

## **Prendre soin de notre CGT pour un renouveau syndical**



### 1/ Depuis sa création nous savons que ce bel outil qu'est le syndicalisme est fragile.

Comme dans d'autres périodes de l'histoire, il est aujourd'hui mal en point et pourrait même s'effondrer si nous n'en prenons soin. C'est le cas dans d'autres pays où des gouvernements de moins en moins démocratiques empêchent ce droit fondamental des salarié.e.s de s'organiser collectivement.

Ce n'est pas une fatalité car, par exemple, des méthodes syndicales actualisées ont permis aux agents publics ou aux salariés du commerce aux USA de gagner d'importantes augmentations de salaires. Ces méthodes se basent sur un syndicalisme majoritaire qui est la boussole pour améliorer la situation.

En France, après plusieurs années de défaites interprofessionnelles, les premiers reculs que nous avons

imposés au gouvernement sur les retraites en 2019 et 2020 montrent qu'il est possible de gagner.

Mieux, ces derniers mois, les victoires face au patronat sur les salaires montrent qu'un syndicalisme unitaire qui cherche toujours à élargir sur des revendications fédératrices peut modifier la donne en faveur des salariés.

Trop souvent on se rend compte des conquêtes sociales lorsqu'elles disparaissent. Tous les jours, en observant les différences de droit entre les entreprises où il y a la CGT et celles où elle n'est pas, cela nous convainc de l'intérêt d'être syndiqués. Par son unique présence, le syndicalisme de propositions et d'actions parvient à créer en pratique du collectif dans l'entreprise là où il y a le moins de démocratie, là où tout est organisé vers la division et le chacun pour soi.

### 2/ Plus de syndiqué.e.s pour être plus fort.e.s

Dans nos branches professionnelles, le nombre de syndiqués est en repli alors que le nombre de salariés est en hausse. Ceci s'explique en partie par 2 situations : lorsque des entreprises où nous étions historiquement présents ferment, ce sont de nombreux adhérent.e.s qui s'éloignent ou partent. De l'autre côté toutes celles et ceux qui l'ont pratiqué savent qu'il est extrêmement long et difficile de s'implanter dans de nouvelles usines où le syndicalisme n'a jamais existé.

### **Au-delà du constat il faut être plus volontaristes et rigoureux dans la démarche de syndicalisation :**

- Dans les entreprises où nous sommes présents, en améliorant la manière dont on discute avec ses collègues, en faisant davantage le tour des ateliers et des services, en utilisant plus systématiquement la formation syndicale, en construisant les réclamations et les revendications en partant des besoins de tous les salariés, de tous les collègues, en valorisant les avancées (même petites) à la suite de chaque négociation, en communiquant par mails, réseaux sociaux et sur les panneaux syndicaux. Il est nécessaire d'expliquer sans relâche aux syndiqués et aux salariés tout ce que nous faisons pour eux et avec eux. Comme leur rôle et leur nombre est devenu conséquent dans toutes nos entreprises, nous devons avoir comme objectif de plus et mieux s'adresser aux techniciens, ingénieurs, agents de maîtrise et cadres, il en va de l'avenir de la CGT. Quelle que soit leur catégorie, pour avoir plus de syndiqués et représenter la diversité des salariés, il faut aussi tout simplement proposer la syndicalisation, ce qui est trop rarement le cas. **Un votant CGT doit être un potentiel syndiqué.** Nous devons accepter les jeunes adhérent.es avec leur vision du monde du travail et du syndicalisme, avec le souci de transmettre les valeurs CGT. Nous

ne construisons pas un syndicalisme d'élus mais un syndicalisme de tous les syndiqué.es qui part des besoins des salariés. Ce sont ces dynamiques qu'il faut appuyer pour que la CGT devienne un syndicalisme de masse, c'est à dire un syndicalisme majoritaire dans le salariat. **Parce que notre force c'est notre nombre, notre méthode est de chercher en permanence à être majoritaire** dans les propositions, les élections, les pétitions, les actions et les grèves, et inviter dans le même temps les collègues à se syndiquer. C'est l'ensemble de cette pratique syndicale qui améliore le rapport de force et permet de réelles avancées.

- Dans les entreprises où nous sommes absents **les membres de la direction fédérale doivent prendre leur part dans le plan de « déploiement - syndicalisation THCB » avec le parrainage d'une ou plusieurs entreprises dotées de très gros CSE.** L'idée est que les membres de la direction, les secrétaires de syndicats et les délégués syndicaux de nos branches suivent régulièrement ces entreprises ciblées dans leur groupe ou dans leur territoire qui ont un enjeu électoral important pour toute la CGT THCB.

**Être fort chez soi c'est obligatoire mais cela ne suffit pas, il faut être fort partout.** Nous avons de nouvelles usines qui se sont construites ces dernières années, nous devons aussi travailler nos cibles avec les Unions Locales et Départementales pour qu'ensemble nous réussissions à implanter de nouvelles bases syndicales. Pour y arriver, le matériel syndical fédéral THCB doit être à la portée des salariés et lisible. Nos tracts, flyers, liens vers les sites internet ou vidéos en ligne THCB doivent permettre à ces salariés d'être informés de leurs droits ce qui permet de faire connaître la CGT sous un autre angle que la caricature pointée par les médias. Nos interventions, réunions d'informations, ou documents transmis sont pour la quasi-totalité des salariés le seul contact avec le syndicalisme réel, ce sont là aussi des moments où il faut être exigeants. Le matériel syndical fédéral doit être à la hauteur. **En dessous depuis 2017, nous devons regagner les 4000 adhérent.es pour notre fédération.**

### 3/ Réussir les élections professionnelles pour rassembler et protéger les salarié.es

L'accumulation de la loi de représentativité de 2008, des différentes attaques du code du travail et de l'inversion de la hiérarchie des normes bouleversées par les ordonnances Macron, permet aux employeurs de contourner quasiment tout le droit dans l'entreprise. Plus encore qu'hier, les élections sont devenues centrales, parce qu'au-delà de mesurer le soutien des salariés vers leurs élu.es CGT, donc le rapport de force, ce résultat détermine aussi les quelques possibilités d'empêcher les mauvais coups.

**Dans le privé en général et dans nos professions en particulier, nous connaissons les conséquences des ordonnances de 2017** qui diminuent les droits des salariés avec la facilitation des licenciements et la diminution des attributions de celles et ceux qui défendent les salariés via la mise en place des CSE qui suppriment aussi les CHSCT. Mais dans le détail, comme les possibilités de déroger au droit dans l'entreprise sur accord majoritaire sont énormes, toute la pression se retrouve sur nos délégués, conséquence supplémentaire de l'inversion de la hiérarchie des normes. Au quotidien cela représente une contrainte sur nos délégués, qui se traduit trop souvent par la discrimination et la répression syndicale ou encore l'épuisement. Lorsque la CGT réussit à faire plus de 50 % des suffrages valablement exprimés aux 1<sup>er</sup> tours des élections CSE, cela lui donne du poids et beaucoup de responsabilité.

**Celles et ceux qui ont été confronté.es aux accords régressifs mesurent pleinement la violence que cela induit.** Dans son rôle, la fédération a aidé nos élus sur des situations très difficiles qui concernent des milliers de salariés, tels que les Accords de Performance Collective (APC : reculs sur les congés ou les éléments de rémunération), les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC : plan de licenciement déguisé et amoindri), des accords dérogatoires du travail de nuit, des référendums patronaux (dit d'entreprise), ou des pseudos accords de dialogue social.

Les mesures d'audiences électorales couplées aux possibilités de contournement du droit dans l'entreprise transforme la nécessaire unité syndicale en compétition mortifère entre les délégués. « Quand les syndicalistes ne peuvent plus se serrer la main c'est le patron qui se frotte les siennes ».

**Pour protéger les salariés des choix régressifs des directions, en préalable de la négociation, nos élus doivent s'engager avec les autres organisations syndicales, par exemple dans un tract, à ne pas déroger en dessous des mesures supplétives prévues par la loi à défaut d'accord d'entreprise. Chaque organisation syndicale est bien sûr libre d'apprécier l'avancée d'une négociation et de s'associer avec d'autres si besoin pour aller chercher un accord majoritaire, à plus de 50%, condition nécessaire pour l'application d'un accord.**







Consciente de toutes ces possibilités de contournement du droit, la fédération THCB doit encore plus et mieux accompagner ses syndiqués, pour les aider dans leurs réflexions, leurs propositions, leurs connaissances en droit et en négociation collective. Dans ce sens, la fédération a lancé un grand questionnaire auprès de nos élu.es et délégué.es sur la négociation d'entreprise. Elle a aussi mis en place la plateforme numérique de l'Association d'Entraide à la Négociation Collective d'Entreprise ([www.association-ence.fr](http://www.association-ence.fr)) qui a été utilisée par une vingtaine de syndicats. La direction confédérale essaie désormais de la mettre à disposition de tous les syndicats CGT du privé.

### **Anticiper ses élections, c'est la condition pour les réussir.**

Dans son entreprise, en s'appuyant sur les salariés, en valorisant son travail syndical et en communiquant régulièrement, c'est le cheminement pour maintenir et élargir le soutien de ses collègues. Présenter des listes dans tous les collèges, au moins dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup>, est souvent déterminant pour être majoritaire en nombre d'élus au CSE et en représentativité dans son entreprise. Avoir de bons résultats aux CSE, c'est faire avancer les droits dans l'entreprise et dans sa convention collective pour peser sur les directions. Les belles avancées de ces dernières années lors des NAO sur les salaires sont souvent issues de ces réussites électorales. Globalement, **avec près de 30% de représentativité dans le textile et même 40% dans le cuir, notre travail collectif a permis de belles performances électorales. Ces résultats électoraux très encourageants dans de nombreux CSE doivent être réalisés dans toutes les branches professionnelles. Ils nous permettent d'avoir un meilleur rapport de force pour négocier et même de signer seuls les accords de conventions collectives.**

Être syndiqué à la CGT c'est être libre, ce qui veut dire être indépendant de son employeur, alors que celui-ci cherche en permanence à réinstaller le lien de subordination sur le délégué qu'il considère toujours comme « son » salarié. En plus de réfléchir et de proposer, la fédération permet de prendre de la hauteur pour ne pas s'enfermer dans des rapports compliqués avec son employeur. Pour la CGT, le syndicalisme de classe c'est le syndicalisme indépendant des patrons et des directions.

### **4/ Attachée à son histoire, la Fédération CGT THCB s'inscrit dans le présent et prépare l'avenir**

Le journal fédéral, envoyé en version papier dans les boîtes aux lettres de près de 1000 délégués syndicaux, a gagné en mise en page et en lisibilité. Apprécié, ce document papier et numérique doit être amené sur le lieu de travail, au local syndical et CSE, mais aussi découpé pour afficher la page qui peut intéresser les salariés sur le panneau syndical.

Le XXI<sup>ème</sup> siècle est également celui du numérique, c'est pour cela que notre organisation s'est dotée d'un site internet digne de nos professions qui est actualisé très régulièrement et consulté des centaines de fois chaque mois. Le site doit être encore plus connu et partagé.

De nombreux tracts thématiques, modifiables et adaptables à chaque entreprise sont disponibles sur notre site internet. Ce matériel est de plus en plus reproduit et réajusté par les syndicats car il permet de gagner en efficacité.

Un compte qui héberge des vidéos de la Fédération a aussi été créé (YouTube THCB CGT), il faut continuer à le développer ce qui permet d'intéresser les salariés qui lisent peu.

Deux fois par mois et plus en fonction de l'actualité, la Fédération envoie des courriels afin de faire le lien entre les envois papier et la mise à jour du site internet ou encore la revue de presse fédérale. Parce qu'être syndiqué c'est d'abord être informé, chaque syndicat doit s'assurer que tous les adhérent.es reçoivent aussi ces informations.

**Parce que les avancées des uns servent aux autres, ces différents moyens et outils de communication de la fédération doivent être des liens pour vos luttes. Il faut que nos syndicats s'en emparent et valorisent sur ces outils leurs actions !**

Après avoir fait valoir ses droits à la retraite, il faut continuer à être défendu et entendu, la continuité syndicale est donc essentielle. Le travail constant et méthodique réalisé par l'Union Fédérale Retraités THCB permet le suivi et prépare l'avenir des actifs syndiqués vers une retraite active. Les syndicats doivent anticiper l'avenir tant pour le renouvellement de leurs

instances que pour « la vie nouvelle » des futurs retraités.

Seul on va vite mais ensemble on va loin, c'est pour cette raison qu'il est difficile mais nécessaire de faire vivre son syndicat. Parfois départemental avec des sections d'entreprises, mais plus généralement dans sa seule usine, nos syndicats THCB doivent se réunir plus largement, proposer des assemblées générales de syndiqués, au-delà des seuls élus, pour agir plus efficacement. Pour gagner en efficacité et comme acté au congrès fédéral de 2014, dès lors qu'il y a moins de 20 syndiqués ceux-ci doivent être constitués en section syndicale rattachée à un syndicat local ou départemental THCB. Nous devons continuer à amplifier cette structuration, mais aussi à co-désigner avec la fédération un.e secrétaire et un.e adjoint.e, ainsi qu'un.e trésorier.e et un.e adjoint.e. Une attention particulière doit être faite pour mieux transmettre et partager les informations à tous les syndiqués. Il en va de même pour la formation syndicale qui, trop souvent mise en sommeil avant la pandémie, peine à refaire surface aujourd'hui. Vu les enjeux dans les entreprises où nous sommes présents, mais aussi pour créer de nouvelles équipes ou de nouveaux syndicats, il y a nécessité de plus s'informer syndicalement par la lecture et se former CGT afin d'acquérir et d'actualiser ses connaissances pour résister et gagner des avancées.



**Renforcer le syndicalisme c'est valoriser le fait syndical : montrer notre utilité.**

La Fédération se veut pratique et utile. Notre rôle est d'accompagner les délégués pour qu'ils s'appuient davantage sur la diversité des syndiqués et la majorité des salariés. La fédération a besoin d'une direction représentative de nos professions, forte et active dans tous les domaines, présente au plus près des salariés et des syndicats.

Faire du syndicalisme au XXI<sup>ème</sup> siècle, c'est faire de la stratégie. C'est anticiper les élections, les négociations, le calendrier patronal plutôt que de les subir. C'est chercher à comprendre les choix principaux de son entreprise, de son groupe, de son secteur d'activité. La Fédération CGT THCB a un rôle important pour aider à décortiquer le droit, l'actualité sociale et écono-

mique. Notre objectif est que chaque responsable, chaque militant, chaque syndiqué, chaque adhérent CGT fasse un pas en avant pour que nous gagnons en efficacité collectivement. Nous pouvons toutes et tous être fiers de notre engagement et du travail accompli, car il permet de protéger et de faire progresser les droits des salariés.

Sans nier les difficultés liées au manque de perspectives globales et la situation dans laquelle est le syndicalisme, si nous en prenons soin, la CGT reste le plus puissant et le meilleur outil dont se sont dotés les salariés. Pratiquer le syndicalisme majoritaire à chaque fois que l'on agit et valoriser tous les moments que l'on réussit, sont des méthodes qui permettront un renouveau syndical tant pour la défense du quotidien que pour mieux vivre demain.