

## 01-02 Le renforcement de la CGT : pourquoi ? Comment ?

- 01-03 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. *A contrario*, les demandes d'adhésions numériques sont exclusivement sur des périmètres où il n'y a pas d'organisation spécifique, ce qui complique évidemment leur accueil.
- 01-04 Dans tous les cas, la réalité c'est que beaucoup d'ICTAM n'ont pas accès au syndicalisme CGT. Soit parce que nous n'existons pas sur le lieu de travail (la moitié du salariat ICTAM environ), soit parce que le syndicalisme pratiqué leur semble éloigné de leurs préoccupations et/ou la (ré)pression hiérarchique est trop forte.
- 01-05 L'enjeu du renforcement de la CGT passe par la prise en compte de ces réalités par toute la CGT. Il s'agit d'apporter une réponse adaptée, méthodique et organisée.
- 01-06 Renforcer la visibilité de l'Ugict-CGT dans le paysage syndical en tant qu'espace de confiance, de débat et d'adhésion pour accueillir les ICTAM, remonter leurs besoins pour les transformer en revendications est essentiel.
- 01-07 Ensuite, il nous faut créer les convergences entre les composantes du salariat afin de battre en brèche la fausse idée selon laquelle le syndicalisme catégoriel, tel celui pratiqué par la CFE-CGC et/ou le syndicalisme réformiste, voire de renoncement, seraient les seules options pour les ICTAM.
- 01-08 Le syndicalisme catégoriel ne s'embarrasse pas de la convergence d'intérêts entre salarié.e.s et ne travaille pas la construction du rapport de forces du monde salarié face au capital.
- 01-09 C'est la CGT, par le rassemblement de tout le salariat, avec l'engagement des ICTAM qui a obtenu, les grandes conquêtes sociales (la Sécurité sociale dont la retraite par répartition, le statut de l'encadrement, la hiérarchisation des salaires par la reconnaissance des qualifications, les grilles salariales, les classifications ou la réduction du temps de travail, les congés payés...).
- 01-10 Ces victoires ont pu être gagnées car la CGT avait, et a toujours, la volonté dans la construction de ses contre-propositions revendicatives de partir de la situation spécifique des ICTAM pour créer les convergences d'intérêts de l'ensemble du salariat et du coup d'entraîner l'ensemble du salariat dans la construction du rapport de forces.
- 01-11 C'est parce que les ICTAM étaient convaincu.e.s que leurs intérêts étaient non seulement les mêmes que ceux des autres salarié.e.s, mais aussi qu'ils n'obtiendraient satisfaction de leurs propres revendications qu'en rejoignant les autres salarié.e.s qu'ils et elles se sont mobilisé.e.s. C'est cette unité du monde du travail qui a permis à la CGT de gagner ces acquis qui constituent encore aujourd'hui un socle solide et fondateur des avancées sociales de notre pays.
- 01-12 Aujourd'hui, il nous faut regagner cette conviction, qu'ensemble, nous pouvons transformer la société et améliorer nos conditions de travail, qui permet d'avoir une vie en dehors du travail, de vivre dignement de son travail et de faire un travail qui a un sens, compatible avec son éthique personnelle et professionnelle.
- 01-13 La CGT est la seule organisation qui propose cette stratégie, ces objectifs, des organisations d'accueil des ICTAM et d'élaboration de leurs revendications. Il nous faut le faire savoir auprès des ICTAM, et il nous faut être tous et toutes à la CGT convaincu.e.s que c'est la seule manière d'être la CGT de tout le salariat et d'atteindre des mobilisations suffisamment fortes pour satisfaire nos exigences revendicatives.
- 01-14 Cela suppose que les militant.e.s priorisent leur temps pour réunir les syndiqué.e.s, aller au contact des salarié.e.s et leur proposent l'adhésion. Cela suppose également que nos organisations mettent

à disposition des ressources pour développer des bases syndicales et permettre de mieux organiser dans la proximité notre déploiement syndical, l'accueil et l'intégration des nouveaux adhérent.e.s.

- 01-15 Il nous faut avec lucidité mieux identifier nos difficultés et les dépasser. La première consiste en un isolement des ICTAM, renforcé par les pratiques managériales (géographique, fonctionnel, idéologique et technologique).
- 01-16 À cet isolement, s'ajoute souvent une difficulté supplémentaire, celle que les ICTAM « rencontrent » fréquemment la CGT dans un contexte qui les met directement en opposition. Pour peu qu'à ces occasions les contacts soient « rudes », ils peuvent constituer un véritable frein à la syndicalisation.
- 01-17 Pourtant les ICTAM ne sont pas, *a priori*, opposé.es à la syndicalisation, mais ils et elles sont souvent moins informé.e.s et sensibilisé.e.s que les autres salarié.e.s.
- 01-18 La seconde difficulté réside dans les discriminations syndicales. Lutter contre est essentiel pour favoriser l'engagement des salarié.e.s au sein de la CGT et la présentation de liste, notamment dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges.
- 01-19 L'une des conséquences de cette discrimination syndicale réside aussi dans la crainte de devoir cesser toute activité professionnelle ou de stagner dans sa carrière professionnelle ou dans son évolution salariale. Le rapport de forces collectif est le meilleur moyen de lutter contre les discriminations.
- 01-20 C'est ce qui permet de gagner des mécanismes de protection, par exemple par le rattrapage des retards dans le déroulé de carrière ou de rémunération en négociant un accord permettant la progression des militant.e.s syndicaux.ales avec des règles claires, garanties par la transparence et le contrôle social évitant ainsi toutes discriminations syndicales..
- 01-21 De même, nous revendiquons comme prévu par la loi Rebsamen et le Code du travail et telle qu'appliquée dans certaines entreprises, pour tous et toutes les élu.e.s et mandaté.e.s, sans limite de pourcentage de mandat, la reconnaissance des expériences acquises pendant le mandat syndical pour « valoriser » des parcours militants.
- 01-22 Enfin, il nous faut surmonter un autre frein à l'engagement syndical : la peur d'avoir trop de responsabilités, de se couper du monde professionnel et de perdre un certain équilibre entre engagement syndical et vie personnelle. Dans la majorité des entreprises, il est difficile de construire le syndicalisme spécifique. Il nous faut donc avoir une attention particulière envers nos militant.e.s. Cela doit passer entre autres par des formations syndicales vues sous l'angle ICTAM et travaillées dans les structures de la CGT. L'Ugict doit y être partie prenante. La priorisation des responsabilités afin de ne pas se laisser submerger par les mandats institutionnels avec leur partage au sein du collectif syndical, est un levier d'une meilleure qualité de vie syndicale qui respecte la place et l'engagement de chacun.e.
- 01-23 **L'affiliation à l'Ugict-CGT : une nécessité de développement !**
- 01-24 Les ICTAM CGT ne sont pas affilié.e.s à l'Ugict-CGT automatiquement.
- 01-25 Le plus grand obstacle à l'affiliation est la méconnaissance de la technique d'affiliation par les militant.e.s en responsabilité. En effet, l'affiliation est relativement complexe et requiert un savoir-faire qui se perd notamment du fait du renouvellement très important ces dernières années du corps militants. Optimisons la gestion de l'affiliation pour consacrer tout notre temps au renforcement.
- 01-26 Autre obstacle : les organisations qui ne reconnaissent pas l'Ugict-CGT et décident officiellement de ne pas affilier leurs ICTAM. Ces organisations n'appliquent donc pas les statuts de la Confédération qui pourtant s'imposent à toutes les organisations CGT.
- 01-27 Comment dans ce cadre ne pas laisser la porte ouverte à des suspicions sur la légitimité de l'Ugict dans la CGT ?

- 01-28 Comment faire respecter les décisions collectives si en définitive il y a possibilité de ne pas les suivre ?
- 01-29 Comment accepter que des organisations CGT nuisent à l'élargissement du rapport de forces ?
- 01-30 Cette problématique entraîne également une perte de temps, puisque des militant.es du spécifique passent du temps inutile à expliquer et tenter de convaincre, plutôt qu'à aller sur le terrain et proposer l'adhésion CGT.
- 01-31 Enfin, de fait une partie importante des ICTAM syndiqué.e.s à la CGT, ne sont pas informé.e.s et formé.e.s sur les revendications spécifiques, et ne sont du coup pas vecteurs auprès de leurs collègues du travail de la CGT ; sur ces sujets ; ils et elles ne sont également pas intégré.e.s au processus démocratique de construction des revendications spécifiques .
- 01-32 Ce dernier élément engendre une perte d'efficacité de notre outil spécifique confédéralisé. Pire, certain.e.s par méconnaissance du rôle du spécifique, travaillent à contre-courant et suscitent des débats inutiles et énergivores que nous avons besoin de dépasser pour avancer.
- 01-33 Cette perte d'efficacité et de complémentarité d'approche nuit à toute la CGT et ouvre un débat qui ne devrait plus avoir lieu aujourd'hui sur la place pleine et entière des ICTAM dans notre organisation.
- 01-34 Nous croyons en la capacité de la CGT et de ses militant.e.s à retrouver une culture « d'orga » qui permette d'être plus fort ensemble en étant chacun et chacune efficace sur son périmètre.
- 01-35 Au même titre que nous demandons aux directions et administrations de nous laisser « bien travailler », nous demandons à nos camarades de nous laisser les moyens de bien militer !
- 01-36 **De la syndicalisation à la vie syndicale**
- 01-37 Nous devons améliorer l'intégration des nouveaux syndiqué.e.s dans la CGT.
- 01-38 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.
- 01-39 Par ailleurs, nous observons un turn-over de nos syndiqué.e.s. Les causes en sont un problème d'accueil, de vie syndicale et de démocratie syndicale. La question de continuité de l'adhésion dans une situation de forte mobilité professionnelle, géographique ainsi qu'en cas de rupture professionnelle (privés d'emploi...), doit être également un axe majeur de développement. C'est un sujet central qu'il faut traiter lucidement dans le syndicat et les structures territoriales.
- 01-40 La formation syndicale est un pilier essentiel pour accompagner le nouveau, la nouvelle syndiqué.e dans la connaissance de l'organisation et dans la maîtrise des enjeux revendicatifs spécifiques et ainsi lui donner les moyens d'être pleinement acteur.trice et décideur.seuse. Les formations syndicales devraient être connues des syndicats et être proposées aux syndiqué.e.s.
- 01-41 Les formations de l'Ugict-CGT doivent être popularisées auprès des syndiqué.e.s et les structures spécifiques doivent assurer une gestion anticipée des inscriptions dans un souci d'efficacité pour leurs actions de déploiement et en cohérence avec leur politique de cadres.À cet effet, l'Ugict présentera une plaquette à l'ensemble de ses organisations.
- 01-42 Les offres de formation Ugict-CGT doivent continuer de s'adresser également à l'ensemble des militant.e.s CGT 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.
- 01-43 Nous devons également poursuivre le travail engagé à l'occasion du dernier congrès pour proposer des formats diversifiés (en durée) de formations et veiller à leur décentralisation. À ce titre, une journée « spécifique » a toute sa place dans les stages du nouveau dispositif de formation. De même, quand elles existent, des formations d'accueil spécifiques doivent être utilisées.

01-44 **Se syndiquer : se donner du pouvoir d'agir**

01-45 Nos syndiqué.e.s représentent une force considérable. Il nous faut plus et mieux les solliciter et les impliquer (en respectant ce qu'ils et elles ont envie de faire), car ils et elles sont le premier lien avec les salarié.e.s.

01-46 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.ère.s militant.e.s pour éviter le syndicalisme délégataire et institutionnel. C'est aux structures spécifiques de s'adapter à ses syndiqué.e.s, pas l'inverse.

**01-46 bis**

Adapter l'Ugict-CGT aux jeunes, et non l'inverse, et permettre aux jeunes de faire bouger l'Ugict-CGT avec l'aide de notre collectif « Jeunes diplômé.e.s », qui s'est grandement étoffé lors du mandat écoulé.

01-47 Pour cela, il nous faut partir de leurs aspirations et de ce qu'ils et elles peuvent et veulent apporter, et notamment de leurs compétences, de leurs expériences et de leurs savoir-faire, qui sont souvent très utiles pour notre organisation syndicale.

01-48 Chaque nouveau et nouvelle syndiqué.e doit être accueilli.e individuellement, de façon à identifier ses souhaits et possibilités de militantisme et à proposer des solutions adaptées.

01-49 Le numérique doit nous permettre d'associer celles et ceux qui ne peuvent pas participer physiquement aux réunions pour qu'ils et elles puissent participer au débat collectif *via* les outils numériques (*visioconférences...*). La participation physique est à privilégier chaque fois que cela est possible.

01-50 Ces réunions pourront permettre d'organiser des consultations régulières des syndiqué.e.s, notamment sur les décisions d'actions, les projets d'accords soumis à signature, ou encore les documents de congrès. Nous devons également travailler aux échanges d'expériences.

01-51 Nos syndiqué.e.s doivent avoir un accès privilégié à la défense et au conseil juridique, ils et 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 conseils, par exemple sur les entretiens d'évaluation mis en place dans certaines professions (énergie, santé...).

01-52 Nous pourrions aussi, en redynamisant notre réseau d'élu.e.s Apec en territoires, mettre en place des permanences d'informations et de conseils de nos syndiqué.e.s ICTAM sur les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle.

01-53 **L'Ugict-CGT s'engage**

01-54 - À continuer à travailler l'affiliation Ugict-CGT avec nos organisations pour arriver à 100 % d'ICTAM syndiqué.e.es CGT affilié.e.s à l'Ugict-CGT.

01-54 bis

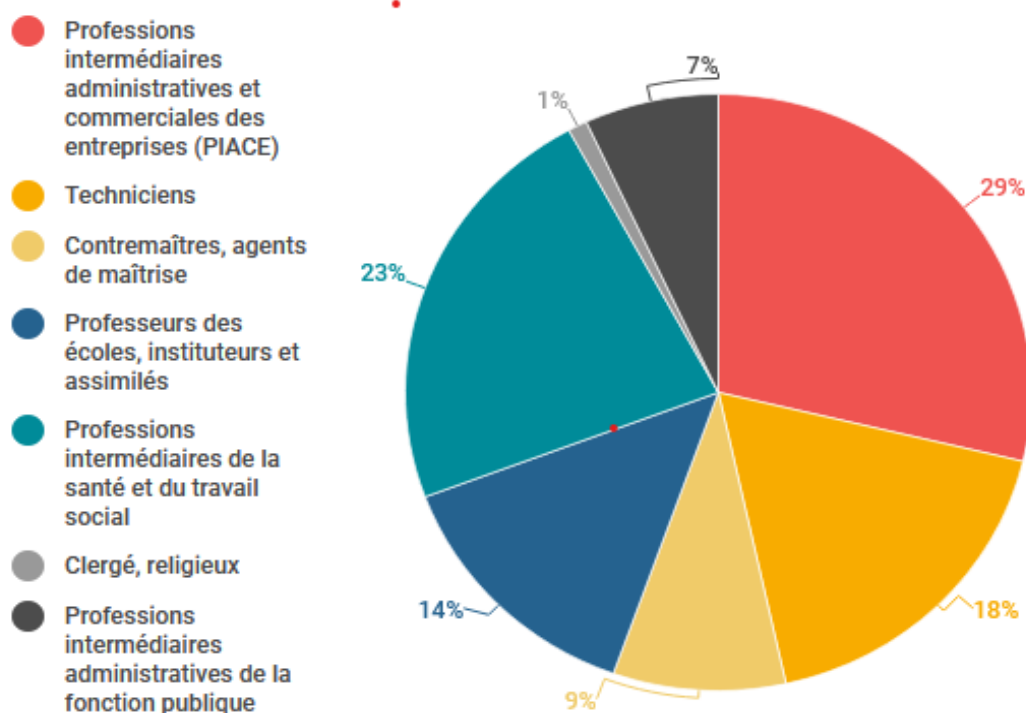
- À travailler avec la confédération à une version simplifiée de nos outils de gestion des affilié.e.s

01-55 - À travailler à des projets de syndicalisation ciblés construits en concertation 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 (autoentrepreneurs, auteurs...).

01-56 - À assurer une meilleure prise en compte et un suivi des adhésions électroniques en s'appuyant sur les professions (fédérations, Ufict) et les territoires (Unions départementales, Commissions départementales) pour généraliser le suivi individualisé mis en place par le collectif « Jeunes diplômé.e.s » ; renforcer l'accompagnement des nouvelles bases par les Commissions départementales et/ou Ufict.

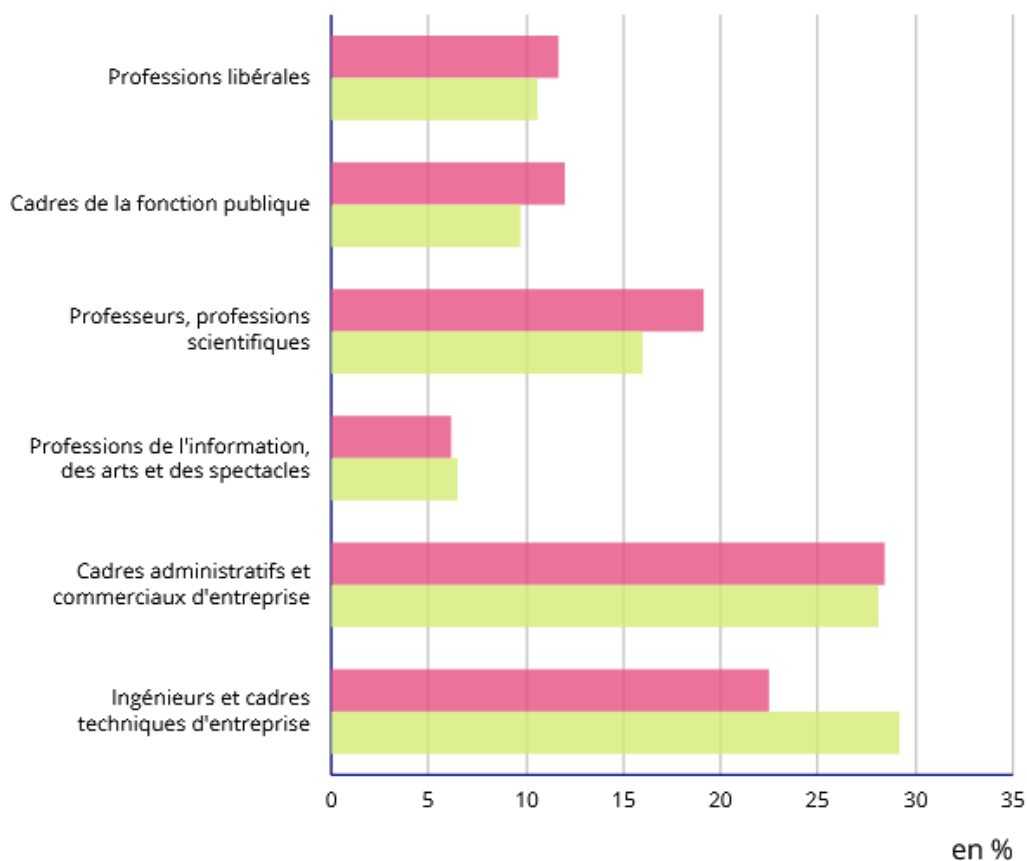
- 01-57 - À continuer à développer les démarches de consultation, car elles sont un levier formidable de syndicalisation, notamment au travers d'outils numériques mis à disposition des syndiqué.e.s. Pour autant que nos syndicats s'en emparent pour mener la bataille des idées et faire des adhésions.
- 01-58 - À développer des supports pour informer les ICTAM sur leurs droits : guides et site Internet, guide d'accueil du nouveau ou de la nouvelle embauché.e, guide d'accueil du nouveau ou de la nouvelle syndiqué.e...
- 01-59 - À contribuer à l'impulsion pour élaborer un plan de travail croisé territoires/professions sur les sièges sociaux.
- 01-60 - À se déployer dans la durée en direction des jeunes diplômé.e.s et faire de cette question un axe majeur !
- 01-61 - Mettre à disposition des outils permettant de toucher et d'organiser les salarié.e.s en télétravail.
- 01-62 - Élaborer, en lien avec la formation confédérale, une formation d'accueil spécifique pour les Commissions départementales en soutien des syndicats et des Unions locales..
- 01-63 - .
- 01-64 - Pérenniser les webinaires et outils de formation numérique en complément des outils présentiels traditionnels.

### Zoom sur les professions intermédiaires



Source : Source : INSEE Focus. Données sur les professions intermédiaires en 2018.

## Zoom sur les cadres et les professions intellectuelles



Lecture : en 2019, les professions libérales représentent 10,6 % des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Champ : France hors Mayotte (France métropolitaine pour 1982), population des ménages, personnes en emploi, cadres et professions intellectuelles supérieures.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982 et 2019.