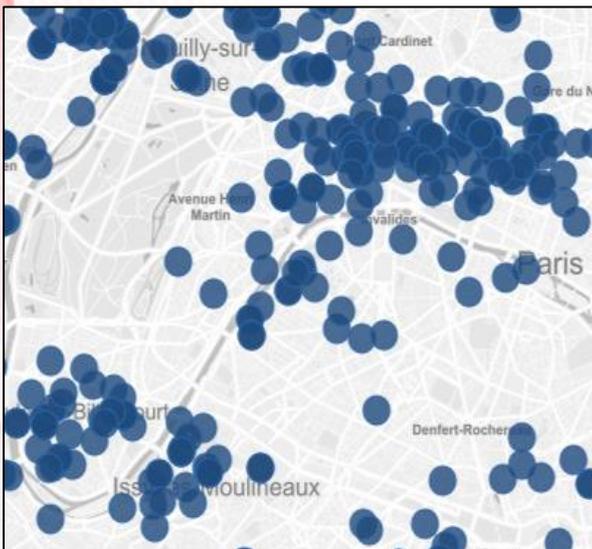


# Des outils pour une démarche syndicale





## Avant-propos

La fédération vient de se doter d'un nouvel outil numérique, une application mobile. Cette application a été conçue en lien avec la rénovation de notre site web auquel a été ajouté une « cartographie syndicale » ainsi qu'une myriade de vidéos. Ce n'est ni un effet de mode, ni de la promotion du tout technologique. Il s'agit en réalité de se doter de moyen pour déployer notre activité syndicale. Articulé au développement de nos collectifs « locaux », nous pouvons dire sans ambages que nous bâtissons une « machine de guerre » au service des salarié.e.s.

Mais pour que cette construction soit viable, encore faut-il que chacune et chacun s'empare de ces outils. C'est la condition nécessaire et suffisante pour que la CGT continue à défendre efficacement les intérêts des salarié.e.s.

Soyons lucide. Le patronat a remporté nombre de bataille. La logique économique néolibérale s'est imposée dès la fin des années 1970... résultant de nos défaites. Transformation du travail, des conditions de production... se sont combinées avec un recul important de notre organisation, seule organisation syndicale assumant la transformation sociale.

Mais pas plus que les défaites, le recul organisationnel ne sont inéluctables. L'histoire le montre amplement. Il s'agit de nous donner les moyens de renverser la tendance actuelle.

Bien entendu des outils ne sont que des outils. Ils ne peuvent être réellement opérationnels que s'ils s'inscrivent dans notre démarche syndicale qui articule le processus de construction de nos revendications et pratiques démocratiques.

De même notre démarche doit intégrer ces outils pour être pleinement efficace. De ce point de vue, chacune et chacun intéressé.e au développement de notre organisation tant en terme militant qu'en terme idéologique, se devra d'être proactif. La bataille des idées est un élément essentiel de notre combat de classe. C'est dans ce cadre que tant la confédération que la fédération ne cessent d'élaborer des analyses, argumentaires et propositions. Et ces outils que nous mettons en place doivent permettre de nous renforcer durablement.

Noël LECHAT

Secrétaire Général de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

## Sommaire :

1. Une offensive de longue date
2. Faire vivre nos revendications
3. Les collectifs départementaux
4. Des outils numériques pour agir stratégiquement dans les bassins d'emplois
5. L'exemple du secteur de l'énergie
6. La démarche syndicale : deux formations en débat dans la CGT

➤ FICHE TECHNIQUE DES OUTILS NUMERIQUES



## Une offensive de longue date

L'isolement. C'est en condensé l'une des conséquences majeures de la réorganisation du travail depuis les années 1970, période durant laquelle les luttes sociales qui essaïmaient à travers le monde avaient contraint le capitalisme à s'adapter. En s'attaquant au cœur de ce qui fait la force d'une lutte, l'action collective et la solidarité qui la cimentent.

L'isolement des salarié.e.s, a été cette pierre angulaire de la déstabilisation du syndicalisme et, dans de trop nombreux cas, de la neutralisation de sa capacité à fédérer les salarié.e.s autour de revendications communes.

La multiplication des statuts sur un même site de travail, la généralisation des mises à dispositions des travailleur.euses chez le client qui sont amené.e.s à changer régulièrement de site, la sous-traitance en cascade structurant la production, la délocalisation de l'activité dans les ramifications planétaires des multinationales, sont autant de tactiques utilisées à grande échelle depuis des décennies.

Ces offensives cyniquement conduites ont aussi été facilitées par les développements impressionnants des nouvelles technologiques numériques, élargissant les possibilités logistiques à disposition des directions d'entreprises<sup>1</sup>.

Accompagnant ces restructurations de l'organisation du travail, des mesures managériales d'individualisation à la fois des rapports avec la hiérarchie et des modes de rémunérations des salarié.e.s vont contribuer à renforcer cette logique imposée par en haut.

Ces pratiques, aujourd'hui bien connues<sup>2</sup>, de *reporting* à la chaîne, d'individualisation des primes et des augmentations de salaire, de classement des salarié.e.s sur leurs résultats ou de création d'une atmosphère de contrôle collectif par les open-spaces, ont largement contribué à délégitimer les voix discordantes œuvrant à montrer les alternatives collectives possibles.

---

<sup>1</sup> Pour approfondir le sujet voir : [Brochure Fédérale Numéro 5 – Transition du numérique](#), site *Fédération CGT des Sociétés d'études*, 2017, ou encore [Le numérique à quel prix ? Le coût humain et environnemental des nouvelles technologies](#), *Fédération CGT des Sociétés d'études*, 2017.

<sup>2</sup> Nous renvoyons à cet égard vers [DOSSIER WALL STREET MANAGEMENT](#), une série de documents produit par l'UGICT-CGT pour comprendre et agir syndicalement face à ces nouvelles pratiques.

Ces voix discordantes, principalement celles des militants syndicaux, font elles-mêmes face aux discriminations qui ont frappé de tout temps le syndicalisme. Des mises aux placards, en intercontrat ou des affectations à des sites excentrés, en passant par le harcèlement et les licenciements, celles et ceux qui portent la contradiction sont bien trop souvent victimes de la violence patronale.

Si dans les bastions ouvriers, la persistance d'une unité et d'une capacité à combattre ces discriminations est réelle, il n'en va pas de même dans de nombreux secteurs des services. L'expansion récente et massive des entreprises de services s'est faite sur la base même de ces stratégies d'isolement.

Bien conscient de ses victoires, le patronat travaille activement à l'extension de ces pratiques aux industries traditionnelles. Par le biais de l'externalisation de pans entiers de l'activité et de l'intervention massive de prestataires, des fractions de plus en plus larges du salariat organisé sont progressivement rognées.

L'offensive est totale, et naturellement ces politiques du capital affectent fortement notre capacité à se penser comme un collectif de travail et, de fait, à créer de l'action collective. Cette réalité est particulièrement aigüe dans les Conventions Collectives Nationales du BETIC<sup>3</sup> et des Prestataires de services, qui concentrent le gros des bataillons<sup>4</sup> de notre champ fédéral.

Dès lors, comment faire rayonner l'outil syndical sur des personnes qui n'y ont pas accès, qui sont trimballées dans une énième restructuration de l'activité ou simplement affectées à une nouvelle mission ? Ces obstacles, qui se cumulent au déficit de militants syndicaux et parfois d'une culture syndicale de lutte, sont une aubaine pour le patronat.

Le SYNTEC, une fédération importante au sein du MEDEF dans le secteur des entreprises de services numériques à « hautes valeurs ajoutées », est l'un des avatars de cette politique qui cherche continuellement à s'étendre à de nouvelles franges du salariat.

---

<sup>3</sup> Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, plus connue sous le nom de SYNTEC, qui est en réalité le nom du syndicat patronal lié au MEDEF et majoritaire dans la branche.

<sup>4</sup> La branche BETIC comptait, au dernier recensement décembre 2017, 837.455 salarié.e.s, pour approfondir le sujet voir par exemple, [OPIIEC : Emplois, compétences et formation au sein des ESN et des ICT en France : Parcours des salariés \(COPIL intermédiaire\)](#), site *Fédération CGT des Sociétés d'études*. La branche des Prestataires de services rassemblait pour sa part 101.200 salarié.e.s en décembre 2017.

Si le contenu syndical et les actions menées auprès et avec des collègues chaque jour restent le moyen le plus efficace de nous renforcer, la nécessité de toucher les nombreux salarié.e.s n'ayant pas ou peu de contact avec l'outil syndical est tout aussi fondamentale.

Or le réseau CGT pourrait être une force, là où aujourd'hui, dans leur grande majorité, les démarches de déploiement ne s'appuient que trop peu sur notre force organisée.



## **Faire vivre nos revendications**

Un des piliers du syndicalisme est sa capacité à construire des revendications à partir du vécu au travail.

En partant de cette conscience commune, cet outil syndical permet de rassembler les collectifs de travail autour d'objectifs visant à transformer et améliorer les conditions de travail et faire valoir les intérêts matériels de celles et ceux qui travaillent.

On trouve ainsi au niveau confédéral des documents de référence, destinés à rassembler les professions autour de mots d'ordres. Les campagnes pour une protection sociale du XXIème siècle, pour l'égalité Femmes/Hommes ou celle

pour une baisse du temps de travail à 32 heures hebdomadaires en sont des exemples récents<sup>5</sup>.

Ces axes revendicatifs se déclinent eux-mêmes spécifiquement dans les professions structurées par les fédérations.

Ainsi, dans le cas de notre Fédération CGT des Sociétés d'études, nous rendons compte des négociations de branche<sup>6</sup>, nous élaborons une réflexion catégorielle sur les enjeux du temps de travail<sup>7</sup>, nous alimentons le débat sur la bataille des idées<sup>8</sup>, entre autres.

C'est ici le sens du confédéralisme, qui ne cherche pas à cantonner le débat à des revendications par corporation, mais à montrer la cohérence d'alliance interprofessionnelle à même de nous faire remporter des victoires en adéquation avec les réalités propres à chaque métier.

A la base de cette chaîne revendicative se trouve ainsi les syndicats et sections syndicales qui en constituent le fondement.

C'est depuis le syndicat que les revendications prennent corps.

A partir des besoins issus de l'expérience au travail, les militants syndicaux élaborent avec leurs collègues des revendications à même de fédérer le collectif de travail. Dans chaque service, sur chaque poste de travail, dans chaque entité territoriale, des réalités spécifiques peuvent émerger. Charge justement au syndicat d'y opposer une réponse collective en mesure d'englober l'ensemble de ces réalités.

Que ce soit une porte cassée de la cafétéria d'un site Axway<sup>9</sup>, les violences sexistes et sexuelles à CGI<sup>10</sup> ou les astreintes illégales chez CapCagemini<sup>11</sup>, c'est par ces actions syndicales que, pierre par pierre, jusqu'aux grandes batailles

---

<sup>5</sup> Ces revendications sont le fruit d'une élaboration et d'une réflexion commune, voir par exemple, [Les 32 heures](#), site confédéral [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr), [Egalité Femmes / Hommes](#), site confédéral [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr), [Vers la reconquête de la sécurité sociale](#), site confédéral [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr).

<sup>6</sup> Nos représentants de branche rendent compte chaque mois des résultats des négociations conventionnelles, voir [Bulletins de branche](#), site Fédération CGT des Sociétés d'études.

<sup>7</sup> Voir [De la question du temps de travail dans la branche des bureaux d'étude : Quelques repères historiques et quelques éléments sur la modalité 2](#), site Fédération CGT des Sociétés d'études.

<sup>8</sup> Voir, [La bataille des idées](#), site Fédération CGT des Sociétés d'études.

<sup>9</sup> Voir [Paroles de DP](#), site du syndicat CGT-Axway.

<sup>10</sup> Voir [Violences sexistes et sexuelles chez CGI : La grande enquête de la CGT-CGI](#), site du syndicat CGT-CGI.

<sup>11</sup> Voir [Astreintes chez Capgemini : Urgence et temps de repos](#), site du syndicat CGT CapGemini

interprofessionnelles, on construit des solidarités concrètes entre celles et ceux qui travaillent. Les dernières victoires de la CGT Altran<sup>12</sup> et de la CGT Accenture<sup>13</sup>, qui ont attaqué et gagné face à leurs directions, en sont des exemples récents.

Si l'enjeu du temps de travail est ici lié à l'organisation du travail propre à l'informatique et au conseil, il résonne avec les campagnes interprofessionnelles pour les 32h.

Pour faciliter la prise d'information et participer au rayonnement de nos revendications, la fédération a récemment lancé un nouveau site internet à l'adresse : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>.

Ce site permet aux utilisateurs de renseigner les informations relatives à leur champ conventionnel et ainsi avoir un accès direct aux informations qui les concernent en premier lieu, que ce soit en allant sur notre site web ou en s'inscrivant à une newsletter personnalisée.

En outre, nous nous attelons à faire remonter les documents et tracts produits par nos syndicats et sections<sup>14</sup> pour alimenter le partage d'expériences et affiner notre compréhension des différentes réalités au travail.

Si ces multiples documents produits de longue date par l'ensemble de nos structures sont des éléments forts sur lesquels nous pouvons nous appuyer et que nous devons continuer à construire, le fait qu'ils ne sont que de lointaines idées pour de nombreux salarié.e.s n'en est pas moins un constat tout à fait réel.

Si les revendications et la démarche pour les construire sont des acquis réels de notre CGT, l'isolement dans lequel on tente de nous confiner nécessite une démarche particulière et urgente.

## Les collectifs départementaux

Pour tenter d'opposer une réponse cohérente à ces stratégies patronales, la CGT dispose d'un certain nombre d'atouts, à commencer par son organisation décentralisée. Nos unions locales, départementales et comités régionaux

---

<sup>12</sup> [Heures sup, le bras de fer continue chez Altran](#)

<sup>13</sup> [Forfait-jours : encore une victoire CGT](#)

<sup>14</sup> Pour plus d'informations vous pouvez consulter la section Tracts d'entreprise à l'adresse suivante : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/category/info-branches/tracts-dentreprise/>.

quadrillent le territoire<sup>15</sup>, et offrent une assise pour une activité de déploiement vers les salarié.e.s.

Ces lieux interprofessionnels, que sont nos structures locales, permettent précisément de retrouver des cadres collectifs dans lesquels on s'organise, on échange, on se forme, on construit des solidarités.

Pour beaucoup de militants et d'adhérents de notre champ fédéral ces lieux ne sont que partiellement investis. Les sites de travail, qui sont très éclatés dans nos secteurs, explique en partie cette difficulté à s'appuyer sur la force organisée des unions locales et départementales.

L'organisation du travail étant pensée à un niveau national ou transnational et la forte mobilité des salarié.e.s travaillant dans ces entreprises, cela tend à éloigner les batailles syndicales des territoires, et à aspirer nos forces dans des négociations centralisées à l'échelon national<sup>16</sup>.

Une dynamique que la mise en place du CSE ne va que renforcer, en limitant les mandatures locales et en réduisant le nombre total d'heures de délégations.

Cela est d'autant plus vrai dans nos secteurs où, historiquement, la majorité des syndicats se sont structurés et organisés nationalement.

Des militants dans des syndicats se voient ainsi isolés localement, des adhérents à l'écart de tout collectif syndical, et un nombre conséquent de salarié.e.s, qu'ils soient mis à disposition chez un client ou travaillant dans une TPE<sup>17</sup>, n'a qu'un accès limité, voire inexistant, à l'outil syndical.

Paradoxalement, les entreprises fournissant des prestations de services se partagent pourtant de nombreux contrats chez les clients.

Sur une même plateforme informatique d'une grande banque, par exemple, on peut trouver des salarié.e.s et des adhérent.e.s issus de plusieurs entreprises de nos champs professionnels, sans que nos syndicats et sections n'aient réellement accès à ces sites de travail. L'enjeu de mutualiser l'activité syndicale est cruciale.

---

<sup>15</sup> Voir la carte interactive sur : <https://www.cgt.fr/organisations>.

<sup>16</sup> Les premiers retours des négociations de mise en place du CSE semblent tendre vers des résultats similaires, à savoir, un minimum de CSE territoriaux et une centralisation des Instances au niveau national ou par métier.

<sup>17</sup> A titre d'exemple, près de la moitié des effectifs fédéraux comptabilisés au registre du 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, sont dans la catégorie TPE, dont une partie importante comme autoentrepreneur.

Les collectifs fédéraux, tels qu'ils existent dans plusieurs départements, peuvent ainsi être des leviers qui nous permettent de tisser à nouveau du collectif dans un tel contexte.

Sans avoir vocation à se substituer aux structures locales, il opère plutôt comme des coordinations qui facilitent le travail croisé avec les territoires et répondent à un certain nombre d'enjeux spécifiques que nous rencontrons.

Cela permet notamment d'intégrer des camarades isolé.e.s, de faciliter l'accès à la formation, de mener des actions communes sectorielles et, plus particulièrement, de construire des liens avec les autres syndicats CGT à partir des besoins spécifiques de nos champs professionnels.

Les liens avec les adhérent.e.s des syndicats CGT de l'énergie, de la métallurgie, des banques-assurances, des cheminots, des télécoms, parmi de nombreux autres, qui côtoient au quotidien les dizaines de milliers de salarié.e.s de nos secteurs isolés en clientèle, sont fondamentaux.

C'est dans ce travail croisé avec les autres champs professionnels et à partir de nos unions territoriales, que nous disposons de réelles et solides ressources pour faire face à l'isolement dans lequel souhaite nous enfermer le patronat.

## Des outils numériques pour agir stratégiquement dans les bassins d'emplois

Dans cet esprit, la fédération a développé deux outils, **une cartographie participative et une application mobile**. Ils sont mis à disposition des syndicats, sections syndicales ou collectifs départementaux qui souhaitent s'en saisir.

Ces outils ne sont pas des fins en soi, mais des supports pour une démarche syndicale existante par ailleurs. Ils permettent notamment d'améliorer la récolte et la mutualisation d'informations, d'une part, et de faciliter la coordination entre champs professionnels, d'autre part.

Une étape importante pour parvenir à avoir une vision plus précise des lieux où agir syndicalement, dans un contexte de forte mobilité et de rotation régulière des effectifs, est l'identification des sites clients.

L'identification des sites peut passer par une demande officielle à l'employeur<sup>18</sup> qui doit permettre aux élu.e.s et délégué.e.s syndicaux de « *prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail* » (Article L2315-14 du Code du travail).

Si les directions ne sont pas toujours enclines à les donner, faire fonctionner le levier juridique est une première voie pour y parvenir.

Certes, dans bien des situations, c'est un véritable parcours du combattant pour obtenir ces informations, chèrement protégées par des directions se réfugiant derrière la RGPD ou ses obligations envers l'entreprise cliente.

Néanmoins, le jeu en vaut la chandelle, leur obtention étant autant de temps gagné pour se déployer plus efficacement par la suite. A cet égard, les collectifs peuvent jouer un rôle important tant dans la récolte que dans la mutualisation des connaissances sur un territoire.

C'est en effet aussi au niveau des structures locales que la CGT dispose potentiellement des connaissances fines qui permettent d'identifier les zones à fortes concentrations de salarié.e.s en clientèle. Cette échelle d'action est d'autant plus importante que c'est celle à laquelle on peut concrètement organiser des actions syndicales. Les syndicats et sections de nos secteurs peuvent s'y organiser pour mener des campagnes de syndicalisation vers les sites clients où leurs les effectifs salarié.e.s travaillent ensemble.

Il existe un certain nombre de thématiques communes aux prestataires de nos secteurs comme des subventions et des lieux pour se restaurer, l'indemnisation du temps de trajet, le droit à la déconnexion, les primes de vacances, entre autres, où la victoire est possible et pourrait nous donner de l'élan pour mieux s'implanter.

---

<sup>18</sup> Voir : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/bibliotheque-syndicale/modeles-de-lettre/demande-de-communication-de-la-liste-des-sites-client/>

L'objectif est simple, montrer aux salarié.e.s que la CGT peut à la fois intervenir à partir de leur champ professionnel mais qu'elle est aussi capable d'être au plus près de leur poste de travail, par l'intermédiaire des syndiqué.e.s présent.e.s sur le site.

La **cartographie participative**<sup>19</sup>, l'un des outils que nous avons développés, a été conçue pour être un soutien dans cette démarche d'identification des sites clients. La cartographie permet à chaque syndicat et section d'y ajouter les sites où les effectifs de leur entreprise sont amenés à travailler.

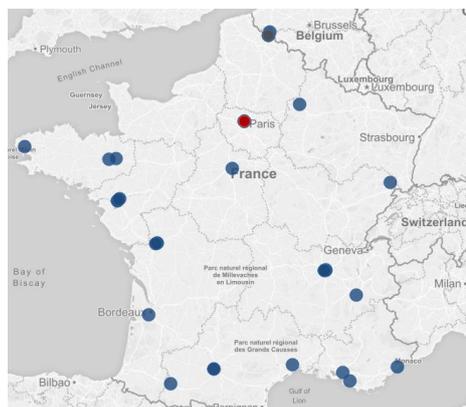
L'ajout du site client se faisant sur la base du numéro de SIRET de l'entreprise, cela permet à nos différentes bases syndicales d'identifier les très nombreuses zones où ils ont tout intérêt à mutualiser leur force.

Un tour de table d'une réunion d'un collectif local, où chacun indique ses sites clients, suffit à se convaincre de la nécessité d'une telle démarche.

En outre, une partie de la carte est accessible aux camarades des syndicats donneurs d'ordres, leur permettant de contacter directe.

Si, comme nous l'avons souligné, ces formes de coordination nous permettent déjà de mener des campagnes de syndicalisation fédéralisées, la force organisée de la CGT c'est avant tout les solidarités interprofessionnelles.

Dans la grande majorité de ces sites clients où informaticien.nes, consultant.es, opérateur.trices téléphonique, hôtes et hôtesse, sont isolé.e.s, se trouvent aussi des camarades CGT implantés dans l'entreprise en question.



<sup>19</sup> Voir : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/cartographie-syndicale/>

Le cœur d'une démarche syndicale en phase avec les forces de la CGT est justement de s'appuyer sur notre organisation confédéralisée. C'est aussi dans cette optique que notre fédération met à disposition des camarades un second outil, **une application mobile**<sup>20</sup>.

Chaque utilisateur de l'application peut renseigner son entreprise et son département, pré-enregistré dans la base de données, et ainsi y trouver le contact du DS CGT de son entreprise et le site web du syndicat.

Cela permet aux salarié.e.s qui la téléchargent d'avoir un accès direct aux informations relatives à leur champ professionnel. Nos syndicats et sections pourront par la suite envoyer des notifications ciblées à l'ensemble des salarié.e.s de leur entreprise l'ayant téléchargé.

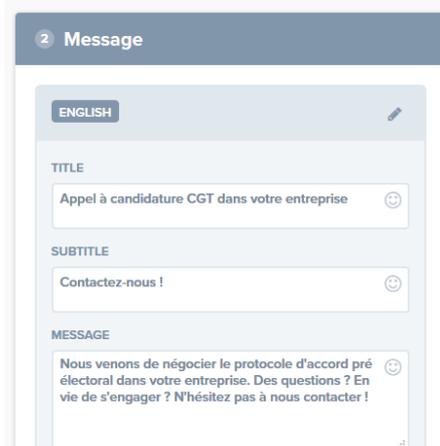
Chaque section et/ou syndicat pourra avoir un accès à l'écran d'envoi avec les droits associés à son entreprise. La notification permettra d'ajouter une image et/ou un lien hypertexte renvoyant vers un tract d'entreprise récent, son propre site web, sa page facebook, entre autres.

Il en va de même des collectifs fédéraux, qui pourront envoyer des notifications à l'ensemble des utilisateurs présents sur leur département<sup>21</sup>.

En définitive il s'agit bien de reconstituer du collectif partout où l'on est en mesure d'y parvenir. Des réunions de travaux avec les syndicats donneurs d'ordres peuvent facilement s'organiser à partir d'une structure territoriale, d'un collectif fédéral ou d'un syndicat, charge à nous de les faire vivre !

## L'exemple du secteur de l'énergie

L'industrie des mines et de l'énergie, qui s'organise à la CGT par le biais de la FNME (Fédération National des Mines et Energie) et de ses multiples syndicats



<sup>20</sup> L'application est disponible au téléchargement sur Google Play, [CGT FSE](#), ou sur l'App Store en cherchant CGT FSE dans la barre de recherche.

<sup>21</sup> Pour avoir accès au système de notifications, veuillez contacter la fédération.

locaux, illustre bien l'apport que pourrait amener une démarche syndicale coordonnée. Bastion historique de la CGT, ce secteur subit depuis quelques décennies déjà, des tentatives systématiques de déstabiliser sa capacité à mobiliser et fédérer les salarié.e.s.

Les évolutions technologiques importantes qui ont eu cours pendant cette même période ont naturellement conduit les directions des entreprises de l'énergie à faire appel aux prestataires de services.

Aujourd'hui ils sont des milliers à travailler en tant que développeurs, techniciens de maintenance informatiques, consultants, des hôtes et hôtesse, ou à prendre en charge la relation client dans des centres d'appel prestataires.

Une majorité d'entreprises couvertes par notre champ fédéral, peut ainsi être amené d'une façon ou d'une autre, à mettre à disposition des salarié.e.s pour ENGIE, EdF, RTE ou encore Enedis.

Des salarié.e.s travaillant dans l'enceinte d'Engie peuvent ainsi se trouver isolé.e.s des syndicats de leurs secteurs, sans pour autant avoir de liens réels avec les camarades d'Engie.

Ces derniers sont souvent dans l'incapacité de leur donner des réponses sur des problématiques relatives à leur champ professionnel, et quand bien-même ils y parviennent, les directions imposent vite des limites en se défaussant sur l'entreprise prestataire, arguant qu'ils n'ont pas la légitimité juridique pour intervenir.

Face à cette situation, une démarche coordonnée et volontariste, s'appuyant sur les structures interprofessionnelles, est un réel apport à toutes démarches de syndicalisation.

Suite l'offensive du CSE, à la difficulté identifiée à proposer un outil syndical adapté aux prestataires et à la perte d'influence des bastions ouvriers sur des pans entiers de la production, il ne semble pas hors de propos de parler d'une nécessité stratégique qui seraient bénéfiques à tous.

Notre fédération n'agit d'ailleurs pas en vase-clos sur ces questions, où une démarche confédéralisée allant dans ce sens prend de l'ampleur.

## La démarche syndicale : deux formations en débat dans la CGT

Le collectif confédéral en charge de la syndicalisation a ouvert un chantier visant à revitaliser le travail croisé entre les champs professionnels et les structures territoriales (Union Locale et Union Départementale).

Deux formations de sensibilisation, l'une sur le ciblage des déserts syndicaux et la mise en place de parrainages avec d'autres syndicats CGT, et l'autre sur la démarche syndicale en période d'élections, ont réuni de nombreux camarades des unions territoriales, des syndicats et des fédérations.

Plus de la moitié des Unions Départementales et plusieurs fédérations y ont ainsi pris part.

Deux idées de fonds traversent ces formations qui raniment en partie des modes de fonctionnement qui ont pendant longtemps structuré l'activité syndicale CGT.

Dans un premier temps, la pratique de parrainage, insiste sur le besoin d'une coordination entre les syndicats des entreprises donneuses d'ordres et ceux des entreprises sous-traitantes et/ou prestataires.

Cette coordination, pour être effective, doit s'organiser au niveau territorial (UL et UD). En partant de la perspective des élections professionnelles, la démarche propose que le travail de ciblage des déserts syndicaux soit réalisé en commun entre syndicats donneurs d'ordres et syndicats prestataires à partir des Unions Locales et Départementales.

C'est à la construction de cette démarche commune que se sont concentrées les premières séries de formation.

Une fois la cible établie, qui peut autant être une entreprise où la CGT est totalement absente, qu'un établissement où la CGT est présente par ailleurs, la finalité est d'identifier le syndicat ayant l'accès le plus direct aux salarié.e.s de l'établissement en question, et les forces militantes pour aller à leur rencontre. Le confédéralisme fait ici sens à l'échelle territoriale.

La deuxième série de formations, propose une démarche synthétisant les règles de vies et les modes de fonctionnement historiques de la CGT, visant à impliquer pleinement les adhérents dans la démarche électorale.

La démarche électorale est ici déclinée dans la continuité de celle qui conduit à mobiliser les collègues dans une lutte. Etat des lieux précis, analyse des dernières élections, identification des zones à forte abstention, assemblée générale de lancement du processus, argumentaire de la machine à café, etc.

Chaque adhérent doit pouvoir trouver sa place et une marge de manœuvre dans la démarche. En somme, revenir à des pratiques collectives qui ont été délaissées par beaucoup de camarades.

A l'aube d'une période à forts enjeux pour le syndicalisme suite au *big bang* instauré par la Loi Travail du gouvernement Macron, l'objectif était de synthétiser l'ensemble des pratiques permettant d'aborder une élection dans les meilleures conditions.

Plus directement destiné aux syndicats, elles ont été relayées localement par le biais des dirigeants syndicaux des Unions Départementales et Locales. La première formation mettant l'accent sur les parrainages CGT à destination des entreprises où la CGT était absente ou semi-absente, il s'agissait donc d'accompagner ce processus d'une méthodologie commune et complète pour la démarche électorale.

Ces démarches, adoptées par nombres de structures territoriales ainsi que des syndicats, ont été construites parallèlement au travail spécifique qu'a mené notre fédération pour l'adapter aux enjeux de nos secteurs. Les opportunités sont là, saisissons s'en nous collectivement !

## **FICHE TECHNIQUE DES OUTILS NUMERIQUES**

*La fédération est à disposition de tous les syndicats, sections ou collectifs, qui souhaitent une formation pour la prise en main des outils.*

### ➤ **L'application : usages possibles**

**Diffuser les contacts des DS**

**Renvoyer vers son site web, ou toute autre lien internet**

**Récupération d'adresse mail**

**Tracter l'application avant ou après un PAP, quand la CGT est absente, pour contacter par la suite les salarié.e.s de l'entreprise**

**Suivi d'utilisateur et/ou d'adhérent qui change d'entreprise**

**Canal de communication pour les collectifs**

### ➤ **La cartographie participative**

**Ajout des sites clients et mutualisation de l'activité**

**Voir les autres sections/syndicats autour de son propre établissement**

**Trouver le contact d'un DS CGT**

**Un outil pour faciliter l'organisation syndicale à l'échelle national**

### ➤ **Site web**





**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**  
**Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex –**  
**Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42**  
**E-Mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) – Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)**