

SYNDICAT

2. FAIRE DE LA SYNDICALISATION UNE PRIORITÉ

ÉTAT DES LIEUX

CHIFFRES CLEFS DES SYNDIQUÉ·E·S UGICT-CGT

Nous comptons **80 237 affilié·e·s en 2016. Ils ont baissé de 1 271 depuis 2014.**

Parmi les affilié·e·s Ugict-CGT :



ÂGE

13% ONT MOINS DE 35 ANS.

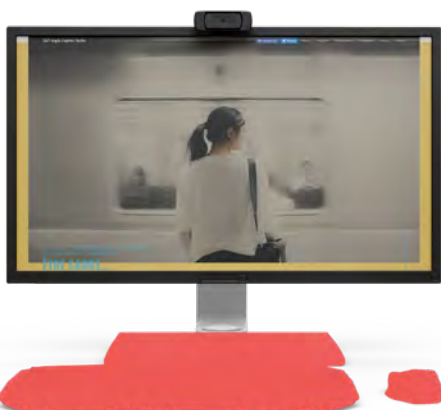
L'âge moyen de nos affilié·e·s est de

47 ans.

FEMMES/HOMMES



34% sont des femmes, soit moins que la moyenne CGT (**37,7%**).



PROFESSION

68% de nos affilié·e·s sont agent·e·s de maîtrise ou technicien·ne·s.

32% sont cadres ou ingénieur·e·s.



SYNDICATS

5% des syndicats CGT sont composés exclusivement d'affilié·e·s ICTAM.

Moins de ¼ des ICTAM font confiance en la CGT pour défendre leurs droits.

PROXIMITÉ SYNDICALE ET RÉPONSE AUX BESOINS

On constate que les progressions du nombre de syndiqué·e·s affilié·e·s à l'Ugict-CGT se situent dans les professions dotées d'une Union fédérale ou dans les départements dotés d'un dispositif et d'une activité spécifique. Mais beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme. Soit parce que nous n'existons pas sur le lieu de travail (¼ du salariat), soit parce que le syndicalisme pratiqué leur semble éloigné de leurs préoccupations et/ou la pression hiérarchique est trop forte (anti-syndicalisme). L'enjeu du renforcement de la CGT passe par la prise en compte de ces réalités par nos outils spécifiques et une réponse adaptée, méthodique et organisée sur tout le périmètre de la structure concernée. Nous devons renforcer la visibilité de l'Ugict-CGT dans le paysage syndical comme outil pour créer les convergences entre les catégories permettant de battre en brèche l'idée simpliste que seul un syndicalisme catégoriel pourrait répondre aux aspirations de l'encadrement.

Nous avons besoin de montrer aux ICTAM dans le quotidien de l'activité revendicative et sur les lieux de travail notre légitimité à les représenter et l'intérêt de se syndiquer à la CGT, notamment quand nous les défendons à titre individuel. Pour ce faire, nous devons plus et mieux travailler l'élaboration des revendications à partir de l'expression de leurs besoins ainsi que la convergence d'intérêt des catégories et des luttes. Cela suppose que nous priorisons nos moyens en temps pour aller au contact de tous les salariés sur le terrain.

DE LA SYNDICALISATION À LA VIE SYNDICALE

Nous devons améliorer l'intégration des nouveaux syndiqué·e·s dans la CGT. L'adhésion reste par endroit un parcours du combattant et les adhésions en ligne sont toujours difficiles à traiter. Nous devons prendre ces problèmes à bras-le-corps pour ne pas nous retrouver au prochain congrès dans une situation aggravée. Par ailleurs, nous observons un turn-over de nos syndiqué·e·s. Plusieurs raisons sont soulevées mais les plus récurrentes tournent autour d'un problème d'accueil, de vie syndicale et de démocratie syndicale. C'est un sujet central qu'il faut traiter lucidement dans le syndicat.



VIDÉO :
Pourquoi l'Ugict dans la CGT ?
La réponse en 30 secondes

Partie 3 - Fiche 13

La formation syndicale est un pilier essentiel pour accompagner le nouveau syndiqué dans la connaissance de l'organisation et dans la maîtrise des enjeux revendicatifs spécifiques et ainsi lui donner les moyens d'être pleinement acteur et décideur. La formation de niveau 1 ou au moins d'accueil est indispensable dans l'année d'adhésion du nouveau syndiqué.

Le plan de formation de la CGT et de l'Ugict-CGT devrait être connu des syndiqué·e·s et les structures spécifiques doivent assurer une gestion cohérente des inscriptions et participation (notamment en lien avec les éventuelles responsabilités du syndiqué).

Les offres de formation Ugict-CGT doivent aussi s'adresser à l'ensemble des syndiqué·e·s CGT élu·e·s ou en responsabilité pour les aider à la prise en compte des enjeux spécifiques, au déploiement en direction des ICTAM et favoriser la création d'espaces spécifiques organisés et/ou les faire vivre.

Nous devons également poursuivre le travail engagé à l'occasion du dernier congrès pour proposer des formations moins longues et plus localisées.

UNE POLITIQUE VOLONTARISTE AUPRÈS DE PUBLICS PARTICULIERS

Pour syndiquer en masse les ICTAM, nous devons adopter une politique volontariste auprès de publics que nous syndiquons peu aujourd'hui et qui pourtant relèvent en partie de notre champ de syndicalisation.

Les jeunes diplômé·e·s : aujourd'hui, près de 79% d'une génération obtient le bac et 45% sont diplômé·e·s de l'enseignement supérieur.

Le travail que nous avons mené ces dernières années, notamment autour des stages, mais également contre les lois Travail, doit nous permettre d'amplifier notre légitimité auprès des jeunes et se traduire par du renforcement. C'est une nécessité générationnelle. Les jeunes peuvent sembler réfractaires à l'engagement, mais il ne faut pas hésiter à multiplier les contacts pour être reconnu comme le syndicalisme de référence pour eux parce que la CGT leur donne les moyens d'agir et leur laisse la place pour enrichir nos débats et, de fait, participer aux orientations politiques de la CGT. C'est tout l'enjeu de la consultation Ugict-CGT que nous avons porté ces derniers mois.

Les femmes : parmi les jeunes générations, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Elles possèdent aussi plus souvent un diplôme du supérieur : 50% des femmes de 25 à 34 ans contre quatre hommes sur dix de cette classe d'âge. La féminisation de l'encadrement s'accélère. Par exemple dans le Groupe Public Ferroviaire SNCF, 75% des femmes sont agentes de maîtrise ou cadres. Ce constat confère à l'Ugict-CGT et ses organisations une responsabilité syndicale toute particulière auprès des femmes.

Les indépendant·e·s : dans le prolongement de la décision du 51^{ème} Congrès confédéral sur la syndicalisation des indépendant·e·s, il nous faut travailler à syndiquer et organiser les autoentrepreneurs relevant de nos catégories.



LA CONTINUITÉ SYNDICALE

Nous devons travailler au maintien du syndiqué dans la CGT et s'interroger sur les raisons de la non continuité syndicale. La continuité syndicale ne peut se limiter au passage d'actif à retraité, mais concerne une syndicalisation tout au long de sa vie. Le changement de statut professionnel, le passage au statut d'employé ou d'ouvrier à une catégorie ICTAM, les mutations dans un autre établissement, le changement d'employeur, la perte d'un emploi ne doivent pas interrompre la syndicalisation. L'adhésion à la CGT doit être maintenue malgré les modifications qui ont lieu dans la vie d'un salarié. Les organisations doivent faire le nécessaire pour qu'il n'y ait pas d'interruption.

SE SYNDIQUER : SE DONNER DU POUVOIR D'AGIR

- Nos syndiqué·e·s représentent une force considérable. Il nous faut plus et mieux les solliciter et les impliquer (en respectant ce qu'ils ont envie de faire) car ils sont le premier lien avec les salarié·e·s. Il nous faut faire du slogan «syndiqué auteur, acteur et décideur» une réalité, et éviter les fonctionnements de syndicats recroquevillés sur quelques élu·e·s et sur les premier·e·s militant·e·s pour éviter le syndicalisme délégataire et institutionnel. C'est à la CGT de s'adapter à ses syndiqué·e·s, pas l'inverse.

Pour cela il nous faut partir de leurs aspirations et de ce qu'ils peuvent et veulent apporter, et notamment de leur qualification, de leurs savoirs et savoir-faire qui sont souvent très utiles pour notre organisation syndicale. Chaque nouveau syndiqué doit être accueilli individuellement, de façon à identifier ses souhaits et possibilités de militantisme et à proposer des solutions adaptées. L'Ugict-CGT éditera un livret d'accueil des syndiqué·e·s ICTAM.

- Prendre le temps, en nous appuyant sur nos syndiqué·e·s, d'installer des relais dans chaque service pour que la présence de notre syndicalisme et donc le lien avec les salarié·e·s redevienne permanent.

- Nous avons un grand besoin de démocratie. Des espaces propres aux ICTAM sont nécessaires pour leur permettre d'élaborer leurs revendications et définir leurs modes d'action. Il nous faut mettre en pratique notre charte de vie syndicale et garantir à nos syndiqué·e·s qu'ils, qu'elles décident du meilleur mode d'organisation ou des listes aux élections professionnelles.

- Le numérique doit nous permettre d'associer celles et ceux qui ne peuvent pas participer aux réunions, en organisant des consultations régulières des syndiqué·e·s, notamment sur les décisions d'action, les projets d'accords soumis à signature ou encore les documents de congrès. Nous devons également travailler aux échanges d'expériences.

- Cela impose de déployer une démarche de co-construction des solutions aux situations qu'ils, qu'elles rencontrent, des formes de luttes pour les faire aboutir plutôt que d'arriver avec des solutions toutes faites.



Philippe Martinez :

«le besoin d'organisations spécifiques ne devrait plus faire l'objet de débats dans la CGT»

Partie 3 - Fiche 13

- Alors que les trois quarts des salarié·e·s disent s'ennuyer en réunion et que leur temps est compté, nous nous devons d'être vigilants dans le cadre syndical. Nos réunions syndicales doivent être courtes, dynamiques, décisionnelles, efficaces, conviviales et permettant la prise de parole de toutes et tous. Il nous faut les organiser sur les heures et lieux qui conviennent le mieux à nos syndiqué·e·s. Nous devons également veiller à ce que les syndiqués n'aient aucune difficulté à s'absenter de leur travail y compris en posant des heures de délégations.

- L'engagement syndical ne doit pas être sacrificiel pour éviter d'être un repoussoir pour les ICTAM, en particulier pour les jeunes. L'engagement syndical ne doit pas être un frein à une carrière professionnelle. Pour cela, la lutte contre les discriminations syndicales doit être une priorité en utilisant le savoir-faire CGT et notamment la méthode «Clerc», les actions de groupe et les conseillers prud'homaux. Il nous faut aussi gagner une validation des acquis de l'expérience syndicale avec une évaluation indépendante de l'employeur. Notre politique des cadres doit viser à conserver le lien à l'emploi pour éviter autant que possible les décharges à temps plein de longue durée et permettre de concilier responsabilité professionnelle et responsabilité syndicale. Il nous faut, à tous les niveaux, gagner des droits syndicaux interprofessionnels garantissant le maintien du contrat de travail et facilitant le retour (cf. accord EDF).

- Il est inacceptable aujourd'hui que se syndiquer soit, notamment dans le privé, une menace pour sa carrière ou son emploi plus qu'une protection, singulièrement à la CGT. Être syndiqué·e doit permettre de disposer d'informations et de formations pour connaître ses droits et pouvoir les défendre (ainsi que ceux des collègues), d'accompagnement et de soutien.

Nos syndiqué·e·s doivent avoir un accès privilégié à la défense et au conseil juridique, ils, elles doivent pouvoir être accompagné·e·s dans toutes leurs démarches vis-à-vis de l'employeur. Il nous faut généraliser les dispositifs d'aide et de conseil, par exemple sur les entretiens d'évaluation, mis en place dans certaines professions (énergie, cheminots...). Nous pourrions aussi, en redynamisant notre réseau d'elu·e·s APEC en territoire, mettre en place des permanences d'information et de conseil de nos syndiqué·e·s ICTAM sur les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle.

L'UGICT-CGT S'ENGAGE :

- Continuer à travailler l'affiliation Ugict-CGT avec nos organisations pour arriver à 100% d'ICTAM syndiqué·e·s CGT affilié·e·s à l'Ugict-CGT.

- À travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation construites avec nos organisations pour nous déployer sur les sites où l'Ugict-CGT est absente et notamment auprès des ICTAM jeunes, femmes, salarié·e·s du privé, contractuel·le·s, sous-traitant·e·s, indépendant·e·s...

- À poursuivre la création de syndicats et/ou sections spécifiques professionnelles ou interprofessionnelles prioritairement sur les lieux de travail à forte concentration d'ICTAM.

- À assurer une meilleure prise en compte et un suivi des adhésions électroniques, avec la création de syndicats ICTAM de territoire pour accueillir tous les syndiqués. À défaut, nous créerons un dispositif d'accueil provisoire Ugict-CGT.

- À travailler avec nos organisations pour analyser les causes des éventuels départ de la CGT.

- À travailler à un ciblage précis d'initiatives de syndicalisation dans toutes les professions et tous les territoires en lien avec le travail des collectifs confédéraux élections professionnelles et/ou déploiement/syndicalisation.

- À développer les démarches de consultation car elles sont un levier formidable de syndicalisation.

- À améliorer l'articulation de la défense individuelle des ICTAM et de la syndicalisation : les conseillers prud'hommes CGT encadrement doivent être un levier pour développer ce travail en territoire. Les membres des UL et UD doivent être aussi acteurs de cette articulation. Nous proposons de mettre en place un suivi et un accompagnement des CPH encadrement, en leur adressant des informations régulières, en les réunissant au moins une fois par an à Paris. L'objectif est d'organiser des permanences juridiques spécifiques ICTAM en territoire et d'en faire un levier de visibilité et de syndicalisation des ICTAM.

- À développer des supports pour informer les ICTAM sur leurs droits : guides et site Internet, guide d'accueil du nouveau syndiqué·e...

- **À partir des aspirations professionnelles des ICTAM** : en complément du travail techs/cadres, il nous faut répondre syndicalement aux aspirations des ICTAM à exercer leur professionnalisme et développer un travail interprofessionnel sur les identités professionnelles : assistantes sociales, infirmières, RH, managers...

- À contribuer à l'impulsion pour élaborer un plan de travail croisé territoires/professions sur les sièges sociaux.



Kit représentativité à destination
des syndicats et des organisations
territoriales

- À se déployer dans la durée en direction des jeunes diplômé·e·s. Faire de cette question un axe majeur! Adapter l'Ugict-CGT aux jeunes et non l'inverse, et permettre aux jeunes de faire bouger l'Ugict-CGT

1. Collectif jeunes diplômé·e·s Ugict-CGT: relance prioritaire, implication des organisations.
2. Nécessité d'avoir un référent·e jeune diplômé·e dans chaque organisation et d'en faire une priorité de la vie syndicale
3. Utiliser les outils existants (guide des stages + consultation + propositions revendicatives) et travailler avec les organisations de jeunesse
4. Réaliser un guide des droits pour les jeunes diplômé·e·s
5. Aller notamment dans les écoles professionnelles (de niveau I et II)
6. Organiser des after work... Initiatives à destination des jeunes ICTAM
7. Rajeunissement et renouvellement des directions, travail de formation ...

- En lien avec l'obligation de représentation proportionnelle femmes/hommes sur les listes, travail sur la syndicalisation et la prise de responsabilité des femmes ICTAM

- Continuer la parité dans la direction Ugict-CGT, travailler la mixité des prises de paroles ...
- Dans le prolongement de la campagne «Vie de Mère», continuer à mener des campagnes revendicatives sur la situation des femmes ICTAM.

