

On s’organise



L'animation de la vie syndicale est centrale dans l'activité CGT	28
Se donner les moyens de nos ambitions	30
Cotisations, statuts, zéros réglés, bases	30
Accueil, panier percé et structuration	31
Renforcement et élections	32
Démocratie et congrès	33
Échanges d'expériences	34
Renforcement: l'exemple de l'UD de l'Aveyron	34
Structurer l'accueil des nouveaux·elles adhérent·es	35
« Renforcer, déployer, gagner »	35
Conclusion : Priorité à l'organisation	36

L’animation de la vie syndicale est centrale dans l’activité CGT

Devant un parterre de plus de 100 militant·es qui représentaient 66 organisations départementales et 18 fédérations, Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT a ouvert les deux journées des animateur·rices de la vie syndicale organisées à Montreuil les 23 et 24 janvier dernier.



La responsabilité de l’animation à la vie syndicale est centrale. En effet, le bilan de la dernière mobilisation retraite, impulsé par la direction confédérale, l’a souligné. C’est en s’interrogeant sur notre travail « d’orga » au quotidien, en soulevant les problèmes, en proposant des solutions, en s’appuyant sur nos forces, que nous nous redonnerons des capacités à agir.

Renforcer l’ancrage revendicatif

40 % des salarié·es du privé n’ont pas de syndicat dans leur entreprise. Faire grève, s’avère quasiment impossible. Si la question des déserts syndicaux est importante dans la construction du rapport de force, trop de syndicats ne s’impliquent pas ou très peu dans les

initiatives interprofessionnelles. Nous souffrons d’un déficit d’ancrage revendicatif sur les lieux de travail notamment pour tenir une mobilisation dans la durée. Seule la mise en mouvement des travailleur·euses à partir de leurs revendications permet d’ouvrir des possibilités de victoires concrètes et immédiates.

Dépasser les constats

Dans ce contexte et alors que l’extrême droite est en embuscade, « il ne s’agit plus de mettre la poussière sous le tapis ». Nous devons être capables de régler les conflits et nous rassembler pour faire primer l’essentiel face à un patronat et gouvernement de plus en plus violents. Si nous nous accordons sur les constats et l’importance de changer de modes de fonctionnement, la mise en place en

est fastidieuse et trop lente. Les chantiers sont nombreux, aussi nous avons besoin de méthode pour les ouvrir, de nous faire confiance et de prendre chacun·e nos responsabilités.

L’accueil des nouveaux adhérents

La confédération, lors du dernier CCN de novembre, a fixé des priorités dont la première est l’accueil des nouveau·elles syndiqué·es. Ils ne sont pas loin de 60 000 en 2023. Ce chiffre n’est pas encore consolidé car tous les syndicats ne font pas remonter les informations dans le logiciel. Nous devons nous attaquer au « panier percé ». Il y a trop d’adhésions temporaires. Or, se syndiquer lors d’une mobilisation, c’est pour militer, ce n’est pas la même chose que prendre une carte en échange d’un service ou pour être accompagnés ou défendus. Cette génération militante de 2023, représente environ 10 % de nos effectifs. C’est un trésor. Elle a envie de s’investir dans la CGT. Encore faut-il que l’on arrive à les accueillir et à leur donner toute leur place. Ils sont en moyenne plus jeunes, viennent du privé et des petites entreprises où la CGT n’est pas implantée.

Ce travail individuel d’accueil va permettre de mieux connaître les syndiqué·es et de les rattacher à un syndicat pour leur proposer de militer. Car on ne vient pas à la CGT juste pour payer une cotisation.

Les objectifs de l’organisation des congrès de syndicats

Le deuxième gros chantier est l’organisation de congrès de syndicats. Beaucoup trop de syndicats sont repliés sur eux-mêmes: Les syndiquées ne sont jamais réunis ou seulement pour faire valider des décisions. Organiser un congrès, c’est dresser un bilan des actions passées, c’est se fixer collectivement des objectifs et se donner des moyens d’agir. C’est surtout ne plus subir l’agenda patronal qui nous détourne de l’activité militante. Les organisations interpro de la CGT doivent pouvoir aider, accompagner les syndicats pour construire le rapport de force.

Organiser des congrès de syndicats, c’est briser leur isolement, renforcer l’organisation et donc le rapport de force à l’échelle nationale. Le deuxième enjeu, c’est de permettre aux nouvelles syndiquées de s’impliquer dans le syndicat et de militer. Débattre collectivement de l’activité militante leur permet aussi de s’engager dans l’interpro. Un·e syndiquée n’est la propriété d’aucune organisation. Le troisième, c’est de donner l’image d’une CGT ouverte aux salarié·es.

Les congrès de syndicats s’organisent généralement après les échéances électorales professionnelles. Certains les ont déjà organisés, mais souvent, là où la CGT a perdu des voix, c’est plus compliqué. Or, nous avons besoin de tirer les leçons des échecs pour repartir sur de nouvelles bases.

Pour aider à préparer ces congrès, nous proposons d’organiser, en amont, une consultation des salarié·es: « Qu'est-ce que vous pensez de la CGT, qu'est-ce que vous en attendez? » Cela permet d'être en phase avec leurs attentes, leurs besoins et tirer les leçons des résultats électoraux. C'est aussi un levier pour construire une démarche militante et de syndicalisation.

Enfin, le dernier enjeu c'est de se mettre en règle avec le droit: déposer des statuts, publier ses comptes. C'est très important dans un contexte de durcissement du rapport de force. Or,

nous devons nous tenir prêts à assumer des rapports de classes violents et garantir notre indépendance d'un point de vue statutaire et financier.

Pour les syndicats qui ont tenu l'an dernier ou ont déjà programmé des congrès en 2025, nous les invitons à organiser des assemblées générales de syndiquées. L'idéal est de tenir ces assemblées au moins une fois par an. Cette ambition d'organiser des congrès, c'est l'occasion de déceler des problèmes qu'ils soient statutaires, liés à la vie syndicale mais aussi des problèmes de sexe ou d'extrême droite. C'est aussi, à partir de travaux pratiques, de renforcer le travail conjoint unions départementales/fédérations.

Dernière ligne du cycle des élections professionnelles

Autre élément incontournable en matière de vie syndicale pour 2024, ce sont les élections. Nous arrivons au bout du cycle des élections professionnelles. Il reste notamment l’Intérim et les TPE. Pour la CGT intérim, nous avons besoin de l'aide des animateur·rices à la vie syndicale pour un travail de ciblage, à réaliser avec les syndicats et organiser leur implication dans la campagne.

Quant aux élections TPE, 5 millions de salarié·es sont appelé·es à voter le 25 novembre prochain. L'enjeu sera la participation. C'est essentiel pour la représentativité. Renforcer la représentativité de la CGT, c'est aussi faire remonter les résultats électoraux même lorsqu'ils ne sont pas bons. Si tout le monde remplissait la plateforme CGT, cela nous permettrait de réaliser des bilans plus régulièrement. Lors de ce cycle, nous avons également créé de nouvelles bases. C'est un point d'appui pour faire reculer les déserts syndicaux, mais c'est aussi un énorme travail d'accompagnement et de suivi pendant plusieurs années. Il s'agit de protéger et de renforcer les jeunes syndicats dont les militant·es sont peu, voire pas formé·es. Nous devons relever le défi de la formation des nouveaux·elles élu·es sur les valeurs CGT et les principes CGT. C'est aussi un enjeu financier puisque la formation des élu·es est financée par le patronat.

Isolé·es et unions locales: un travail de proximité

Enfin, il reste la question des isolé·es. Leur nombre progresse. Cette situation nous fragilise dans la construction du rapport de force, et cela pose également un problème démocratique. Nous devons trouver des solutions.

Le dernier chantier à moyen long terme, c'est évidemment la question des unions locales.

Nous constatons que seulement un tiers des UL fonctionne, un autre tiers est fragile et le reste est en train de disparaître. Majoritairement, l'activité des UL repose beaucoup sur des camarades retraité·es. Or, l'UL est la base de notre syndicalisme interprofessionnel et de proximité. Pour redynamiser cette activité nous avons besoin de dégager des moyens supplémentaires et de clarifier ensemble les responsabilités de chaque organisation pour mieux articuler les niveaux de territoires et éviter d'avoir des fonctionnements en doublon.

CoGiTiel V2

Le dernier chantier de la Vie syndicale, qui est technique et s'impulse depuis Montreuil, c'est CoGiTiel. Non seulement, cet outil n'est pas utilisé systématiquement par les syndicats, mais en plus, il a besoin d'être modernisé notamment pour suivre correctement les contraintes RGPD (Règlement général sur la protection des données). Après l'échec du travail engagé avec un prestataire, nous relançons le projet avec l'objectif d'un nouvel outil en 2025 et nous aurons besoin de l'engagement de tous pour la phase de test.

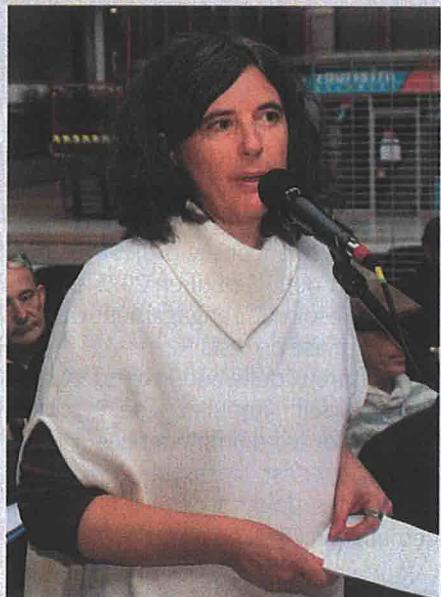
De nombreux défis nous attendent, s'ils reposent sur l'impulsion de la confédération et les animateur·rices à la vie syndicale, c'est ensemble que nous avancerons pour construire la CGT de demain. En 2024, on s'organise!

Se donner les moyens de nos ambitions

L'animation des quatre ateliers des journées des animateur·rices de la vie syndicale était organisée pour favoriser le partage d'un état des lieux et de travailler les perspectives à partir de l'ambition d'une organisation idéale de la vie syndicale. Voici un résumé des comptes rendus de chaque atelier qui a été présenté et débattu en assemblée plénière.

Cotisations, statuts, zéros réglés, bases

Atelier animé par David Gistau, secrétaire confédéral et Sébastien Boudesocque, CGT34.



Les camarades de l'atelier souhaitent insister sur le bilan « orga » et de rappelé la différence avec un « état CoGéTise ». Ce dernier est un rapport des reversements à CoGéTise. Par contre, faire un bilan « orga », c'est étudier qui sont les syndiqué·es, cela apporte une connaissance plus fine de nos forces. Il met en avant les nouvelles adhésions, le nombre de syndicats, le nombre de camarades formés, le nombre de jeunes, de femmes, de cadres. Cette analyse précise qui sont les adhérent·es dans un syndicat, dans un territoire, une profession, est un véritable point d'appui pour mettre en mouvement l'organisation.

De même il y a un vrai travail à faire sur la cotisation, son montant et son reversement. Si le 1 % est défini dans les statuts, de nombreux syndicats ajustent le montant de la cotisation. Cet arrangement avec nos statuts a des conséquences sur les fonds reversés (absence totale de versement ou avec un décalage de deux ans) aux différentes structures

de l'organisation. De nombreux camarades remontent un manque de rigueur des syndicats sur le suivi des cotisations et les versements, l'application des statuts et des règles de vie dans la CGT. Le rôle de l'animateur de la vie syndicale est de rappeler les règles que nous nous sommes fixées collectivement et de les faire respecter. Les retards de versements de cotisations résultent souvent d'une méconnaissance des outils. Pour faciliter le travail des AVS, l'atelier a proposé le partage d'un annuaire de l'espace vie syndicale, la mise à disposition d'un cahier de répartition des codes NAF, des webinaires réguliers et un guide des bonnes pratiques sur le versement. Des camarades ont également suggéré une mallette pour les animateurs contenant tous les outils nécessaires, des modèles de statuts en fonction du type de syndicat, et une lettre de relance des zéros réglés. Ce travail vise à renforcer la vie syndicale des organisations et à garantir une application plus rigoureuse des statuts.

Accueil, panier percé et structuration

Atelier animé par Catherine Giraud, secrétaire confédérale et Élodie Ferrier, CEC, co-pilote de la commission organisation et structuration

Réaliser des adhésions, c'est bien, conserver nos syndiquées, c'est essentiel! Or, nous perdons de nombreux adhérent·es après quelques mois, quelques années seulement dans les rangs de la CGT. Analyser les raisons de ces passages éphémères permettrait de dessiner des pistes de travail pour les aider les nouveaux et nouvelles adhérent·es à trouver leur place dans la CGT et à y rester. Parmi celles-ci, les AVS soulèvent «*le temps trop long entre le moment de l'adhésion et celui de la prise en charge du contact, l'absence d'accueil individuel et, évidemment, le manque de temps, de moyens, de connaissance*». Aussi, l'idéal serait de suivre le plus rapidement possible une nouvelle adhésion et de la recevoir. De nombreuses expériences ont été menées dans les organisations pour répondre à cet enjeu. Certaines unions départementales, sans se substituer aux syndicats, proposent des journées découvertes, un accueil spécifique avec des supports pour présenter les structures ainsi qu'un suivi administratif des nouveaux adhérents pour s'assurer de la prise en charge par le syndicat. Développer et proposer les formations d'accueil «*s'impliquer*» et «*participer à la vie de la CGT*» (anciennement premier niveau) est primordial. Nous pourrions dans ce sens, proposer non seulement un kit de bienvenue aux nouveaux adhérents pour le mettre à disposition de toutes les organisations, mais aussi un kit à destination des camarades responsables de la vie syndicale

avec des outils pour aider à l'accueil des nouveaux syndiqués dans chaque syndicat. Les retours d'expériences de syndicats qui assurent cette démarche sont payants. C'est notamment un point d'appui pour renforcer le nombre d'adhésion. Les AVS pointent aussi le problème du passage à la retraite. La continuité syndicale n'est pas systématique. Même constat lorsqu'un·e adhérent·e change d'entreprise. Parfois, les salariées prennent leur carte en échange d'un service, mais nous ne leur proposons pas de militer. L'absence de «*culture d'orga*», le manque de «*bras*» et la faiblesse des échanges entre structures favorisent le phénomène. Pour répondre à cette problématique, l'idée d'une «*carte permanente*» est ressortie «*spontanément*». Si ce terme a été rejeté au 53^e Congrès, nous devons poursuivre le débat dans l'objectif de moderniser le carnet de l'adhérent·e et travailler autour de la fidélisation des adhérent·es. Les AVS ont beaucoup insisté sur les enjeux d'information et de formation des adhérent·es pour faire vivre l'organisation alors que «*certain·es syndiqué·es croulent sous l'info et d'autres ne reçoivent rien*». La mise en place d'un cursus de formation serait également un point d'appui, tout comme la généralisation des dispositifs référents dans les unions départementales et dans les fédérations pour suivre les syndicats. Pour accompagner cette démarche, «*nous pourrions proposer un questionnaire pour savoir comment mieux les aider et compiler des documents*». La CGT est une grosse structure dont l'organisation est complexe, parfois lourde à gérer au quotidien. La maîtrise du fonctionnement et des règles statutaires prend du temps et peu parfois paraître obsolètes. De nombreux syndicats s'en affranchissent. Ainsi, il n'est pas rare de trouver des syndicats sans secrétaire général·e, des syndicats sans syndiqué·es... Certaines professions comme les aides à domiciles sont couvertes par plusieurs champs fédéraux. Cela ne facilite ni leur structuration ni le travail revendicatif. Le périmètre du syndicat a aussi été posé. Certains sont



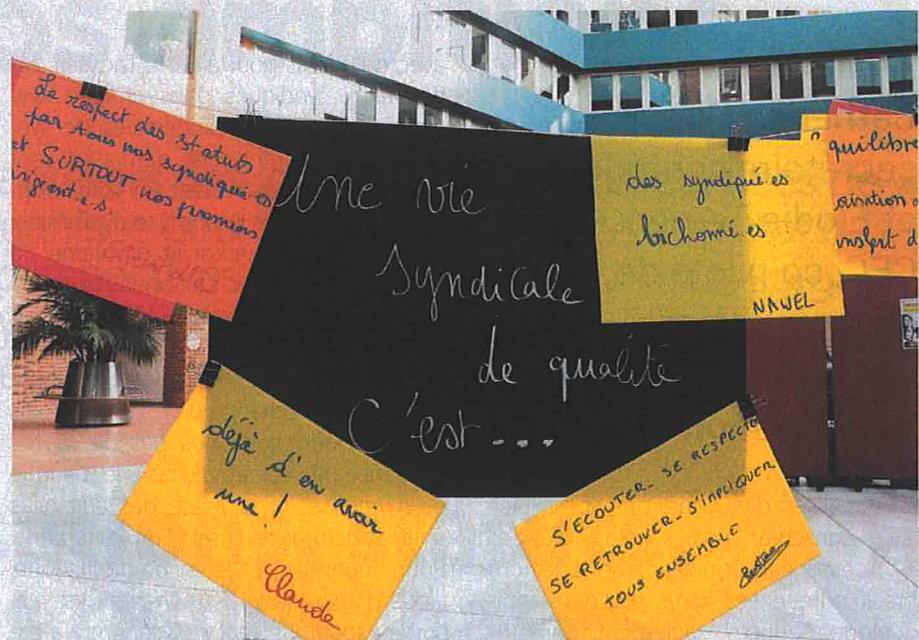
organisés à l'échelle régionale ou nationale: «*Comment les UD rentrent en contact avec les syndiqué·es de son territoire dans ce cas?*». Ne faut-il pas aussi revoir le fonctionnement des syndicats interentreprises, qui sont parfois devenus des «*fourre-tout*» et travailler au renforcement des UL à partir des syndicats existants pour développer des syndicats par professions et territoires? Pour éviter l'accroissement des syndiqué·es isolé·es et dans l'objectif que chaque syndiqué·e ait une place dans un syndicat, la simplification des structures et leur fluidité apparaissent incontournable. Mais l'ébauche de solution doit se travailler ensemble, en se retrouvant autour d'une table en s'appuyant sur les expérimentations en cours comme les UL mobiles ou les sections locales fédérales par bassin d'emplois. L'objectif est de favoriser la dynamique syndicale pour créer des syndicats professionnels, d'entreprise ou territoriaux. Enfin, le sujet des étudiant·es salarié·es est également revenu dans l'atelier. Si le 53^e Congrès a tranché et que les statuts sont clairs, les commissions «*structuration*» et «*jeunes*» travailleront ensemble cette question à partir des expérimentations territoriales.

Renforcement et élections

Atelier animé par
Matthias Perez et
Marie-Laure Legrand,
CEC, commission
renforcement,
déploiement
et élections
professionnelles.

Si la question des moyens syndicaux a été largement soulevée par les participant·es à l'atelier, le débat a davantage porté sur leur utilisation: « Qu'est-ce qu'on fait des moyens pour se renforcer et pour mener la campagne des élections? » Pour beaucoup, l'absence d'objectifs clairs ne permet pas toujours de dégager des moyens suffisants. Nous souffrons aussi d'une perte de savoir-faire des pratiques syndicales: l'activité des syndicats se réduit trop souvent au rôle des élus dans l'institutionnel, sans construction autour de notre démarche qui vise la participation des syndiqué·es et l'implication des salarié·es. Nos difficultés de vie syndicale, nos faiblesses d'implantation, la connaissance insuffisante de nos forces organisées, pèse au quotidien et affaiblit la construction du rapport de force.

« Un CGT ouverte », « une CGT de proximité », « aller davantage vers les salarié·es », « proposer l'adhésion », « favoriser l'implication des syndiqué·es et des syndicats », « anticiper les élections », « mieux déployer notre démarche syndicale » « mettre en place des plans de travail », « partager et



croiser ses plans de travail entre organisations territoriales et professionnelles », « s'implanter dans tous les collèges, dans toutes les entreprises ». Ces conceptions et ambitions, largement partagées ne sont pas nouvelles. Elles sont régulièrement débattues en congrès et nous les retrouvons dans nos documents d'orientation. Pour les concrétiser, de nombreux outils, des méthodes existent déjà. Pourtant, nous sommes en difficulté pour les appliquer, c'est sur cette difficulté que doit porter notre attention. Il apparaît ainsi nécessaire de travailler cette problématique de renforcement à partir de nos syndicats autour de notre démarche syndicale (consultation, cahier revendicatif...). La décision du CCN, en novembre dernier, d'organiser un maximum de congrès en 2024, doit nous permettre de convaincre de la nécessité d'améliorer la qualité de vie syndicale et de s'en donner les moyens. Cet objectif à un double effet: pour l'activité quotidienne du syndicat et pour renforcer le rapport de force à l'échelle nationale. Cette exigence ne peut se faire sans l'engagement des fédérations et des territoires.

Pour répondre à l'enjeu de renforcer notre culture d'organisation au service de notre démarche revendicative, l'expérience des « formations actions », mener la démarche pour gagner les élections testées dans certaines organisations ces dernières années est un appui. Il s'agit maintenant d'en faire pleinement une formation à notre démarche de renforcement liant la syndicalisation, l'activité revendicative et les élections.

Enfin, pour réaliser nos ambitions en matière de renforcement, nous constatons que si les outils existent, ils ne sont pas toujours connus et leur prise en main restreinte.

Pour répondre à ses enjeux, la commission renforcement de la confédération s'est fixé une feuille de route pour déployer une méthode globale de renforcement. Elle s'appuie notamment sur la méthode des projets de syndicalisation et d'un ciblage permettant de se donner des objectifs d'implantation et de renforcement.

Démocratie et congrès

**Atelier animé
par Pascal Fournet
et Géraldine Madounari
(CEC),
Restitution
par Bastien Ferreira
Goncalves, UD 31.**

« Beaucoup trop de syndicats ne tiennent plus de congrès » regrettent l'ensemble des participant·es de l'atelier. Pourtant, les congrès, comme les assemblées générales sont des piliers pour faire vivre la démocratie dans notre organisation. C'est face à ce constat que la direction confédérale s'est fixé un plan de travail « **un syndicat, un congrès** » en 2024. Il s'agit maintenant de le concrétiser. Des référent·es confédéraux·ales ont été nommé·es pour engager et suivre ce travail à partir d'un ciblage de syndicats. Organiser un congrès, est non seulement une obligation légale mais c'est aussi un tremplin pour insuffler une dynamique et se fixer des objectifs. C'est préparer un document d'orientation avec tous les syndiqué·es, pour faire en sorte de réfléchir ensemble à ce que l'on souhaite pour l'avenir et construire un plan de travail. C'est également redonner du sens à nos revendications et à notre vie syndicale. Mais la démocratie ne se limite pas au congrès. La démocratie, cela s'entretient au quotidien pour favoriser la participation du plus

grand nombre de syndiqué·es et pour donner corps à notre engagement, rendre les syndiqué·es « *acteur·rices, auteur·rices et décideur·euses* ». Notre objectif est de réaffirmer l'importance de notre démocratie syndicale et de l'implication de chacun dans le syndicat.

« *Non-respect des décisions* », « *décisions prises en dehors des réunions officielles* », l'absence de démocratie dans l'activité engendre des conflits et freine l'engagement notamment des nouveaux·elles syndiqué·es. Le renforcement de la formation syndicale permettrait de mieux connaître la CGT, son organisation, sa structuration, son fonctionnement. De même, une participation plus large aux journées d'études organisées dans les territoires, les fédérations ou à la confédération, est aussi un moyen d'encourager l'implication d'un plus grand nombre sur des sujets revendicatifs spécifiques.

L'ambition confédérale du plan de congrès de syndicats vise à redonner du sens à la démocratie syndicale et à permettre une implication plus large de tou·tes les syndiqué·es. Enjeu crucial pour renforcer l'action syndicale et représenter plus largement et mieux l'ensemble des salarié·es.



“ On s’organise

Échanges d’expériences

Pour alimenter la réflexion, des camarades d’horizons divers, nous ont fait partager leur expérience et leur choix d’animation au sein de leur organisation.

Renforcement: l’exemple de l’UD de l’Aveyron



Plus 1 000 adhérent·es en 17 ans » c'est sur ce chiffre encourageant que Laurence Cahors, responsable à la vie syndicale de l’UD de l’Aveyron partage l’expérience dynamique de renforcement sur son département. L’UD compte 3 400 adhérent·es en 2022. Elle explique les composantes de cette évolution. Chaque année, l’UD élabore des plans de formations en tenant compte des besoins spécifiques de chaque territoire. Les formations sont réparties équitablement entre les unions locales (UL) afin de rapprocher au maximum les sessions des syndiqué·es. Le plan est travaillé avec les syndicats pour définir les besoins, notamment dans les territoires plus complexes ou étendus. Laurence tient à souligner l’importance de la formation « Renforcer la CGT: des principes et des actes », qui a été mise en place il y a plusieurs années dans le département. Pour elle, « cette formation a marqué un avant et un après, et nous la dispensons autant que possible, en veillant à la diversité des participant·es ». Cette formation a eu un impact significatif. Elle considère que cela a été « un électrochoc ». « Les résultats obtenus après la formation sont systématiquement visibles, décomplexant ainsi nos actions. Nous devons exploiter les

outils qui fonctionnent, et cette formation en est un exemple concret. »

Les questions de vie syndicale et la syndicalisation sont également systématiquement intégrées à l’ordre du jour des réunions. Ces questions ne sont pas abandonnées même lorsqu'il y a des urgences. Cette dynamique se retrouve aussi dans les UL, qui tiennent des congrès régulièrement. Le renouvellement des équipes militantes est une priorité pour assurer une transition fluide. Les rencontres bisannuelles avec les secrétaires d’UL permettent de mutualiser le travail, en partageant des documents et des informations via des groupes WhatsApp. Cette pratique contribue à l’efficacité des réunions avec des ordres du jour thématique notamment pour travailler les ciblages pour les élections ou renforcer l’activité. Pour conclure, Laurence a tenu à insister sur l’importance de cibler les actions pour une plus grande efficacité parce que « quand on devient efficace, ça donne envie ». En ciblant, l’UD arrive à obtenir des résultats concrets et c’est « plus encourageant que de tenter de répondre à toutes les difficultés simultanément ».

Structurer l'accueil des nouveaux·elles adhérent·es

Pourquoi sommes-nous en difficultés sur l'accueil des nouveaux·elles adhérentes? Pourquoi est-ce si difficile de créer un nouveau syndicat? Pourquoi la prise de responsabilité est compliquée? L'identification et le recensement des problématiques à l'union départementale de l'Hérault a permis de trouver des réponses. XXX prend l'exemple du travail réalisé dans les sociétés d'études. Montpellier concentre de nombreux·euses travailleur·euses de l'informatique. Aussi, l'UD a créé, il y a six ans environ, un syndicat des sociétés d'études. Implanté dans une entreprise, mais sans fermer statutairement son périmètre. Celui-ci était ouvert à des salarié·es d'autres entreprises du champ des sociétés d'étude. Les adhésions en ligne relevant de ce secteur sont accueillies dans le syndicat. L'UD a formé

les nouveaux·elles adhérentes. C'est une première étape pour les aider à se structurer et prendre leur envol pour ensuite créer un syndicat d'entreprise.

L'UD a eu la même démarche avec la fédération des ports et docks. Un syndicat départemental de la propreté a été créé parce que cette branche évolue en permanence. En effet, les entreprises du nettoyage sont soumises, tous les trois ans, à des appels d'offres. Les salarié·es sont réintégéré·es dans celles qui reprennent le marché selon les dispositions de la convention collective. «*Peu importe le changement de boîte, les salariées restent organisées à l'échelle du département et dans le périmètre de la propreté, sur leur convention collective*». Avec cette solution, l'UD constate moins de déperdition. Mieux encore, le nombre d'adhérentes de ce

syndicat est passé de 7 à 63 en deux ans. Si ces résultats donnent confiance, cette forme de structuration n'est pas déclinable dans tous les secteurs. Il faut s'adapter aux réalités du salariat prévient-il: «*faire du cousu main*». Aussi pour ne pas laisser les adhésions nouvelles plusieurs mois sans les rattacher à une structure pour proposer de militer, l'UD a créé un syndicat interentreprises conformément au cadre du 52^e Congrès. Conçu comme structure transitoire d'accueil, il est animé par deux camarades du bureau de l'UD. Pour autant, le camarade de l'Hérault souligne les limites de cette organisation. Il insiste: «*Il faut que ça reste une structure transitoire pour les adhérentes, juste pour accueillir, expliquer le fonctionnement et les former*».

« Renforcer, déployer, gagner »

Quentin, co-animateur à la vie syndicale de l'UD 44 revient sur le déploiement de la «**formation action**» menée dans son département. Développée au départ par un camarade de la métallurgie, elle s'est ensuite propagée dans l'interpro. Les résultats obtenus sont encourageants.

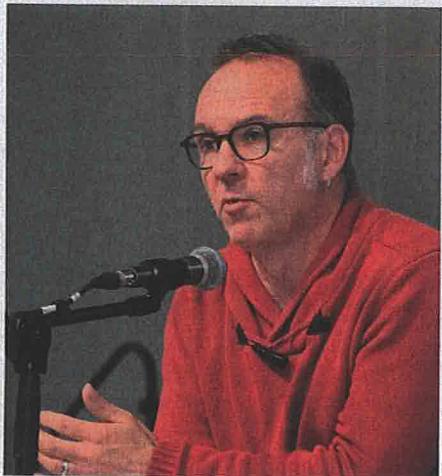
Dans un premier temps, l'UD a travaillé un état des lieux: adhésions, représentativité, démocratie. Ce temps d'échange sur les difficultés est un point d'étape important qui a permis de construire la deuxième phase, axée sur une «**formation action**», une formation personnalisée destinée aux syndicats. «*C'est une approche sur mesure où nous traillons directement avec les équipes syndicales, les dirigeants des syndicats et le premier cercle de militants.*»

Le ciblage des syndicats a été réalisé un an avant les élections, mais peut-être réalisé à d'autres moments précis. Certains syndicats étaient actifs, d'autres moins. Pour ces derniers, le premier effet positif de la formation a été de redynamiser l'activité militante. «*La formation rassemble véritablement tous les participants*» insiste le co-animateur à la vie syndicale. À partir d'une évaluation collective de la situation, une cartographie de l'entreprise est réalisée. Cette démarche ouvre une discussion approfondie sur la connaissance des salarié·es et des syndiqué·es. La formation encourage également une dynamique de groupe, où chacun se voit attribuer un rôle et une mission. Cela facilite l'échange sur des sujets tels que la démocratie syndicale, l'état des

statuts, et autres thèmes abordés au cours des deux jours. En parallèle, cela permet d'anticiper les changements au sein de l'équipe dirigeante et d'identifier les futurs responsables syndicaux. Cette approche permet d'impliquer les militant·es de manière plus ciblée, de mieux connaître les salarié·es et les syndiqué·es. L'UD constate que les syndicats qui ont suivi cette formation obtiennent des résultats positifs aux élections et en matière de syndicalisation. Le soutien de l'UD ne s'arrête pas à la formation. Elle assure un suivi de l'UD pour former les nouveaux·elles élus·es (mandats et responsabilité syndicale) et à soutenir les équipes dirigeantes, afin de maintenir une activité efficace sur un groupe plus important.

Conclusion

Priorité à l’organisation



Après avoir remercié les camarades de l’espace vie syndicale pour l’organisation de ces deux journées de travail décidées au 53^e Congrès, David Gistau, secrétaire confédéral a conclu sur le besoin de redonner une organisation au service des luttes.

Un chiffre pour engager cette conclusion. Si nos syndiquées individuelles ou isolées étaient organisées au sein d’une fédération ou d’une union départementale, cela constituerait la plus importante organisation de la CGT, avec 93396 membres.

Nos débats visent à garantir qu’en tant qu’adhérent·es de la CGT, ils ne restent pas individuelles ou isolées. Nous devons réfléchir sérieusement à partir des expériences dans les organisations comme celles de l’UD 34. Une note sera rédigée à ce sujet et partagée avec tous.

Les décisions du 53^e Congrès sont claires.

L’organisation des adhérent·es est notre priorité. La vie syndicale est le cœur de notre activité: sans une CGT organisée sur des bases solides, nos campagnes revendicatives ne pourront être portées par les militant·es.

« Etre de classe et de masse »

Pour redonner du sens à cela, il est essentiel de prendre le temps de s’occuper de nous, de nos organisations. La vie syndicale constitue le cœur battant de notre structure. Pour répondre à nos difficultés et y apporter des réponses précises, nous devons tenir compte des réalités diverses de nos organisations. Le *Tour de France de la vie syndicale*, initié lors du précédent mandat, a permis d’identifier certaines problématiques au niveau local. Nous allons poursuivre ce travail. L’espace vie syndicale a été réorganisé pour mieux répondre aux enjeux définis au congrès et au travail des commissions.

Prendre soin de notre organisation sur le terrain

Pour être davantage en proximité et répondre aux préoccupations, nous devons être disponibles et nous déplacer sur le terrain pour aider les syndicats à se reconstruire et se revitaliser. Le plan de congrès pour 2024, avec une vision jusqu’en 2025, vise à aller au cœur de l’organisation. Nous devons mettre fin aux situations où des syndicats sont « franchisés », où des élu·es portent l’étiquette CGT et ne sont pas syndiquées. Sous la pression de l’enjeu de la représentativité, nous désignons parfois trop rapidement des listes de candidat·es aux élections sans faire de vérification. La rigueur, la discipline et la culture d’organisation sont indispensables pour retrouver notre ADN.

Il faut aussi prendre en compte la question des droits et des moyens syndicaux. Si cela impacte la vie syndicale, ce n’est pas insurmontable. À la SAM, dans mon entreprise, nous n’avions pas de moyens ou de droits spécifiques, alors nous organisions les assemblées générales ou le congrès du syndicat, les samedis matin dans les locaux de l’UL.

Mettre en œuvre nos décisions

Déjà le 47^e Congrès invitait chaque syndicat ou section syndicale à avoir une activité permanente et démocratique, à convoquer une assemblée de syndiquées au moins une fois par an et des congrès régulièrement, à les préparer et les organiser dans des conditions démocratiques. Nous l’avons rappelé au 53^e Congrès, il devient plus qu’urgent de le mettre en œuvre. Nous n’allons pas réinventer ce qui existe et fonctionne. Nous avons les ressources nécessaires pour régler ces problématiques. Mais nous avons besoin d’avancer ensemble, en commun. La confédération doit impulser, mais chaque organisation territoriale ou fédérale a un rôle à jouer pour répondre à ces enjeux.

Une reconstruction solidaire

Dans les organisations, et la qualité des échanges de ces deux journées le prouve, il y a une réelle prise de conscience de nos reculs sur la vie syndicale et ses conséquences. Nous sentons une réelle volonté d’avancer. Ce bouillonnement est un point d’appui pour concrétiser notre volonté de faire de 2024 une année de conquête, de reconstruction solidaire de notre organisation, tous ensemble, nous devons faire cet effort. C’est d’autant plus important après une belle année de syndicalisation.

Un potentiel pour l’avenir

Les nouveaux·elles adhérent·es en 2023 sont estimé·es à près de 60000, la lutte historique sur les retraites a favorisé des adhésions avec une diversité de profils, qui doivent être des futurs militant·es et nos prochain·es dirigeant·es. Adhérer à la CGT pendant une lutte est toujours un bon signe. En conclusion, merci à tous pour la qualité des échanges et la volonté commune de retrouver nos réflexes d’organisation. Notre CGT doit rester cette force collective incontournable, de lutte, de classe, de masse et démocratique et sera toujours au rendez-vous notamment face au patronat, au gouvernement et pour combattre le racisme, l’antisémitisme et la xénophobie.