

Partie V - La territorialité syndicale et l'organisation de la fédération tournée vers les syndicats

Les besoins exprimés par les syndicats.

La cohérence et la coordination.

Si l'activité syndicale en territoire apparaît incontournable, les syndicats expriment le besoin de structurer les métiers en assurant la complémentarité entre les organisations afin d'assurer cohérence et message unique à l'attention des salarié-e-s.

Afin de gagner en efficacité, il faut que chaque structure syndicale soit en capacité de connaître les syndiqué-e-s à son périmètre, l'outil CoGiTiel étant au cœur de ces enjeux.

Certaines propositions portent une structuration fédérale en métiers ou entreprise associée à des collectifs métiers ou entreprise complémentaires des syndicats supports permettant de se centrer sur les revendications au plus proche du travail. Dans ce cadre, il est nécessaire de clarifier les rôles de chaque structure, notamment de nos sections syndicales, organisations de base de notre syndicalisme.

Dans la continuité des activités syndicales métiers, le lien entre les élu-e-s et mandaté-e-s des entreprises et les instances syndicales doit être renforcé. Les élu-e-s en IRP, en particulier les CCE ou les délégués syndicaux et DSC doivent travailler avec les syndicats et la fédération. Comment renforcer le lien entre DSC et fédération ? Quels liens entre DS et coordinations régionales ? Quelle répartition des heures pour une meilleure répartition des moyens ?

Ecoute des syndicats

Les syndicats expriment le besoin de limiter les lieux de décisions afin de simplifier l'organisation pour être plus présents sur le terrain.

Les syndicats demandent plus d'écoute de la fédération. A chaque interpellation, une réponse doit être apportée au syndicat. Les membres de la direction fédérale doivent être plus présents sur le terrain.

Pour recréer plus de proximité, plusieurs pistes peuvent être abordées comme les conseils généraux décentralisés déjà décidés au 5^{ème} congrès.

Des solutions doivent être trouvées par le développement de journées thématiques en régions.

Notre fonctionnement est perfectible sur le champ fédéral, notamment sur l'activité de la Branche Mines et du SEA dans la vie fédérale, l'activité spécifique retraité-e-s dans la relation entre fédération et syndicats, ainsi que sur la cohérence et la complémentarité entre syndicats CGT et syndicats UFICT CGT.

Les outils

Le syndicalisme territorial

S'il remonte majoritairement que cette organisation en syndicat territorial permet d'être présents partout et d'être "interpro" à l'intérieur du périmètre fédéral, de nombreuses difficultés sont pointées.

Tout d'abord pour que cela fonctionne, il faut que la territorialité soit véritablement organisée. Le syndicat territorial reste complexe à mettre en œuvre du fait de changements incessants d'organisation, des difficultés à faire le lien avec les métiers. De plus, les populations différentes à coordonner, notamment actifs-retraités ou encore le nombre des entreprises différentes (avec ce que cela entraîne comme difficulté dans la connaissance métier, la communication syndicale différenciée, etc.) et les moyens disparates cloisonnés par entreprise sont des causes recensées de difficultés au fonctionnement.

Une organisation simple est demandée afin de gagner du temps pour l'activité de terrain. De même, il y a nécessité d'améliorer les relations entre tous les syndicats d'une même zone géographique.

La mise en place de sections syndicales d'entreprise est-elle une solution ?

Nous devons nous interroger sur les liens entre les commissions syndicales métiers et les syndicats. De même, comment définir des priorités communes afin que territoires et métiers travaillent ensemble ?

Il est nécessaire d'organiser les moyens dédiés à l'activité des syndicats.

Les syndicats doivent investir l'activité syndicale des UD et UL.

Il est utile de travailler la convergence et la solidarité entre les organisations notamment sur des "services" : aide juridique, conseil sur les garanties sociales ... ce qui suppose une organisation structurée en territoire sur les thèmes revendicatifs et sur le juridique.

La coordination régionale.

L'importance du niveau régional FNME CGT est reconnue et apparaît comme une potentielle façon d'organiser l'activité syndicale en territoire.

Pour autant, cela interroge sur la place et le rôle de la région, ses moyens et ses prérogatives.

Il apparaît important de s'intéresser aux liens entre toutes les organisations interprofessionnelles et professionnelles dans le cadre des nouvelles grandes régions. Cette démarche doit se réaliser en lien avec les réflexions organisationnelles en cours au sein de la CGT.

Est-ce que la maille régionale FNME CGT convient toujours pour l'animation des activités transverses aux syndicats de la FNME CGT ? Un exemple, la cohérence et la coordination de la formation syndicale afin d'aider les syndicats à former leurs militant-e-s doivent répondre aux besoins.

Concernant la politique de cadres CGT, les syndicats expriment le besoin que l'ensemble des élu-e-s et mandaté-e-s du local au national soient désignés après accord du ou des syndicats concernés.

Le maillage des commissions syndicales d'entreprise sont-elles adaptées aux besoins des syndicats ? Permettent-elles un suivi de leurs activités par les syndicats supports ?

La coordination régionale doit être le lien permanent et facilitateur entre les syndicats et la fédération.

L'appui aux syndicats, la communication

Les syndicats ont exprimé le besoin de disposer d'outils de communication partagés dans l'idée de faciliter la vie des syndicats.

Des interrogations se font jour comme le retour du fil rouge fédéral, de disposer de moyens dans les syndicats pour produire leur matériel de communication, d'avoir une communication fédérale plus axée en direction des salariés et aussi d'avoir des communications prêtes pour être relayé directement par les syndicats.

Le fondement de nos organisations, la proximité et le choix de la territorialité

Au niveau des territoires

C'est là que nous pouvons construire les convergences revendicatives au sein de nos secteurs professionnels de l'énergie et des mines. C'est là que nous pouvons faire vivre notre bataille pour le pôle public de l'énergie et pour un statut de haut niveau pour ses salariés. C'est là que nous pouvons organiser le déploiement de la CGT sur les lieux de travail où notre syndicalisme est faible ou absent. C'est aussi à ce niveau que nous pouvons participer à la vie et au développement de la CGT sur le plan interprofessionnel et retraités. Enfin, c'est au niveau des territoires que nous pouvons développer un syndicalisme CGT pleinement fédéré et confédéré.

Un besoin, la proximité

Le 2^{ème} congrès avait posé les bases de notre réflexion collective sur une démarche syndicale permettant, quelles que soient les évolutions à venir, le maintien de ce qui a toujours fait la force de la CGT, la proximité avec les salariés "Pas un site de travail sans une présence CGT".

Ce besoin de proximité s'est concrétisé dans notre volonté d'une FNME CGT présente sur l'intégralité des territoires afin que le salariat ne soit pas tributaire des décisions d'organisations des entreprises ou des conséquences des potentielles évolutions techniques et réglementaires affectant le secteur de l'énergie.

Le 3^{ème} congrès a confirmé et concrétisé cette orientation en prenant des décisions structurantes d'organisation de nos syndicats dans la territorialité.

Ce choix s'est caractérisé par une définition territoriale de nos organisations pour que l'ensemble des activités syndicales puisse être menées. Néanmoins, au fil du temps et d'évolutions du secteur de l'énergie, des critiques surgissent à tous les niveaux de notre organisation sur l'efficacité de nos décisions de structurations. Celle-ci ne remet pas en cause notre choix fondamental d'une présence en proximité et donc sur chaque territoire.

Retour sur notre organisation actuelle.

Les décisions prises lors des 2^{ème} et 3^{ème} congrès ont défini notre organisation préférentiellement dans la territorialité.

Le 4^{ème} congrès de la FNME CGT décidait la mise en œuvre de la résolution 4 du 49^{ème} congrès de la CGT concernant la pertinence du périmètre professionnel et territorial de chaque syndicat. Cette décision a été peu mise en œuvre.

Le 5^{ème} congrès appelait à mesurer dans les syndicats l'équilibre entre chaque activité à mener (professionnelles, interprofessionnelles et vie syndicale). A travers la préparation du 6^{ème} congrès, le bilan démontre que nous sommes en échec sur cette analyse.

La création des commissions syndicales métiers sur le terrain (résolution 5 du 4^{ème} congrès), leurs prises de décisions revendicatives en dehors de vie démocratique du syndicat, la faible participation des structures métiers aux différentes instances et la présence majoritaire de la distribution dans les syndicats territoriaux interrogent sur nos décisions d'organisation dans la territorialité.

La question de la simplification de nos organisations, de leur décloisonnement et du travail collectif dans un modèle fédéralisé est posée.

Nous devons analyser le mille-feuille syndical engendré par les évolutions des entreprises afin d'assumer l'intégralité des missions et activités qui nous sont dévolues.

Cette analyse collective doit nous interroger sur nos choix passés d'organisation, sans remettre en cause le fondement de ce choix qu'est la proximité avec les salarié-e-s et les retraité-e-s.

Des interrogations se posent dans notre réflexion sur la mise en place de notre organisation territoriale. Doit-on voir un lien entre la déstructuration des entreprises du secteur énergétique depuis la loi du 9 août 2004, la baisse de représentativité de la CGT dans les entreprises de l'énergie, la perte de la majorité dans les plus grandes entreprises (EDF SA, ENGIE SA, RTE, ENEDIS, GRDF) de la Branche des IEG et la perte massive de syndiqué-e-s ? Faut-il réinventer notre rapport à la territorialité ?

Plusieurs critères peuvent interroger notre relation à la territorialité : la proximité avec les salarié-e-s et retraité-e-s, les liens avec l'interprofessionnel, l'activité métier, les syndicats du champ fédéral, les garanties collectives différentes (statuts nationaux IEG et mineur, conventions collectives, régimes de sécurité sociale, activités sociales, etc.), ou encore les collectivités territoriales et administratives.

Dans son 50^{ème} congrès, la CGT écrivait : *"A partir des expériences menées au cours de ces trois dernières années, trois formes de syndicats recouvrent l'ensemble des modes actuels et/ou qu'il nous faudra construire :*

Le syndicat d'entreprise ou d'établissement : qui regroupe les salarié-e-s, actif-ve-s et retraité-e-s d'une même entreprise ou d'un même établissement. Il peut rayonner sur un ou plusieurs "territoires".

Le syndicat local "professionnel" : qui regroupe les salarié-e-s, actif-ve-s et retraité-e-s d'une même "fédération". Il rayonne souvent sur un seul territoire.

Le syndicat "de site" ou "de zone" : qui regroupe les salarié-e-s, actif-ve-s et retraité-e-s d'entreprises et de professions différentes au sein d'un "territoire" bien défini : site, zone, bassin d'emploi...

Répondre aux enjeux professionnels, travailler les convergences revendicatives entre salarié-e-s d'une même branche ou filière sont déterminants en terme de syndicalisation et d'élévation du rapport de force. Il s'agit donc de poursuivre la mise en œuvre de la résolution du 49^{ème} congrès portant sur les fédérations en élargissant les espaces de travail revendicatifs communs au sein d'un même champ professionnel".

Dans notre organisation territoriale, le syndicat doit avoir la responsabilité de la proximité avec tous les salarié-e-s d'un périmètre géographique donné, en principe le département. Ce choix doit permettre de s'affranchir des réorganisations régulières des entreprises et de renforcer les liens directs avec l'UD CGT.

Quel bilan faisons-nous 14 ans après avoir décidé cette organisation ? La réponse appartient aux syndicats qui doivent véritablement faire un retour d'expérience nécessaire pour mesurer les effets positifs et négatifs en lien avec notre volonté de proximité pour être au plus près des salarié-e-s sur les lieux de travail.

La confédération dans son congrès de Toulouse a proposé trois modèles d'organisation dans lesquels à la fois nos syndicats territoriaux et nos syndicats de sites se sont retrouvés cristallisant un peu plus nos réflexions potentielles d'évolutions d'organisation.

De plus, de par nos statuts, les syndicats sont autonomes en ce qui relève de leurs choix de structuration et d'organisation. Les décisions d'organisations prises en congrès sont des incitations pour améliorer l'efficacité de notre coordination, de notre cohérence dans notre activité de proximité et dans la démarche syndicale CGT.

Les syndicats doivent s'interroger sur leurs organisations et des éventuels scénarios d'évolutions dans la territorialité pour renforcer celle-ci. Simplifier nos organisations et gagner en efficacité syndicale pour être plus présent en proximité, avec tous les salarié-e-s et retraité-e-s, pour faire adhérer à la CGT mieux organiser la vie syndicale démocratique.

Aujourd'hui, les syndicats de la fédération ont des organisations différentes, malgré nos décisions de congrès : syndicats territoriaux en majorité, de sites, multi professionnels (essentiellement dans la production) et rarement nationaux, d'unité ou d'entreprise.

Au vu des échanges dans les forums, des rencontres régulières entre la fédération et les syndicats, il est proposé de débattre de notre organisation, Quel que soit la structuration retenu d'un syndicat, il s'agira de respecter les règles de vie de la CGT sur l'affiliation des syndiqués en lien avec leur statut ou leur garantie collective. L'outil CoGÉTise permet le reversement des cotisations à la profession concernée. Bien entendu, la place des retraité-e-s devra être intégrée dans les débats.

Nos sections syndicales et syndicats retraité-e-s et veuves du champ de la fédération ne devraient-elles pas mieux travailler l'ensemble de leur champ revendicatif, celui lié aux attaches existantes avec les entreprises ainsi que le revendicatif lié aux lieux de vie en proximité (santé ; transports ; logements ; etc.), en participant à l'activité dans les structures interprofessionnelles dans les départements et les localités ? C'est cet ensemble qui, semble-t-il permet de répondre à l'ensemble des besoins de nos syndiqués et du déploiement vers l'ensemble des retraité-e-s.

Maintenons-nous le modèle d'organisation actuel de la territorialité ? Sans revenir sur les éléments de critiques ou d'appréciations positives du modèle, il est une réalité, ce choix n'a jamais été mis en œuvre en totalité.

Faut-il organiser les activités métiers/entreprise dans les syndicats territoriaux en sections syndicales ?

Le syndicat territorial devait permettre une plus grande réactivité potentielle dans les activités de présence syndicale en territoire, de déploiement, de lien avec les structures interprofessionnelles locales, les collectivités territoriales.

Cette territorialité devait également permettre d'être la CGT de tous les salarié-e-s dans le secteur de l'énergie, sur un périmètre donné, quels que soient leur statut, convention collective et entreprise, ainsi que de créer les convergences revendicatives et de solidarités nécessaires à un périmètre territorial donné.

Cette organisation devait permettre d'éviter les déserts syndicaux, de s'enfermer dans nos entreprises et de faire un syndicalisme corporatiste.

Cette organisation devait permettre de mutualiser les expériences, les compétences acquises et les savoirs entre les militant-e-s d'horizons divers.

L'activité des commissions syndicales métiers ne sont-elles pas trop enfermées sur l'activité IRP ? Peut-on faire différemment ? Comment ?

Les commissions syndicales devaient réellement jouer leur rôle en assurant l'impulsion de la démarche syndicale dans les IRP. Aussi, elles devaient travailler la prise en compte des revendications et leur cohérence en lien avec les syndicats. Elles devaient veiller à impulser la formation syndicale des élu-e-s et mandaté-e-s. Les commissions syndicales ont-elles respecté leurs prérogatives ? Ont-elles débordé sur d'autres activités ?

Le syndicat territorial devait permettre de maintenir une cohérence entre l'ensemble des salarié-e-s de l'énergie sur un périmètre donné, est-ce réellement le cas ?

Maintenons-nous l'organisation territoriale actuelle avec l'évolution des prérogatives des commissions syndicales sur le revendicatif métier/entreprise ? Doit-on axer la priorité de l'activité des syndicats territoriaux sur le déploiement ? Le syndicat territorial doit-il se concentrer sur le revendicatif commun de nos champs professionnels ou interprofessionnel en laissant aux commissions syndicales la démarche revendicative à l'entreprise ?

Cette possibilité modifierait le rapport au revendicatif entreprise/métier des syndicats au profit des commissions syndicales. Il y a là un risque fort probable de perte de lien croissant entre les élus en IRP et le syndicat territorial support.

De plus, cette évolution ne tendrait-elle pas à modifier en profondeur le rôle des premiers responsables de syndicat vers un rôle d'animation de la vie syndicale du syndicat ou vers une institutionnalisation dans les IRP ?

Réfléchissons-nous à une nouvelle forme de territorialité alliant évolution de notre organisation des coordinations régionales en unions syndicales (périmètre et territoire à définir) et/ou évolution de l'organisation en syndicats par entreprises (établissement, unité...)?

Quelle pourrait être l'organisation qui permette ces évolutions ?

Il serait intéressant de porter un regard sur les fédérations qui ont une histoire semblable à la FNME CGT et qui ont eu une démarche d'évolution de leur organisation notamment dans la création d'unions syndicales.

Les syndicats d'entreprise supprimeraient de fait les commissions syndicales d'entreprise/métiers et donc, un étage de notre organisation. Pour autant cette organisation, libérerait-elle du temps pour les militant-e-s ?

Permettrait-elle aux syndicats d'être plus axés sur le revendicatif entreprise/métier en ayant une connaissance complète des métiers et professions de leur périmètre ? Les élu-e-s en IRP auraient-ils plus de facilité à participer à la vie du syndicat correspondant à leur périmètre d'activité ?

Dans cette réflexion d'une nouvelle organisation, l'enjeu et le rôle des unions syndicales seraient déterminants. Devrait-on réfléchir à leur donner des nouvelles prérogatives concernant les activités syndicales transverses (déploiement, activités sociales, etc.) pour inciter et améliorer la participation des syndicats aux réunions et pour garantir un réel travail collectif ?

Cette nouvelle organisation en union syndicale devrait-elle impulser et coordonner les activités de cohérence tels la coordination des luttes locales en lien avec celles nationales, des liens avec les collectivités régionales et les responsables des employeurs régionaux, les structures régionales de la CGT, la responsabilité du déploiement syndical en lien avec les syndicats à proximité, la formation syndicale, ainsi que le pilotage et la coordination des activités sociales pour les IEG ?

Quelles que soient les réflexions engagées par les syndicats au 6^{ème} congrès de Nantes sur les questions d'organisations des syndicats et de la fédération, la prochaine mandature devra faire l'objet d'une phase de retour d'expérience pour l'ensemble des différentes structurations actuelles, d'échange et de débats puis d'expérimentations pour aboutir à des décisions en conseil général durant la prochaine mandature puis affirmées au 7^{ème} congrès.

Le besoin de fédéralisme

Bien nous fédérer... une responsabilité partagée

Nous savons combien l'éclatement des entreprises de nos branches peut nous conduire, au quotidien, à privilégier une action tournée en exclusivité sur sa propre entreprise, son propre métier. Ce risque de "repli sur soi" pourrait compromettre notre capacité à défendre efficacement nos statuts et garanties collectives. Mais surtout, il réduirait notre aptitude à obtenir de nouvelles conquêtes sociales avec l'ensemble des salarié-e-s qui constitue nos branches. Il nous éloignerait de la perspective de gagner l'émergence d'un pôle public de l'énergie, d'un statut de l'énergéticien. Plus que jamais, il est important de bien nous fédérer pour être plus efficace syndicalement à l'entreprise et au-delà.

Une fédération tournée vers nos syndicats, au service de nos ambitions de déploiement.

Nous fédérer implique un fonctionnement de notre fédération qui favorise les liens entre les différents outils fédéraux, qui décloisonne l'activité, qui nourrisse les réflexions communes et propose des objectifs revendicatifs communs.

Le 51^{ème} congrès de la CGT a réaffirmé qu'il n'y a qu'une et une seule CGT. Une CGT composée de ses outils confédéraux d'activité syndicale de déploiement spécifiques que sont l'UGICT et l'UCR. Il s'agit, au niveau de la fédération, de réaffirmer la nécessité de se doter des outils spécifiques de déploiement que sont l'UFICT et l'UFR.

Dans la conception CGT du fédéralisme, si chaque syndicat est souverain et responsable pour définir et mettre en œuvre son plan de travail en fonction des salarié-e-s de son champ et de leurs réalités vécues, il doit également placer au cœur de ses propres décisions les orientations et décisions prises en commun dans nos instances décisionnelles (congrès, conseils généraux, etc.).

A la CGT, il n'y a pas de rapport de lien de subordination. Mieux fédérer notre action syndicale relève donc d'une responsabilité partagée entre toutes nos organisations, du syndicat à la direction confédérale.

La fédération doit-elle renforcer le lien avec les secrétaires généraux des syndicats ?

De même, la fédération doit-elle organiser des journées d'études nationales et/ou régionales sur des thématiques répondant aux attentes des secrétaires généraux des syndicats (vie syndicale, politique énergétique, etc.) ?

Le pilotage des activités fédéralisées est de la responsabilité de l'équipe fédérale élue en congrès qui, pour diriger, s'appuie sur nos orientations décidées par les syndicats de la fédération. Cela implique aussi que chaque syndicat, outils et collectifs fédéraux aient le souci permanent d'inscrire son activité avec une vision fédéralisée et confédéralisée.

Cela implique également une prise en compte mutuelle et une coopération permanente entre nos différents syndicats concernés par une même entreprise. Cela nécessite de bannir toute forme de concurrence en matière de champs d'intervention et de syndicalisation. Celles-ci, quand elles existent, sont préjudiciables à notre syndicalisme et sont étrangères aux valeurs de la CGT.

Faut-il, si besoin, mettre en place des coordinations syndicales qui devront être constituées de toutes les fédérations syndicales présentes sur un même Groupe, à l'instar de la Coordination d'ENGIE ?

Il nous faut prendre notre place dans les espaces de travail sur les enjeux revendicatifs communs entre fédérations professionnelles de la CGT.

Trois enjeux majeurs pour notre fédération : réussir à construire un revendicatif commun avec les salarié-e-s, renforcer la vie syndicale, déployer notre syndicalisme là où nous sommes peu ou pas présents. Mais si ces enjeux sont essentiels pour notre fédération, ils ne sont pas les seuls. La fédération a en charge la politique énergétique et doit donc se saisir des questions de stratégie des entreprises et de leur cohérence dans le paysage énergétique français et européen.

Fédérer les revendications communes

La fédération est le point de convergence des syndicats. Elle doit collecter, via ces derniers, l'ensemble des revendications afin de chercher à fédérer les mobilisations pour développer le rapport de force.

La priorité de notre fédération consiste donc de fédéraliser le revendicatif transverse national afin d'éviter la mise en concurrence des salarié-e-s et retraité-e-s de notre champ professionnel ou entre territoires d'emplois et de vie.

Cette démarche revendicative s'appuie sur la connaissance du terrain par les syndicats, la nécessité d'assurer une proximité permanente avec les salarié-e-s par les syndicats mais aussi une proximité permanente entre syndicats et fédération.

En quoi consiste de fédérer le revendicatif ?

La définition de fédérer est simple : rassembler, regrouper autour d'un projet commun, comme fédérer les énergies.

Il s'agit de créer le commun revendicatif pour mobiliser les salarié-e-s dans la lutte afin qu'ils/elles obtiennent satisfaction à leurs revendications.

Du coup, il nous faut analyser les lieux où nous devons fédérer au périmètre de la FNME CGT. Cinq lieux semblent dimensionnant : l'entreprise, les groupes industriels, les branches professionnelles, le périmètre fédéral, le périmètre interprofessionnel.

Coordonner la mobilisation et les luttes

Pour toutes les actions qui mettent en mouvement les salarié-e-s de plusieurs entreprises du champ fédéral, la fédération a la charge d'en assurer la coordination. Cette coordination est nécessaire pour l'élargissement, la convergence et pour l'efficacité de la mobilisation.

Relayer les campagnes et les appels confédéraux

La FNME CGT est une des entités d'un espace plus vaste qui est celui de la confédération. A ce titre, elle doit se préoccuper de la cohérence de son action avec les décisions confédérales, mais aussi prendre part, lorsque cela est nécessaire, aux actions décidées par la confédération. Elle doit s'inscrire dans le mouvement confédéral par la mise en mouvement de ses syndicats en construisant avec eux, le rapport de force nécessaire.