proximité et en complémentarité.

Si un travail commun existe entre l'Union Fédérale des Retraités et l'Union Confédérale des Retraités, des efforts sont encore à faire dans les départements, dans les localités.

Nos formes d'organisation actuelles sont-elles adaptées ?

Notre fonctionnement démocratique est-il suffisamment efficace et attractif pour permettre de construire "cette société pour tous les âges" que nous revendiquons et qui est actée dans nos congrès ?

Ainsi, ne réduisons pas le retraité à son passé, mais permettons-lui de "bâtir son avenir".

Une transformation du salariat qui questionne notre syndicalisme.

Ces dix dernières années, les transformations qu'a connu le secteur de l'énergie ont été brutales. Au-delà des conséquences qu'elles ont eues sur la réalité industrielle et économique, elles ont profondément bouleversé l'environnement et les conditions de notre action syndicale.

Confrontés à cette situation, l'évolution sociologique, l'un des éléments de cette transformation, a pu nous apparaître comme secondaire... A ceci près, que ce manque de prise en compte a contribué à affaiblir l'assise de la CGT, nos effectifs syndiqués, notre implantation et du coup notre capacité à développer des mouvements capables de résister et de faire prévaloir d'autres choix.

La financiarisation de l'économie impacte profondément le travail et sa place dans le développement de la société.

La crise financière qui la traverse ces dernières années accélère le processus. Il est évident que les réorganisations qu'ont induit ces choix de gestion ont eu des conséquences directes sur le travail des salarié-e-s.

Etre partie prenante de cette conception du syndicalisme implique de partir du rapport que les salarié-e-s entretiennent avec leur travail, avec le travail.

Partons de l'expression de la réalité quotidienne que vivent les salarié-e-s dans l'entreprise pour confronter nos propositions et construire avec eux les solutions à leurs difficultés.

C'est cette orientation qui doit guider l'élaboration de nos plans de travail, que ce soit pour le déploiement, la vie syndicale comme pour l'activité revendicative.

Cette démarche, souvent partagée dans les congrès ou les stages syndicaux, peine à s'imposer comme le moteur de notre activité syndicale quotidienne.

Pourtant, les salarié-e-s, notamment les jeunes, sont attachés à la reconnaissance de leur individualité. Bien loin de l'individualisme dont on les affuble trop rapidement, c'est à partir de cette reconnaissance qu'ils construisent leur rapport au collectif.

Il y a nécessité d'adapter notre syndicalisme pour que l'ensemble du salariat puisse trouver sa place dans la CGT, y construire ses propres revendications tout en organisant l'échange de points de vue et une cohérence dans notre stratégie syndicale.

Cela veut dire sans renoncer à ce qu'est la CGT, qu'il faut faire vivre un syndicalisme CGT dans lequel une majorité se reconnaît, fait confiance et s'engage. Il nous faut lever toute résistance.

Les évolutions du travail et le rapport des salarié-e-s à l'entreprise

Nous n'opposons pas ce que certains appellent "vieille industrie" avec ce qui serait l'industrie du futur, avec notamment les enjeux du numérique et les enjeux autour des énergies renouvelables et énergies vertes.

Par le passé, nous avons été confrontés à des évolutions technologiques et le numérique en est une. Notre syndicalisme a su y répondre en veillant à accompagner les salarié-e-s de nos entreprises dans cette transition professionnelle que ces mutations ont nécessitée.

La transformation du secteur de l'énergie bouleverse les garanties collectives et l'ensemble des dimensions du travail, en passant par les manières de le réaliser et par les conditions dans lesquelles il s'exerce.

Ce faisant, en accélérant l'évolution des rapports et des organisations du travail, elle ouvre des perspectives d'interventions syndicales nouvelles pour la transformation sociale.

Notre démarche syndicale

Une démarche syndicale en prise avec les salarié-e-s. Une démarche qui vise, à partir des besoins des salarié-e-s, à bâtir des propositions, à les revendiquer, à lutter, à établir un rapport de force avant de négocier. C'est un syndicalisme qui conteste, propose, agit et négocie.

A travers la question du travail, nous réaffirmons notre conception du syndicalisme, qui s'appuie et se construit d'abord sur notre rapport aux salarié-e-s.

Une démarche qui fait de la démocratie son but et son moyen, cette démocratie qui nous est refusée à chaque instant dans l'entreprise, celle dont nous avons le sentiment d'avoir été dépossédé dans la société.

La démocratie, c'est le droit à la parole, le partage d'idées, l'élaboration de projets et la recherche des solutions. Les moyens dédiés à l'information syndicale doivent être utilisés dans leur ensemble.

La construction des luttes et ses moyens pour élever le rapport de force

Construire des luttes, passe par la mobilisation des salarié-e-s et des retraité-e-s.

On part de "ce que les salarié-e-s et les retraité-e-s ont dans la tête", de ce qu'ils vivent sur le lieu de travail et de vie, de leurs besoins.

Il est indispensable de développer des solidarités entre générations, entre tous les salarié-e-s quelles que soient leurs garanties collectives, entre femmes et hommes, entre catégories, entre les différentes fédérations impliquées dans le champ de l'énergie, ainsi qu'entre notre fédération et l'interprofessionnel (UL, UD, CR).

Pour réellement changer la donne, il faut gagner l'implication et l'unité d'un nombre bien plus important de salarié-e-s et de retraité-e-s.

Pour construire les luttes, il y a nécessité de donner de la convergence, de la cohérence et de la coordination dans la mise en œuvre de nos décisions collectives.

La FNME CGT doit aider à décrypter les stratégies des entreprises, ouvrir des perspectives pour combattre le fatalisme avec des propositions à la fois de transformation sociale et d'actions immédiates pour améliorer le quotidien au travail.

C'est tout l'enjeu de la bataille des idées à mener par notre démarche revendicative pour ne pas rester sur le terrain patronal. C'est une bataille permanente et de fond.

Ce sont les salarié-e-s et les retraité-e-s eux-mêmes qui sont au cœur des mobilisations, qui participent à l'élaboration des revendications et décident des formes du mouvement, de sa durée jusqu'à la signature ou non d'un accord.

Des actions centrées sur le métier sont de plus en plus fréquentes dans notre fédération. Ces actions participent-elles à la convergence des luttes et d'accroissement du rapport de force ? Sont-elles un risque de corporatisme ?

Les actions, si elles sont décidées par les salarié-e-s, peuvent faire émerger des revendications spécifiques, locales et se conjuguer avec des revendications nationales.

Les actions ne doivent pas s'opposer avec les autres actions inter-métiers, voire interprofessionnelles.

La construction du rapport de force demande à être évaluée, sans tabou. Chaque mouvement revendicatif doit faire l'objet d'une analyse et d'une communication la plus large possible.

Le rapport de force se mesure à la capacité de mobilisation de la CGT, au nombre de grévistes, et à l'état d'esprit des salarié-e-s.

Qu'ils soient issus d'un secteur où la CGT est puissante ou d'un autre où elle l'est moins, les militants n'ont pas tous la même perception de la situation. La prise en compte des écarts et leurs explications contribue à augmenter le rapport de forces. Un travail de cartographie doit être entrepris sur les périmètres de l'ensemble des syndicats.

La CGT signe une majorité des accords soumis à signature malgré cela des salarié-e-s ont le sentiment que la CGT est contre tout. Cette image est véhiculée par les médias et le patronat. Notre démarche syndicale doit faire évoluer ce sentiment.

La CGT doit être innovante dans sa manière de communiquer afin de valoriser son travail dans la démarche de négociation. La CGT doit être plus à l'offensive sur l'application et le respect des accords signés.

Consulter, c'est associer les syndiqué-e-s et les salarié-e-s à chaque étape des discussions ou des négociations sur les sujets qui les concernent.

Qu'avons-nous à craindre à demander l'avis de nos collègues et à confronter les points de vue.

Cette démarche suscite l'adhésion des salarié-e-s.

La consultation n'équivaut pas à un sondage. Cela suppose d'être en capacité d'organiser une consultation la plus large des salarié-e-s sur le lieu de travail et dépend du rayonnement de la CGT, de son niveau de syndicalisation et de sa capacité à être la CGT de tout le salariat. D'où l'importance du taux de syndicalisation et de la représentativité de la CGT.

La consultation permet d'élever le rapport de force en mobilisant plus largement.

La lutte est un élément constitutif et fondamental du rapport de force à établir en préalable de négociations. Ce point nous différencie des autres organisations syndicales.

Lorsqu'une consultation a lieu auprès des syndiqué-e-s et/ou salarié-e-s, les syndicats doivent avoir connaissance des résultats pour leur transmettre.

La négociation fait partie intégrante de notre démarche revendicative. Elle a pour but de permettre d'avancer sur nos revendications.

Les négociations doivent être sous le contrôle des salarié-e-s. Il nous faut être en capacité d'informer, d'analyser, de proposer au fur et à mesure de l'avancée de la négociation et de donner la possibilité aux salarié-e-s de se faire entendre pour influencer sur son évolution.

Unité syndicale dans la revendication : en faire un axe majeur de notre action

Notre démarche d'ouverture et de rassemblement nous permet d'avancer avec tous ceux qui le souhaitent. Cette démarche est reconnue par les salarié-e-s. Elle fait partie de notre identité.

Cela nécessite d'être audibles et visibles avec nos propositions et nos objectifs.

Pour modifier en profondeur le rapport de force, tout doit être mis en œuvre, à chaque instant, pour surmonter les différences et pour combattre les divisions.

Il faut encourager la confrontation des idées entre organisations et la considérer comme un mode normal de nos relations. Il faut tenter de faire l'unité sur la base des revendications exprimées par les salarié-e-s.

L'unité syndicale, le rassemblement du salariat sont des éléments importants pour donner de la force aux luttes.

La place des élu-e-s IRP : équilibre entre activité syndicale et institutionnelle

Notre attachement à notre syndicalisme fait que nous avons besoin de veiller à rééquilibrer le temps que nous consacrons aux IRP par rapport à celui que nous passons avec les salarié-e-s.

Sinon, nous risquons que l'institutionnalisation prenne le pas sur notre syndicalisme. Nous avons besoin de veiller à ce que les IRP servent à la démarche revendicative et de lutte avec les salarié-e-s.

Les élu-e-s IRP doivent avoir une démarche volontariste afin de ne plus subir le calendrier imposé par les employeurs

Il nous faut maîtriser autant que faire se peut le cumul de mandats et favoriser le renouvellement des détachés syndicaux.

Des comptes rendus doivent être faits et distribués aux salarié-e-s ainsi qu'aux syndicats supports.

Les élu-e-s IRP sont confronté-e-s à des difficultés à concilier leur mandat et leur activité professionnelle pouvant conduire à des tensions et à des discriminations vis-à-vis de leur hiérarchie. Le syndicat doit vraiment intervenir, auprès des hiérarchiques, dès qu'il a connaissance de ce type de situation. Notre fédération doit engager une campagne nationale pour une meilleure reconnaissance du mandat par les directions et une adaptation de la charge de travail des élu-e-s et mandaté-e-s.

La charte des élu-e-s et mandaté-e-s confédérale doit s'appliquer à tous, sans exception.

L'implication des spécificités du salariat dans notre démarche

Si l'expérience est une qualité, il faut faire preuve d'écoute, être en capacité d'accepter les réflexions et les modalités d'actions différentes, être réceptifs aux idées nouvelles.

De même, il faut s'adapter et utiliser les nouveaux modes de communication (réseaux sociaux ou autres).

Le nombre d'ingénieurs, cadres et techniciens dans nos entreprises est croissant. Eu égard au niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale, cela implique une meilleure prise en compte de leurs situations et de leurs besoins.

C'est dans ce sens qu'un développement pérenne d'une activité spécifique est nécessaire afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est une nécessité pour mieux se comprendre entre les différentes composantes du monde du travail.

Organiser cette catégorie de salarié-e-s pour les impliquer dans l'action est stratégiquement important pour pouvoir rassembler le plus grand nombre d'entre eux, quelle que soit la diversité des modes d'actions proposés.

Tisser un lien de confiance avec tous les salarié-e-s et retraité-e-s en implantant notre activité dans leur quotidien et en s'appuyant sur nos syndiqué-e-s pour en faire des relais.

Le lien que nous entretenons avec les salarié-e-s s'est distendu avec l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Une réalité qu'il nous faut partager si nous voulons trouver les moyens d'agir.

Le sentiment de rejet exprimé par la population à l'encontre des mouvements politiques et de tout ce qui s'apparente à l'institution, n'épargne pas le syndicalisme. Toutes les organisations syndicales sont confrontées à ce phénomène.

Dans certains territoires, nous ne connaissons plus une partie grandissante de la population de nos entreprises et avons le plus grand mal à imaginer même le travail qu'elle y fait. Nous ne sommes plus dans leur champ de vision.

Il est nécessaire d'en faire un grand espace d'échange pour nos adhérents, ceux de toute la CGT, mais surtout de les réconcilier avec l'acte syndical quotidien ancré dans leur collectif de travail.

Notre ambition de déploiement

La question du déploiement n'est pas une question supplémentaire à notre activité syndicale qui viendrait se superposer sur la couche déjà importante de plans de travail... Elle est l'épine dorsale de notre syndicalisme. Toute notre activité syndicale doit s'imprégner de cette question. C'est une question vitale pour notre syndicalisme.

Syndicalisation

Le renforcement de l'organisation par la syndicalisation doit être une priorité de tous, quels que soient le mandat et la responsabilité exercés dans la CGT. Pour cela, le stage "Renforcer la CGT : des principes et des actes" doit être dispensé à tous les militants.

L'activité de renforcement de la CGT est l'affaire de tous.

Gagner la volonté de se déployer partout constitue un enjeu pour notre syndicalisme.

Etre visibles, être lisibles, être disponibles pour faire connaître la CGT.

Les grands mouvements de grève sont toujours une dynamique formidable et essentielle à la syndicalisation.

Les moyens pour le déploiement auprès des salarié-e-s de tous collèges, tous statuts, jeunes, retraité-e-s, femmes, existent. Il faut que nous les utilisions.

Des campagnes particulières en direction de cibles identifiées sont organisées, elles doivent servir au renforcement de la CGT.

La rupture de continuité syndicale s'opère souvent dans le cas de mutation professionnelle ou lors du passage à la retraite.

Il faut remédier à cela par une démarche et une méthodologie entre les différentes structures de la CGT. Il est nécessaire de mieux connaître les situations, pour accompagner, suivre et accueillir.

Nous devons mettre en place un accueil particulier de tous les syndiqué-e-s qui arrivent sur le périmètre d'un syndicat par une visite personnalisée. L'arrivée de tout syndiqué-e- doit constituer un moment privilégié avec les premiers militants du syndicat. Une rencontre physique et une présentation du syndicat doivent être faites.

Les différents mouvements revendicatifs doivent faire l'objet d'une analyse en termes de syndicalisation.

Nos syndiqué-e-s représentent une force considérable. Il nous faut plus et mieux les solliciter car ils sont le premier lien avec les salarié-e-s.

Prendre le temps, en nous appuyant sur nos adhérent-e-s, d'installer des relais dans chaque service pour que la présence de notre syndicalisme et donc le lien avec les salarié-e-s redevienne permanent.

Il est nécessaire de favoriser et de promouvoir la prise de responsabilités de jeunes, de femmes, de diplômé-e-s issus de professions nouvelles en détectant les potentiels pour favoriser le renouvellement.

Notre fédération impulsera fortement la visibilité des outils fédéraux existants, pour aider ses syndicats et sections syndicales au déploiement.

Il y a besoin de faire émerger une nouvelle génération de militant-e-s. Les diplômé-e-s, les femmes, les jeunes doivent prendre des responsabilités syndicales au sein de notre organisation.

Formation (stage d'accueil, stage de base CGT, IRP, éducation populaire et sujets sociétaux...)

Nous devons accueillir les nouveaux embauché-e-s avec le livret d'accueil fédéral et pour les ICT les fiches "Vos droits" de l'UFICT CGT.

Il nous faut organiser des Formations Syndicales d'Accueil (FSA) pour permettre une meilleure connaissance de la CGT, de son histoire, mais aussi de l'histoire de nos secteurs professionnels.

La CGT doit être présente dans les journées d'intégration organisées par les employeurs.

Nous devons former tous les syndiqué-e-s et futur-e-s militant-e-s. Dispenser a minima le niveau 1 CGT dès que l'on adhère à la CGT.

Il nous faut aider les militant-e-s à mieux s'approprier les enjeux de chaque dossier en réalisant des fiches méthodologiques. Le Fonds Solidaire de Déploiement doit permettre d'aider les syndicats à la formation de masse.

Continuité syndicale

Rester syndiqué-e après sa vie professionnelle reste un défi et une nécessité. Les difficultés de vie et les revendications ne s'arrêtent pas au moment du passage à la retraite.

Des exigences nouvelles émergent. Elles se conjuguent avec des problèmes récurrents comme la question du pouvoir d'achat ou d'autres préoccupations interprofessionnelles.

Un travail conjoint entre les actifs et les retraité-e-s est indispensable. La continuité doit faire partie du plan d'action et de formation des syndicats. Le travail avec les structures interprofessionnelles locales, comme les UL USR, est aussi indispensable.

Le passage à la retraite doit être anticipé également au sein de la CGT. La continuité doit être organisée avant que le-la futur-e retraité-e parte. Pour cela, avant le départ, il convient de transférer la cotisation au syndicat successeur.

L'UFR travaille à réactualiser son module d'accueil des nouveaux retraités.

Construire notre organisation pour qu'elle soit présente partout au plus près des salarié-e-s

Souvent, il y a concentration des moyens et des forces sur les unités de production et de maintenance (historiquement nos bastions) et c'est à partir de cette réalité que l'activité générale, les modes d'action de la CGT sont imaginés.

Il faut permettre à nos syndiqué-e-s de prendre, à tous les niveaux, des responsabilités et pour cela revoir notre fonctionnement en étant volontariste sur les femmes et les diplômé-e-s.

Il nous faut être au quotidien avec les salarié-e-s, les écouter pour comprendre leur travail et leurs revendications plutôt que de leur raconter ce que nous croyons en savoir.

Cela impose de déployer une démarche de co-construction des solutions aux situations qu'ils rencontrent, des formes d'actions pour les faire aboutir plutôt que d'arriver avec des solutions toutes faites.

N'est-ce pas cette démarche qui nous différencie des autres organisations syndicales ?

Permettre l'expression de la diversité d'opinion, d'origine et de pensée

Etre un syndicat de masse comme nous le revendiquons implique une diversité de situations et d'opinions. C'est ce qui fait la richesse de la CGT. Cette diversité ne doit pas être une façade.

La culture du débat, c'est la possibilité de pouvoir s'exprimer librement et d'assumer ses opinions.

La FNME CGT a mené plusieurs campagnes contre le racisme, le sexisme, l'homophobie et la transphobie. Il nous faut continuer à former nos militant-e-s sur la question de la diversité car ces débats sont loin d'être clos, y compris dans nos rangs.

Avec une tertiarisation et une féminisation plus forte dans nos entreprises, faire de l'égalité Femmes-Hommes notre priorité

L'égalité Femmes-Hommes doit être une priorité dans la FNME CGT et nos structures syndicales dans leur ensemble.

Une politique d'égalité aboutit et progresse si elle est mise en œuvre à tous les échelons de notre organisation. Cette politique doit être inscrite dans des principes et se construire dans la durée.

La lutte pour l'égalité Femmes-Hommes est impérative pour imposer la justice sociale. Il ne peut y avoir de progrès si la moitié de l'humanité n'a pas accès aux droits fondamentaux.

La question de l'égalité n'est pas une question qui concerne seulement les femmes. L'implication de tous et notamment des hommes dans la mise en œuvre de cette politique est indispensable.

Les salarié-e-s manifestent régulièrement une forte attente en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Gagner cette bataille, c'est aussi gagner la syndicalisation des femmes.

Il est nécessaire d'agir sur les représentations. Ce sont bien les effets de structure, la persistance de la ségrégation professionnelle qui justifie en grande partie les écarts de salaires. La non-mixité des emplois reste la variable principale.

Les cultures et les traditions sont encore lourdes. Certains préjugés ont la vie dure. Ces facteurs sont fondés sur les rapports sociaux de sexe et renvoient aussi à la division des rôles au sein de la sphère familiale.

Au sein de la FNME CGT, il faut maintenir une activité qui soit un appui aux militant-e-s ayant en charge d'impulser nos repères revendicatifs et de développer des outils à mettre à disposition des syndicats.

Il est impératif que des militant-e-s et syndiqué-e-s s'engagent et s'impliquent résolument dans la lutte pour l'égalité.

La FNME CGT et ses syndicats s'engagent à faire vivre la charte égalité Femmes-Hommes ; promouvoir la mixité et une juste représentation des femmes dans nos instances ; favoriser la syndicalisation et l'engagement militant des femmes ; traiter la politique égalité Femmes-Hommes comme une activité revendicative ; intégrer un volet sur la question de l'égalité Femmes-Hommes dans toutes les formations et stages des militant-e-s ; favoriser les pratiques permettant l'articulation et le respect du temps entre l'engagement militant et la vie familiale ; lutter contre les propos et comportements sexistes ; réfléchir à la mise en place d'un réseau d'échanges et de soutien pour les militantes en souffrance ; intégrer une culture de l'égalité dans nos écrits en adoptant une réforme du langage ; s'obliger à faire un état des lieux sur la place des femmes dans notre fédération, dans nos organisations syndicales, dans nos instances, dans les mandats sociaux, dans les IRP. A chaque congrès de syndicat, il nous faut poser la question du genre dans nos recensements, faire un point sur la politique égalité Femmes-Hommes.