

**6EME CONGRES DE LA FNME-CGT**  
**9 AU 14 AVRIL 2017 – NANTES**

**Notre démarche syndicale et notre rapport aux salarié-e-s et aux retraité-e-s**  
**Rapport présenté par Soraya LUCATTELLI**

Cher-e-s Camarades,

La libéralisation du secteur de l'énergie a profondément transformé nos entreprises et cela dans tous les secteurs de notre champ fédéral.

Privatisations, réorganisations, filialisations, externalisations avec recours massif à la sous-traitance, désengagement de l'Etat, application de la loi de transition énergétique que nous avons longuement combattue, arrivée de nouveaux opérateurs dans le secteur.

La liste est non exhaustive car encore longue.

Toutes ces transformations ont conduit à une nouvelle composition sociologique du salariat : statutaires et non statutaires, plus de diplômé-e-s, plus de jeunes, plus de femmes.

Par ailleurs, notre activité retraitée s'adresse à 3, voire 4 générations et couvre 3 types de pensionné-e-s avec des régimes sociaux différents : IEG, mineurs et régime général.

Ces profonds changements et cette évolution sociologique questionnent notre syndicalisme. En effet, cela a contribué à brouiller les repères des salarié-e-s, des syndiqué-e-s actifs et retraité-e-s, et, plus grave, de notre corps militant.

Notre action syndicale s'en trouve bouleversée.

La crise financière et les différentes lois votées ces dernières années (Rebsamen, Macron, El Khomeri pour ne pas les nommer) ont un impact quotidien sur le travail et sa place dans la société.

Une des conséquences directes est la perte de repères sociaux collectifs des salarié-e-s et retraité-e-s mais également la naissance d'autres formes et de nouvelles revendications.

C'est pourquoi notre syndicalisme doit partir de la réalité quotidienne que vivent les salarié-e-s pour confronter nos propositions et construire avec eux le rapport de force.

Il est essentiel d'adapter notre syndicalisme à la diversité que comportent aujourd'hui nos entreprises et notre société. Cette diversité que nous devons faire vivre pour que notre organisation reste ou devienne un espace d'échanges, de dialogues et de constructions collectives d'idées et de propositions.

Les salariés aspirent plus que jamais à un syndicalisme de proximité, efficace, utile qui tienne compte de leur réalité et de leur avis. Ils souhaitent pouvoir s'y identifier.

C'est pourquoi il est nécessaire de les consulter car 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.

Cette démarche suscite l'adhésion et permet d'élever le rapport de force en mobilisant plus largement, ne la craignons pas. Au cœur du processus du travail, les salarié-e-s sont les plus légitimes à donner leur avis.

Concernant les élu-e-s en IRP, ils et elles doivent pouvoir trouver un équilibre entre activité syndicale et institutionnelle. Parfois nos élu-e-s s'y sont trouvé-e-s enfermé-e-s en subissant le calendrier imposé par les employeurs et en délaissant l'action de terrain au grand plaisir des directions. Nous devons veiller à ce que les IRP servent à la démarche revendicative et de lutte avec les salarié-e-s et en cela, il est important de s'en servir comme aide à la compréhension des enjeux et à la communication.

En effet, la CGT doit continuer à être innovante dans sa manière de communiquer afin de valoriser son travail. Même si ces dernières années les réseaux sociaux ont pris une grande place en matière de communication,

surtout chez les jeunes, et nous avons pu le constater dans la dernière période en matière de construction des luttes, cela ne doit pas prendre le pas sur le contact direct auprès des salarié-e-s.

La proximité est essentielle, nécessaire à la syndicalisation.

La syndicalisation contribue à élever le rapport de force.

Le cloisonnement des entreprises de l'énergie a réduit le revendicatif des actifs aux questions des entreprises. Les retraité-e-s s'en voient de plus en plus exclu-e-s. Même 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 militant-e-s actifs-ves au détriment d'un véritable développement d'activités revendicatives spécifiques et intergénérationnelles.

La question de la continuité syndicale se pose. Si un travail commun existe entre l'UFR et l'UCR, il nous faut quand même développer un travail plus intense car des efforts sont encore à faire dans les départements et les localités.

Un travail rassemblé est nécessaire afin que chacun-e puisse mieux comprendre les problématiques de tous.

Il est indispensable que notre organisation continue de se questionner sur son fonctionnement et son organisation pour rendre naturel l'investissement de ses syndiqué-e-s tels qu'ils-elles sont, sans renoncer bien sûr à ce qu'est la CGT.

Il y a également un besoin de faire émerger une nouvelle génération de militant-e-s. Les diplômé-e-s, les femmes, les jeunes doivent pouvoir prendre des responsabilités syndicales dans notre organisation. Le renouvellement de près de 50 % des salarié-e-s de nos entreprises ces dix dernières années, l'augmentation du nombre d'ingénieurs, cadres et techniciens, une féminisation plus forte doit nous questionner sur notre capacité à les impliquer.

En cela, des outils existent : La formation trop peu déployée au vu de nos ambitions (stage d'accueil, niveau 1, UFR, spécifique IRP...), le livret d'accueil fédéral, les fiches « Vos droits » pour les ICT.

Nous devons faire de l'égalité Femmes-Hommes notre priorité. Mais nous devons déjà commencer au sein même de notre organisation. Si nous voulons réellement avoir plus de femmes en responsabilité, cette question ne doit pas concerner seulement les femmes. L'implication de tous et notamment des hommes est nécessaire.

Tout cela nous permettra de déployer notre activité dans toutes les catégories de salarié-e-s.

La CGT se veut ouverte à l'ensemble du salariat dans sa diversité, c'est pourquoi elle est fédérée et confédérée pour lutter contre l'éclatement et la division du salariat, en travaillant à la convergence des luttes.

Le mouvement syndical français est divisé. La multiplicité des syndicats et nos divergences ne contribuent pas à la syndicalisation et fragilisent notre capacité à faire face aux attaques patronales. Il faut encourager la confrontation des idées entre organisations. Dans l'intérêt des revendications des salarié-e-s, il faut tenter l'unité partout où cela est possible. Car nous le savons, toutes les fois où l'unité syndicale s'est mise en place, la mobilisation et le rapport de force en ont été plus grands. La force du patronat réside beaucoup dans l'éparpillement et dans la division des salarié-e-s. L'affrontement de classe, le travail contre le capital sont plus que jamais d'actualité. Ils sont le marqueur des luttes contre toutes les lois prises par les gouvernements successifs, à la seule écoute du Medef, se traduisant par un coût du capital de plus en plus lourd et accaparant, dans des proportions de plus en plus grandes, la richesse produite par les salarié-e-s.

Ne l'oublions pas, la CGT est née de la volonté du salariat de s'organiser collectivement face au patronat pour être plus forts.

Et maintenant, Cher-e-s Camarades, place au débat.