

# Renforcer la CGT

Test  
puces

Test  
puces

CARNET  
DU DEPARTEMENT  
DU SAVOIR

CARNET  
DU DEPARTEMENT  
DU SAVOIR

## INTERVIEW CROISÉE

# UNE MÉTHODE RASSEMBLÉE POUR RENFORCER LA CGT



**Marie-Laure Legrand et Mathias Perez,**

CEC,  
CO-ANIMATEURS  
DE LA COMMISSION  
RENFORCEMENT.



## LE CCN DE JANVIER A VALIDÉ UNE CAMPAGNE DE RENFORCEMENT, QU'EST-CE QUI LA MOTIVE ?

La question du renforcement est posée depuis plus de trente ans au sein de l'organisation mais les leçons du mouvement des retraites de 2023 la replacent comme essentiel: en effet, malgré sa puissance et sa durée, la difficulté à étendre la grève a mis en évidence un problème d'implantation syndicale dans le salariat. Cela est directement lié à l'état de l'organisation: des syndicats insuffisamment implantés, une perte progressive d'influence électorale et une baisse du nombre d'adhérent·es depuis 2012. L'année 2023 a marqué une inversion de tendance avec une augmentation du nombre de syndiqué·es, c'est un signe encourageant qui nécessite d'être consolidé. Cette fois, l'objectif est de structurer une méthode qui rassemble les différents outils qui ont fait leur preuve.

## EN QUOI CETTE CAMPAGNE SE DÉMARQUE DES PRÉCÉDENTES ?

Jusqu'à présent, plusieurs outils coexistaient: projets de syndicalisation, démarches électorales, actions de formation, mais ils étaient souvent utilisés de manière indépendante sans

véritable articulation. Cet empilement ne suffisait pas à la mise en œuvre d'une stratégie globale et une méthode commune. Par exemple, les unions et les fédérations étaient sollicitées séparément pour mettre en place des plans de syndicalisation, cibler pour la campagne de reconquête électorale. Ces démarches, menées en parallèle, pouvaient créer de la confusion. Le but de la nouvelle approche est de créer du lien entre les différent·es intervenant·es, de mieux structurer l'accompagnement des syndicats et surtout d'instaurer une dynamique collective. C'est ce que nous avons validé dans le document d'orientation du 53<sup>e</sup> Congrès.

## COMMENT CET OUTIL CONFÉDÉRAL VA CHANGER LA DONNE POUR LES SYNDICATS ET LES MILITANT·ES ?

Jusqu'à présent, il n'existait pas d'outil confédéral permettant de centraliser les initiatives et de donner une cohérence d'ensemble aux actions engagées. L'ambition de cette nouvelle approche est de permettre aux différentes structures de la CGT de mieux se coordonner et de partager une même stratégie. L'un des éléments clés de cette méthodologie est de garder la logique de projet dans la syndicalisation. Il ne s'agit plus uniquement de réaliser de nouveaux adhérents mais de les rendre auteurs, acteurs, décideurs. Nous proposons de fixer des objectifs réalistes et de définir un plan d'action. Cette approche s'appuie sur les acquis de la méthode projet, qui permet aux syndicats de se structurer, de se renforcer et d'avoir une vision à long terme de leur développement par un plan de travail élaboré.

## COMMENT PASSER DU DIRE AU FAIRE ?

Un kit spécifique est en cours d'élaboration pour accompagner les unions départementales et les fédérations dans la mise en place de projets de renforcement. Il sera disponible dès le mois d'avril sur l'application [app.cgt.fr](http://app.cgt.fr). Ce kit comprendra des outils d'analyse et de ciblage, permettant d'identifier les

cibles prioritaires pour se renforcer ou s'implanter, ainsi que des guides méthodologiques détaillés, décrivant « pas à pas » la mise en œuvre de la méthode de renforcement. Cette méthodologie commune vise à améliorer la coopération entre organisations, en favorisant la mutualisation des efforts et la transmission des savoir-faire.

Pour mettre l'accent sur la nécessité de sortir de l'institutionnalisation du syndicalisme et adopter une stratégie s'appuyant sur le déploiement de notre démarche syndicale, nous nous appuyons sur les acquis de la formation action « mener la démarche CGT pour gagner » améliorée et rebaptisée « renforcer le syndicat ». La nécessité de travailler les spécificités est incontournable, une formation développée par l'Ugict pour aller à la rencontre des catégories ingés, cadres et techniciens est également intégré dans le kit.

### **COMMENT CONVAINCRE LES SYNDICATS DE S'APPROPRIER CETTE NOUVELLE MÉTHODE ?**

Nous n'inventons rien, nous nous appuyons sur les expériences mises en œuvre dans les syndicats qui ont progressé. Une majorité d'organisations est convaincue. Il y a même beaucoup d'attente. L'un des grands défis est d'accompagner les organisations pour les aider à s'approprier les outils et la méthode. Aujourd'hui, nous avons besoin d'accompagner les syndicats qui rencontrent des difficultés et les aider à se structurer. De nombreux syndicats fonctionnent en effectif réduit, les militants sont surchargés, ce qui limite leur capacité d'action. Les ordonnances Macron ont aggravé cette tendance en noyant les syndicats dans l'activité institutionnelle. La démarche ne doit pas être perçue comme une contrainte, ou une ingérence. L'idée est de fournir aux syndicats des outils adaptés pour les aider à organiser leur activité à partir des syndiqué.es et redonner du souffle aux équipes militantes. Par ailleurs, il est important de revoir la manière dont la CGT s'implante dans les entreprises, les catégories (notamment dans le deuxième et troisième collège) et les secteurs où elle est absente. La logique de ciblage sera affinée pour éviter de disperser les efforts et se concentrer sur les zones à fort potentiel. Il ne s'agit pas de lancer une campagne massive à l'aveugle, mais d'avoir une approche ciblée, pragmatique et progressive. Récupérer des contacts c'est un premier pas, mais l'ambition

est de recréer du collectif en faisant le lien avec le revendicatif.

### **AVEZ-VOUS PRÉVU DE MESURER L'IMPACT DE CETTE DÉMARCHE ?**

La mise en œuvre de cette méthode nécessitera effectivement un suivi rigoureux et des bilans réguliers. Un premier cycle de rencontres régionales est prévu au printemps pour présenter et adapter la méthode aux besoins locaux. Les échanges permettront d'impulser une meilleure coordination entre les orga.s territoriales et professions, d'ajuster la stratégie en fonction des retours du terrain et d'améliorer progressivement les outils mis à disposition des syndicats. À la fin du prochain cycle électoral, nous organiserons un temps d'évaluation pour mesurer l'impact des actions entreprises et ajuster la stratégie en conséquence. Le suivi des résultats électoraux, des adhésions et des mobilisations sera un indicateur clé pour évaluer l'efficacité de cette campagne de renforcement.

### **CETTE NOUVELLE APPROCHE VA-T-ELLE CHANGER LE QUOTIDIEN DES MILITANT·ES ?**

L'objectif de la démarche est de faire de la CGT un syndicat plus structuré, plus réactif et mieux implanté. L'objectif est clair: renforcer la CGT en s'appuyant sur ses fondamentaux, en mobilisant davantage les militant·es et en structurant l'accompagnement des syndicats. C'est la suite de la campagne de syndicalisation « on s'organise » lancée l'an dernier. Le syndicat est à la fois un espace d'organisation collectif, qui protège contre l'arbitraire, permet de gagner de nouveau droit en plaçant la démocratie au cœur de sa démarche (dans le syndicat et à l'entreprise). La syndicalisation ne doit plus être perçue comme une tâche secondaire, mais comme une priorité stratégique pour l'organisation. Avec cette méthode, il ne s'agit pas seulement de faire des cartes d'adhésion, mais de construire un syndicalisme plus fort, plus enraciné dans les réalités du monde du travail et capable de peser réellement dans le rapport de force avec le patronat. En résumé, c'est redonner du pouvoir d'agir.

## MÉTHODE PAS À PAS POUR RENFORCER LES SYNDICATS ET NOTRE AUDIENCE

# POUR GAGNER, ON S'ORGANISE AVEC LA CGT

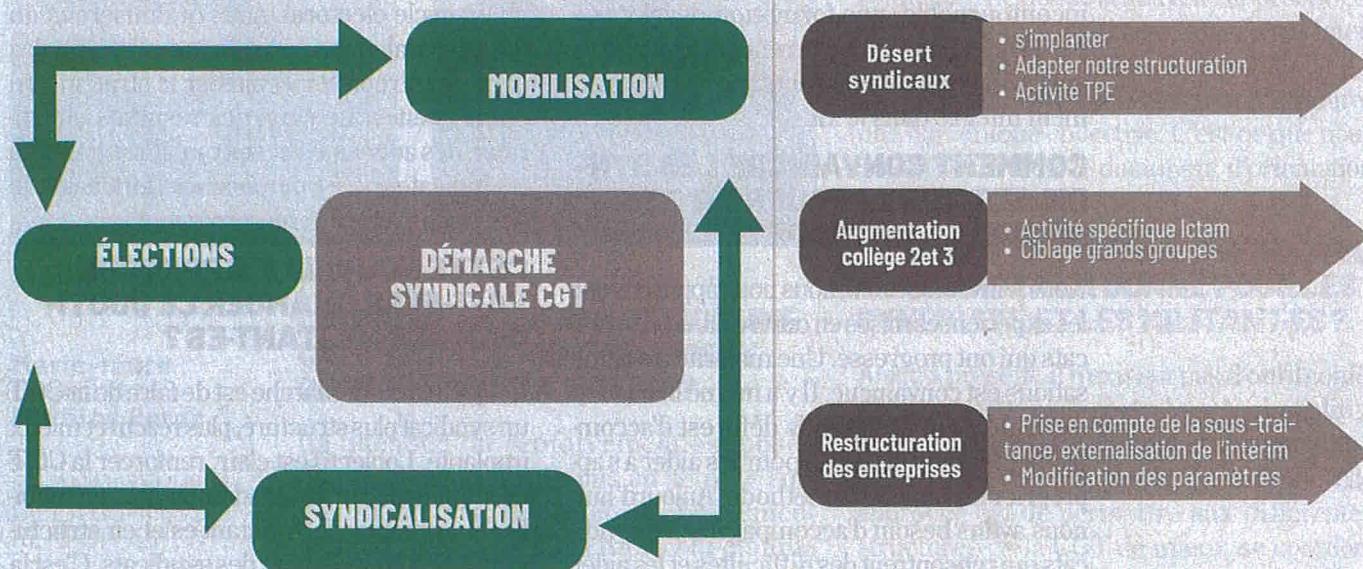
## UN ENGAGEMENT DU 53<sup>e</sup> Congrès

1

« Faire aboutir les revendications passe notamment par le poids de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Ce poids est fonction de plusieurs critères : le nombre de syndiqué-es et leur implication, notre capacité d'entraînement des salarié-es dans les luttes, notre rapport de force, notre résultat aux élections professionnelles. » (document d'orientation 53<sup>e</sup> Congrès thème 2).

Une méthode pour construire le rapport de force :

Des priorités pour faire face aux défis des transformations sociales:



2

## UNE MÉTHODE PAS À PAS REFORCER LA CGT

1

Analyse préalable : état des lieux et des cibles

2

Coopération CGT : mise en commun avec les orgas CGT

4

Formation-action : élaborer un plan d'action à partir de la démarche

3

Visite syndicat : sensibiliser au sens de la démarche

5

Suivre et accompagner les temps forts (campagnes revendicatives, élections, échanges démocratiques : AG et congrès)

7

Ajustement et relance

6

Bilan collectif

## IMPLANTER LA CGT

**1**

Analysé préalable : état des lieux et des cibles

**2**

Coopération CGT : mise en commun avec les orga-s CGT

**4**

Déploiement : établir des contacts et affiner nos connaissances

**3**

Plan d'action : élaborer une stratégie et définir les actions

**5**

1ère réunion : organiser à partir des revendications

**6**

Construire l'organisation dans les moments clefs : les élections professionnelles et structurer le syndicat (AG, congrès)

**7**

Organiser pour gagner : implanter la démarche revendicative de la CGT

**3**

## DES OUTILS POUR SE RENFORCER

« On part de l'existant, on agit avec ce qui fonctionne ! »

### UNE DÉMARCHE QUI LIE SYNDICALISATION, ÉLECTIONS, CAMPAGNE REVENDICATIVE DANS UNE PROPOSITION CONCRÈTE

Tract syndicalisation

Livret élections CSE

Campagne salaire

Un pilote par projet

Ciblage par entreprise/syndicat

Suivi annuel

Coordination UD/FD/Confédé

### FORMATIONS

Renforcer la CGT, des principes et des actes

Formation-action : Renforcer le syndicat

Module : Renforcer la syndicalisation

Gagner les élections dans le collège 2 et 3

## ÇA MARCHE !

Exemples :

- UD Aveyron : +1000 adhérent·es ;
- Métallurgie Loire-Atlantique : la CGT est devenue la première force.

**4**

## LE RENFORCEMENT SUR LE TERRAIN

UNE FORMATION-ACTION  
POUR SE RECENTRER

**N**ous avons suivi la formation renforcement en septembre 2021. C'était un an avant nos élections. Il faut se rappeler qu'avec les conditions sanitaires imposées par l'épidémie de covid, l'activité syndicale était ralentie et contrainte, nous n'étions plus très présents sur le terrain. La direction du syndicat venait d'être renouvelée ; je venais d'être élue pour la première fois secrétaire générale, de même que la secrétaire à la politique financière. Nous étions dans un temps d'observation et d'apprentissage. Nous cherchions une façon de travailler différemment, pour mettre en œuvre nos orientations de congrès. Nous étions en voie d'institutionnalisation. Malgré de nombreuses idées, nous n'arrivions pas à les concrétiser, faute de temps et de travail collectif. Dans ce contexte, notre fédération Services publics nous a proposé de suivre ce stage, et on l'a accepté. Nous l'avons suivi avec douze camarades qui comptaient notre équipe de direction du syndicat. Nous étions motivé·es par le côté « formation action » de ce stage, et l'envie de nous recentrer sur les fondamentaux de la CGT. La première phase du stage d'analyse de l'activité du syndicat a été ardue. Elle questionne la manière dont nous travaillons, nos habitudes. Observer sa propre action, l'analyser, permet surtout de se recentrer, de voir les points à travailler, comment ancrer un plan de travail dans les fondamentaux de la CGT. Lors de la deuxième phase, nous avons construit un plan de travail et le planning de sa mise en œuvre. Cela a favorisé l'implication de tous et nous a permis de structurer notre travail syndical. Nous avons organisé une AG pour faire valider plan de travail et

objectifs. Nous avons travaillé en amont pour favoriser la participation des adhérents, mais aussi pour engager le débat contradictoire, si besoin. Cette démarche a permis d'identifier les camarades, qui, sans être des militants actifs, étaient prêts à participer au déploiement, à s'inscrire sur les listes électorales, et à militer.

Ce travail nous a permis d'anticiper la campagne électorale. Nous avons repris le pouvoir sur notre agenda par rapport aux réunions imposées par la collectivité. Nous nous sommes donné la possibilité de dire « non » pour pouvoir travailler sur le revendicatif et être davantage sur le terrain. Ce recul, nous a permis d'identifier nos dysfonctionnements internes pour commencer à les régler.

Mais attention, cette formation n'est pas magique ; régler les problèmes demande du temps, de l'investissement. C'est un premier pas pour remettre de la liberté d'action syndicale, de l'organiser, de la collectiviser et l'ancrer dans la réalité du travail. Tous cet investissement s'est traduit par une progression aux élections professionnelles en 2022, grâce à une campagne plus collective, précise et revendicative. Nous avons gagné la place de première organisation du conseil départemental, pour la première fois, avec une progression de 11 % des voix, alors que les trois autres organisations ont reculé. Nous avons obtenu un siège supplémentaire en comité social territorial (CST, nouvelle instance issue de la fusion entre les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la Fonction publique) ; avec 5 sièges sur les 10 sièges, nous sommes présents dans toutes les commissions administratives paritaires (CAP). Nous avons pu monter une liste en commission consultative paritaire (CCP), qui est l'instance équivalente à la CAP mais pour les contractuels. C'était un petit « challenge » parce que seuls les contractuels peuvent siéger dans cette instance. Aussi, les inciter à s'inscrire sur ces listes ne relevait pas de l'évidence.

Depuis les élections nous avons changé notre organisation interne en éclaircissant et structurant un certain nombre de choses, dans notre action, nos objectifs. À la suite du renouvellement de notre CE en janvier dernier, nous prévoyons de refaire ce stage, pour aborder les prochaines élections et pour renforcer notre activité syndicale quotidienne. Même si ça demande du temps et de l'engagement nous avons plus de « collectif » dans les décisions et des militants plus impliqués. Si on connaît les fondamentaux de la CGT, quand on a « la tête dans le guidon », on a tendance à se laisser « institutionnaliser » par les collectivités et leurs multiples réunions, souvent inutiles. Le travail se fait « ailleurs », pas uniquement dans les instances représentatives, et surtout pas dans le « dialogue social ».

**Agathe Doppler,**  
UD DRÔME



## LE RENFORCEMENT SUR LE TERRAIN

## «NOUS AVONS EU UNE BONNE COORDINATION UD, UL, ET FÉDÉRATION»



**Philippe Bourgoin,**

UL GRASSE

«S

'implanter chez Mane à Grasse était un enjeu majeur au niveau du département. Presque toutes les organisations syndicales y étaient représentées, sauf la CGT, soigneusement tenues à l'écart par un patron déterminé à nous empêcher de nous implanter. Ce leader français de la parfumerie et des arômes est la plus grosse entreprise du département, avec 2 000 salariés à Bar-sur-Loup, proche de Grasse. Nous avions l'objectif de nous y implanter mais finalement, c'est grâce à un élu FO de l'entreprise que la CGT a pu y « entrer ». Il a désiré rejoindre la CGT après avoir été déçu par FO, qui « accompagnait » la direction. Nous lui avons apporté un soutien et expliqué comment on était implanté au niveau du territoire. Il a eu confiance en nous et il a adhéré. Puis, nous avons fait en amont un appel à candidatures, pour recueillir des noms de salariés prêts à se battre avec nous pour établir une liste. Une fois habilités à négocier le protocole, le lendemain, nous nous sommes organisés pour distribuer des tracts. Ce fut une petite révolution car les autres syndicats n'organisent jamais de diffusion. Jusqu'à présent,

personne ne venait nous rejoindre, avec cet ancien élu FO, nous avions une meilleure porte d'entrée. Ainsi, l'union locale a organisé des réunions avec tous les salariés intéressés, pour expliquer la démarche et proposer d'organiser des formations notamment pour les accompagner dans leur mandat une fois les élections passées. Nous avons établi une liste à présenter au premier et deuxième collège. Aujourd'hui nous avons trois élus, en section syndicale avec un représentant syndical nommé et une vingtaine de syndiqués. Ils sont à la fois autonomes et proches de l'UL qui les soutient énormément. Nous avons eu une bonne coordination, entre l'UL, UD et le suivi régional de la fédération de la chimie. Nos réunions tripartites ont permis une aide efficace. Après les élections, l'UL a beaucoup aidé la section syndicale et notamment le délégué syndical, qui subissait des sanctions disciplinaires. Maintenant la direction de Mane a acté la détermination des élus CGT et la situation est moins conflictuelle. Les élus se réunissent régulièrement à l'UL et ils commencent à participer à des réunions régionales de la branche. Depuis que la CGT a intégré l'entreprise, les rapports de force dans l'entreprise ont beaucoup évolué. La gestion de la direction « en bon père de famille » est malmenée. Nous avons apporté le savoir-faire CGT, notamment en exigeant des enquêtes sur le management. Celles-ci ont permis de mettre fin à des pratiques managériales abusives. Ce travail a un effet sur les autres syndicats qui sont intéressés par notre démarche collective. Alors que nous ne sommes pas présents chez les cadres, la CGC pense que nous avons une démarche complémentaire et prennent des positions similaires à la CGT lors de certains votes en CSE. »

## LE RENFORCEMENT SUR LE TERRAIN

## UNE FORMATION QUI REMET EN PLACE DES PROCESSUS

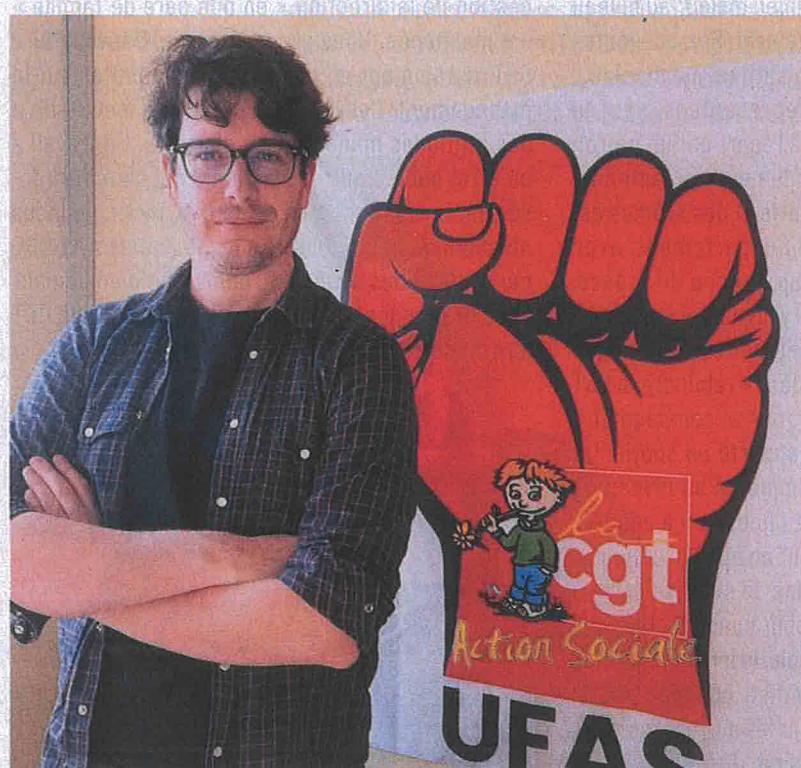
« **A** lors que nous nous interrogions sur la question du renforcement à la fois au niveau du syndicat, du territoire parisien, au sein de notre fédération, et de notre union fédérale, l'UD de Paris nous a contactés pour nous proposer une formation à ce sujet. Elle avait proposé mon syndicat CGT de la Fondation Léopold Bellan. Avec le syndicat du Samu social de la ville de Paris – nous sommes du même secteur mais avec des organisations et des publics très différents – nous avons suivi la formation le lendemain du 1<sup>er</sup> tour de nos élections professionnelles, le 10 janvier, fin janvier de cette année. Encouragés par le succès des résultats (nous sommes première organisation syndicale, avec une hausse de 200 voix) cette formation nous a permis d'échanger et de travailler le renforcement en prenant appui sur cette victoire. J'avais déjà suivi des formations syndicales, notamment les niveaux 1 et 2, mais je me suis rendu compte que parmi mes collègues, certains avaient des carences. En responsabilités, ils négociaient avec moi, ils maîtrisaient la stratégie, la démarche, mais il leur manquait, de temps en temps, des bases. Bien que courte et dense (3 jours), cette formation a permis de les rappeler. J'ai

vu que c'était utile de reprendre des textes confédéraux, les chartes des élus et mandatés, de revenir sur des éléments de structuration tels que « c'est quoi être syndicat », « c'est quoi être un syndiqué acteur ». Ce n'est pas inné, si tu ne vas pas en formation, tu ne le sais pas forcément.

La CE du syndicat a l'habitude de se réunir sur une journée. Mais il y a tellement de choses à aborder, que les points « compliqués », ne sont pas forcément traités. Lors de cette formation, sur trois jours, nous étions obligés de les traiter, de nous parler et de nous confronter. Si nous avons besoin d'un peu de recul, d'ores et déjà, cela a permis de remettre en place des processus oubliés, voire jamais utilisés. Quand on fait une campagne, on se fixe des objectifs, un calendrier, un plan d'action avec des tâches à accomplir. Cela apporte un cadre, une structure pour avancer. Pour valider le plan de travail, nous avons réuni la CE en mars. Le mois prochain, nous allons organiser une AG de syndiqués. Nous avons travaillé sur une campagne « salaires, conditions de travail » avec un tract pour aller à la rencontre des salariés. Nous voulons mobiliser les camarades : un collègue va voir un autre collègue, et lui distribue un tract, échange avec lui. L'ambition est d'aider les nouveaux syndiqués à prendre leur place dans l'activité, leur donner envie, écouter leur parole pour les rendre acteurs. Pour les militants qui ont participé à la formation, ils comprennent davantage ce qu'est un syndicat, et cela permet d'envisager des perspectives. Ce stage a créé une dynamique et favorise une participation plus large. En effet, certains camarades, ont du mal à dire « nous » lorsqu'ils parlent du syndicat. Ils utilisent le « vous » dans leurs prises de position, alors que ça fait 5 ans qu'on milite ensemble. Aussi, lorsqu'on voit des camarades un peu isolés, on essaie de donner des bases militantes, qui sont vraiment nécessaires. C'est pour cela qu'on a vraiment besoin de ces temps d'échanges, pour se voir et se fixer des objectifs communs, réaliser des campagnes qui parlent à tout le monde. Ça doit être « la CGT parle aux syndiqués, et la CGT parle aux salariés ».

**Pierre-Paul Seince,**

FONDATION  
LEOPOLD BELLAN



## « LA FORMATION NOUS A PERMIS DE CONCRÉTISER CERTAINS PROJETS »



**Fabrice Lallement,**  
SOITEC

« N

ous avons suivi le stage de l'Ugict « gagner les élections dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges » au premier trimestre 2023. Le but était de revoir notre communication et de mettre en place un plan de travail vers les ingénieurs cadres techniciens, en vue des élections professionnelles fin 2023. Nous voulions porter des revendications spécifiques, dans leur direction et travailler le rapport de force. Comprendre, comment dans d'autres entreprises, ils s'y prenaient...

La formation était interactive, avec beaucoup d'échanges et de mises en situation. Comme nous venions de différentes entreprises, nous avons pu échanger sur nos expériences. Nous avons travaillé à partir de documents tels que le baromètre ViaVoice, sur les opinions et attentes des ingénieurs cadres.

Cette formation s'étalait en 2 fois 2 jours, avec plusieurs semaines d'intervalle. Dans la première partie, nous avons travaillé sur l'implantation de la CGT, du salariat, avec un focus sur notre fédération, la métallurgie, et les forces en présence. Le but était de mettre en œuvre des actions sur le terrain, et se revoir après. En fonction des syndicats présents, les approches étaient différentes. Nous avons sollicité un réseau de syndiqués : ingénieurs, cadres, techniciens (ICT), pour organiser nos visites, dans les bureaux, où trouver les ICT, ce qui n'est pas facile. Nous avons créé également un collectif ICT à l'issue de la formation pour travailler dans ce sens. La formation nous a permis de concrétiser certains projets, et mettre des idées en débat. Ça a permis de mettre en place certaines actions qui étaient difficiles. Aujourd'hui, nous maîtrisons davantage ce que la CGT

propose pour les ICT : les communications Ugict et Ufict. Concernant plus spécifiquement la communication, nous avons travaillé sur l'usage des réseaux sociaux, la réalisation de tracts, les règles de communication à respecter, la charte graphique, le traitement des images. Nous sommes passés d'outils tels que Word à Canva (application de graphisme sur le web), pour créer des tracts. Nous avons fait évoluer l'ensemble de nos outils de communication, ça a été très bien perçu. Ce processus est encore en cours. Nous avons créé un collectif « communication », et nous essayons de diversifier nos canaux de communication.

Depuis la formation, j'ai été élu co-secrétaire de l'Ugict métallurgie. Comme je voulais m'impliquer davantage, j'ai proposé la création d'un collectif spécifique ICT de la métallurgie en Isère avec les syndicats qui ont participé à la formation. Il a fallu du temps pour convaincre les élus de participer à ce collectif, mais la dynamique a cassé le travail en silo et favorise aujourd'hui le travail en réseau. Nous avons élaboré de nouvelles pistes de travail que l'on essaie de mettre en œuvre sur des entreprises et sur le bassin d'emploi grenoblois.

Depuis la formation nous avons syndiqué plusieurs dizaines d'ICT. Les adhésions ont augmenté grâce aux communications ciblées et en variant les canaux. Nous avons développé un réseau social à Soitec, parce qu'ils sont très utilisés par les « salariés de bureaux », à l'aise avec les outils numériques. Nous leur avons proposé de s'inscrire pour recevoir les informations. Nous avons triplé les membres de notre communauté en passant de 500 en 2023 à 1360 aujourd'hui sur les 2000 salariés de l'entreprise. Les élections ont eu lieu fin 2023. Sur les 2000 salariés appelés à voter, 1/3 sont ouvriers-opérateurs, 1/3 techniciens et 1/3 ingénieurs. La CGT a recueilli 49 % des voix aux élections devant la CFE-CGC, la CFDT (nouveau syndicat dont la création a été encouragée par la direction) et FO. Ces 2 derniers ayant réalisé moins de 10 %, ne sont pas représentatifs. La CGT est devenue, pour la première fois le syndicat majoritaire avec une grosse progression chez les techniciens, même si nous avons perdu un peu chez les ingénieurs cadres, à cause de l'arrivée de la CFDT. Sans la formation et ce travail volontaire, nous aurions reculé davantage chez les ingénieurs cadres, pas progressé chez les techniciens, et nous n'aurions pas été largement majoritaires chez les ouvriers. Depuis, nous nous sommes fixés de nouveaux objectifs. Nous souhaitons nous renforcer chez les jeunes car il y a beaucoup de nouveaux embauchés. Nous avons œuvré pour faire rentrer l'Agence nationale des conditions de travail pour enclencher un programme sur la QVCD (qualité vie et conditions de travail) au sein de l'entreprise à l'initiative de la CGT. Face aux dérives du forfait jour pour les ingénieurs cadres qui peuvent faire plus de 50 heures par semaines avec des burn-out, nous avons contraint la direction à « objectiver » la charge de travail.

## LE RENFORCEMENT SUR LE TERRAIN

## L'ENGAGEMENT CRÉE UNE DYNAMIQUE D'IMPLANTATION



**Sébastien Boudesocque,**  
UD HÉRault

**D**ans la perspective de renforcement de l'organisation, il est intéressant de « savoir où on va, et comment on y va ». Dans les UD et UL, on reçoit tous les jours des tonnes de protocoles d'accords préélectoraux, de convocations à la négociation de protocoles préélectoraux. Faute de moyens humains, c'est impossible de répondre à toutes ces sollicitations. D'autant que l'enjeu électoral, selon les entreprises, n'est pas tout à fait le même. Même si à la CGT, nous défendons l'ensemble des salariés, cibler des entreprises où il y a plus de 500, 1000, 2 000 salariés, c'est beaucoup plus efficace pour renforcer l'audience électorale et peser sur la représentativité. En effet, l'impact de l'implantation de l'organisation syndicale CGT dans une entreprise de + 500 ou 1000 salariés n'est pas le même que si on s'implante dans une entreprise de 50 salariés. Le potentiel d'adhésions est plus important avec une implantation dans une entreprise de 1000 salariés. D'autant que les droits syndicaux sont plus importants dans les grosses boîtes où on obtient davantage de délégués syndicaux, et d'élus CSE. Ce travail de ciblage nous a permis de conforter notre place de première organisation syndicale, dans le département. Nous avons des camarades qui ont été formés à la

démarche CGT, la démarche de renforcement et d'implantation, au niveau local. J'ai une vision « macro » sur les grosses implantations, mais dans les petites, c'est le travail quotidien réalisé par les UL qui est tout aussi important.

Pour réaliser ce travail, nous nous sommes appuyés sur les résultats des procès-verbaux des élections professionnelles recensés sur la plateforme RED et sur le pôle confédéral « ressources et données ». Là où la CGT était absente, nous avons sélectionné les entreprises à fort potentiel électoral, en fonction du nombre de salariés inscrits sur les listes électorales comme l'Institut du cancer de Montpellier - Val d'Aurelle, le siège régional du Crédit Agricole, celui de la Caisse d'Épargne ainsi que Groupama. Toutes comptent plus de 1000 salariés. Ensuite, nous avons élaboré des plans de redéploiement, pour travailler de concert avec les fédérations concernées dans l'objectif de s'y planter. Nous avons eu de nombreux échanges au bureau de l'union départementale pour impliquer un maximum de camarades, ainsi que les syndicats organisés qui travaillent à proximité de ces entreprises.

Bien entendu, nous avons rencontré quelques obstacles. S'implanter dans une entreprise où l'on n'est pas du tout présent, sans relais, ce n'est pas facile. Les premières fois, on ne sait pas trop où on met les pieds. Pour l'Institut du cancer, de Val d'Aurelle, nous nous sommes appuyés sur le réseau des centres de lutte contre le cancer au niveau national, par la fédération Santé et action sociale. Cela nous a permis d'avoir des infos et de rédiger des tracts, pour aller au contact des salariés. Mais sans contact direct, on s'est posté devant les entreprises pour distribuer des tracts, en espérant que ça marche.

Finalement, tout ce travail a créé une dynamique d'implantation valorisant l'engagement des camarades d'autant que ce travail a été payant. Ainsi, à Val d'Aurelle qui compte 1179 salariés, nous avons réussi à présenter des listes et faire élire des camarades. Ce résultat a permis de créer une dynamique à l'intérieur de l'entreprise, pour renforcer le syndicat.»