

DOCUMENT D'ORIENTATION VIE SYNDICALE

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37

PREAMBULE

Le bon fonctionnement de la fédération passe par une qualité de vie syndicale satisfaisante. Notre activité syndicale est régie par nos statuts et nos règles de vie. Dans ce cadre, nous devons faire en sorte de les appliquer de la meilleure façon possible, et ça, ce n'est pas forcément le cas partout. Pour cela, les décisions que nous prenons en congrès sont la base de notre qualité de vie syndicale.

Bien entendu, la vie syndicale dans nos structures est importante. Nos syndicats sont comme vous le savez tous, la base même de notre organisation. Nos structures fédérales que sont nos USCBA et URCBA sont des outils mis à notre disposition pour faire aboutir nos objectifs revendicatifs, pour cela, leur bon fonctionnement est indispensable. Charge à nous de faire en sorte que ce soit le cas. Pour cela, nous devons avoir une réflexion approfondie sur ce que nous voulons en faire.

Notre syndicalisme de masse et de classe repose donc sur le nombre, et ce n'est pas enfoncer des portes ouvertes que de dire qu'augmenter de façon significative nos effectifs de syndiqués est primordial à la création du rapport de force que nous avons besoin pour faire face aux attaques incessantes du patronat sur nos acquis sociaux et sur ceux que nous revendiquons de façon légitime.

SYNDICALISATION ET RENFORCEMENT

Nous sommes, au dernier relevé COGETISE, à plus de 20 200 syndiqués à la FNSCBA sur l'exercice 2011. Ce chiffre n'est pas anodin. C'est une véritable avancée de notre force syndicale. C'est près de 1 500 syndiqués de plus que l'année précédente. Nous devons nous réjouir d'un tel chiffre, c'est un chiffre porteur d'espoir, nous devons tous en être convaincus. On doit avoir un discours positif par rapport à ce chiffre et nous ne devons cette progression qu'à nous-mêmes.

Avec un taux de syndicalisation qui frôle les 1% dans nos branches professionnelles, on peut se dire sans crier au scandale que nous avons une marge de progression conséquente. Ceci étant dit, il faut que nous ayons tous en tête le bien-fondé de renforcer la CGT qui doit être une priorité, mais pour cela, il faut se convaincre que c'est possible et c'est possible.

Les chiffres montrent que 25 % de nos adhérents sont, dans l'interprofessionnel, répertoriés comme « isolés » : une section syndicale, une union locale, un syndicat multiprofessionnel ou ailleurs. Cette situation nous est fortement préjudiciable car bien souvent - pour ne pas dire tout le temps - ces syndiqués ne sont pas acteurs de la vie fédérale. Nous ne les connaissons pas et ils ne sont pas au courant des actions fédérales. Ils sont ainsi, d'après COGETISE, 5 070 sur 20 200. Il apparaît plus que nécessaire que nous mettions des plans de travail dans nos relais fédéraux pour récupérer ces syndiqués et les organiser pour qu'ils deviennent acteurs. Nous savons aussi que nous avons pour diverses raisons des adhérents dans d'autres fédérations. Comment les « récupérer » ?

38 Pour cela le travail de terrain est indispensable, il faut mettre des plans de travail en place pour aller
39 dans les Unions Locales et voir avec les camarades de l'interpro comment faire pour donner à ces
40 salariés de la construction et de l'ameublement, un cadre de syndicalisation satisfaisant. Il faut que
41 nous puissions avoir connaissance de ces adhérents. Une fois cette première étape franchie, il faut
42 avoir une réflexion avec tous les intervenants (syndiqués, FD, UL et UD) pour définir quel périmètre
43 géographique et professionnel est le mieux adapté. Cette discussion renvoie à la résolution numéro 4
44 du 49^{ème} congrès confédéral reprise au 50^{ème} Congrès.

45 Ces salariés ont certainement vocation à être organisés, dans un premier temps, en syndicat local de
46 la CBA et voir par la suite, si certaines sections syndicales peuvent être organisées en syndicats
47 toujours dans la démarche de la résolution n°4.

48 Nous pouvons faire le constat que les salariés de nos professions, dans une grande majorité, mettent
49 la CGT en tête partout où sont mises en place des élections professionnelles. Les derniers chiffres de
50 la représentativité placent la CGT en tête dans nos branches. Sur ce thème, les résultats des élections
51 dans les TPE ont mis la CGT largement en tête.

52 La campagne que nous avons menée en 2012 doit porter ses fruits et va porter ses fruits, nous
53 devons impérativement aller au-devant des salariés de l'artisanat de la construction bois
54 ameublement. Ils représentent 800 000 salariés ce qui est considérable. Il ne faut pas se cacher que
55 nous parlons là d'un véritable désert syndical où la culture syndicale est quasi absente. Pour autant,
56 ces salariés ont des revendications et aucun moyen pour les faire entendre. C'est pour cela que nous
57 devons aller sur le terrain et leur proposer un cadre de syndicalisation qui puisse leur convenir, un
58 cadre qui prenne en compte leur spécificité. Pour cela, pas de recettes miracles, il faut aller sur leur
59 lieu de travail pour discuter avec eux.

60 Nous avons construit des outils spécifiques lors de la campagne de 2012, nous devons continuer à
61 réfléchir à leur proposer du matériel syndical qui puisse leur servir et les informer sur leurs droits. Les
62 relais fédéraux et les syndicats locaux sont en première ligne pour réaliser ce travail de fourmi qui
63 prend beaucoup de temps. Les enjeux sont pourtant énormes pour le syndicalisme que nous portons.
64 Les TPE ou PME de l'artisanat du bâtiment et de l'ameublement ne peuvent pas rester des zones de
65 non-droit social. Trop souvent, les salariés que nous recevons dans nos permanences syndicales
66 vivent des situations qui rappellent *Germinal*. Les organiser doit être une de nos priorités dans le
67 prochain mandat.

68 Depuis quelques années déjà, l'évolution du salariat amène ce que la proportion des salariés ICTAM
69 (ingénieur, cadre, technicien, agent de maîtrise) qui était il y a une vingtaine d'années d'un
70 tiers/deux tiers entre le premier collège, a largement évolué et il n'est plus rare que les salariés du
71 deuxième collège soient autant que le premier, voire même supérieur dans certaines entreprises.

72 Cette situation doit nous interpeller pour plusieurs raisons :

73 L'une d'elle est que la représentativité syndicale CGT est très fortement amputée lorsque nous
74 n'avons pas de candidats dans les deuxième et troisième collèges. Ces cas de figure se répètent de
75 plus en plus souvent et nous sont, bien entendu, préjudiciables. Combien de fois nous ne sommes
76 pas majoritaires au CE à cause des voix des ICTAM ? D'autres syndicats ont d'ailleurs très bien su
77 gérer cette question et présentent des listes complètes dans tous les collèges.

78 L'autre, est la constitution du rapport de force : comment créer un rapport de force suffisant quand
79 les revendications de la CGT sont en direction que de la moitié du personnel de l'entreprise ? Bien
80 entendu, nous revendiquons l'augmentation des salaires de toutes les grilles professionnelles, mais
81 cela ne suffit pas, il ne faut pas se mentir trop souvent, ils sont exclus de notre réflexion quand on
82 élabore les revendications.

83 Ces salariés ont donc des revendications spécifiques, et nous devons travailler avec eux pour les
84 porter devant nos directions respectives. Ce salariat a changé, il est relativement jeune, cela
85 s'explique par la durée des études qui est de plus en plus longue, ce qui entraîne forcément des
86 nouveaux salariés plus diplômés qu'hier dans le monde du travail, et qui dit diplôme, dit classification
87 plus élevée. Ces salariés ICTAM, sont donc bien souvent cadres et techniciens, mais sans prérogative
88 d'encadrement. Il faut que l'on sorte de l'archaïque schéma qui est de dire que tous les chefs sont
89 des « pourris », nous devons entamer des plans de travail spécifiques pour aborder cette question.

90 Nous devons aussi aborder les problématiques relatives à la continuité syndicale, non seulement du
91 passage d'actif à retraité, mais aussi la continuité d'être syndiqué à la CGT quand on change
92 d'entreprise après un licenciement, un choix personnel ou toute autre raison.

93 Le GRJS (Groupe de Réflexion sur les Jeunes et le Syndicalisme) est né en juillet 2013 du constat d'un
94 manque de représentation des jeunes au sein de la fédération.

95 Très vite il a su se faire une place et démontrer qu'il est important d'assurer un renouvellement
96 générationnel.

97 Pour continuer, la réflexion est de pérenniser leur travail. Les membres du GRJS proposent de faire
98 évoluer cette structure en collectif fédéral. Ceci permettra un rapprochement avec les autres
99 structures jeunes de la CGT.

100 En lien avec la Commission Exécutive Fédérale, ce collectif aura pour objectifs de:

- 101 • Travailler à une meilleure intégration des jeunes dans la FNCSBA.
- 102 • Redynamiser la syndicalisation des jeunes de nos branches.
- 103 • Adapter les moyens de communication tant envers les jeunes salariés en général, que les
104 jeunes syndiqués en particulier.

105 Ces trois points sont indispensables pour relancer une politique de syndicalisation des jeunes dans la
106 FNCSBA CGT.

107

108

109 **LA CONTINUITÉ SYNDICALE ACTIFS/RETRAITES**

110 Constats :

- 111 • Du fait des multiples systèmes d'arrêt de la vie active mis en place dans les entreprises, le
112 nombre de salariés déclarés « hors service » augmente considérablement d'une année à
113 l'autre.
- 114 • L'espérance de la durée de vie augmente, tant mieux ! C'est un des bienfaits du progrès, on
115 constate qu'elle est inégale selon les catégories professionnelles, ce qui justifie nos

116 revendications dans l'amélioration des conditions de travail à la mise à la retraite plus
117 précoce pour ces catégories.

118 • Devant l'augmentation des charges et la diminution de leur pouvoir d'achat, un nombre
119 important de retraités est insatisfait du montant de son allocation.

120 • Tous nos syndiqués partant à la retraite sont définitivement perdus pour la CGT, s'ils ne font
121 préalablement pas l'objet d'une action particulière d'encadrement qui doit être réalisée par
122 le syndicat de l'entreprise (déperdition du taux de syndicalisation).

123 • Le lien entre syndicats actifs et futurs retraités est difficile mais indispensable pour organiser
124 la continuité, à partir du « travailler ensemble ».

125 • La syndicalisation des retraités n'est pas une nouvelle adhésion, mais bien une mutation d'un
126 syndicat d'actifs vers une section de retraités.

127 • A l'inverse, on constate que les salariés qui n'ont jamais été syndiqués pendant leur vie
128 d'actifs viennent rejoindre la CGT quand ils sont passés en retraite.

129 • La défense des retraites ne doit pas être le monopole des retraités, mais doit être prise en
130 compte aussi par les actifs.

131 • Les démarches administratives auprès des organismes de retraites s'apparentent bien
132 souvent « au parcours du combattant », surtout si le salarié a travaillé dans des entreprises
133 de branches économiques différentes. Ainsi, par manque d'information ou de persévérance,
134 il existe certainement des retraités qui ne touchent pas leur dû.

135 Si on regarde les chiffres, il y avait en 2008, 14,3 millions de retraités dont 90 % n'ont jamais été
136 syndiqués. La seule CGT compte 112.000 retraités sur près de 700.000 syndiqués. Dans les 10
137 prochaines années, ce sont près de 100.000 syndiqués actifs qui quitteront la vie active.

138 Comment les garder à la CGT ? Cette situation exige une réaction d'importance de tous les
139 syndicats (locaux ou d'entreprises). L'expérience, malheureusement, démontre que trop de
140 syndiqués sont perdus pour la CGT quand la retraite sonne (environ 6 sur 10).

141 Les syndiqués ne sont pas préparés à une activité syndicale retraitée.

142 Le syndicat ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise. Les actifs de tout âge sont des retraités en
143 puissance. Le renforcement de la CGT doit trouver là une raison supplémentaire d'organiser
144 concrètement les retraités en section syndicale de retraités attachée aux syndicats ou à l'interpro
145 des UL.

146 La retraite ne doit pas être une rupture syndicale, mais une continuité avec des convergences
147 d'intérêts et de luttes pour que le combat actifs et retraités se poursuive avec succès, pour que
148 chaque retraité prenne sa place à la CGT pour des revendications communes et spécifiques.

149 Il est donc indispensable de cibler les futurs retraités et de les préparer à assurer la transition
150 actif/retraité afin d'éviter la coupure. Toutes nos bases syndicales CGT vivent sur des critères et des
151 cultures qui leur sont propres et différentes selon leur importance et leur branche professionnelle.

152 Mais une chose est certaine, c'est que seuls les syndicats d'entreprise ont la maîtrise des départs
153 de leurs syndiqués.

154 • Que proposons-nous à nos syndiqués pour qu'ils continuent la lutte quand ils partent à la
155 retraite ?

- 156 • Quelle est la structure la mieux adaptée à leurs besoins en cas d'inexistence d'une section
157 spécifique retraités au syndicat ?
- 158 • Comment le syndicat d'entreprise, selon son importance et le nombre de ses acteurs, peut
159 organiser le transfert actifs/retraités ?
- 160 • Quelle activité doit mener une section syndicale de retraité d'entreprise ?
- 161 • Quel discours avons-nous vis-à-vis des 50/60 ans ? Prenons-nous en compte leurs problèmes,
162 les questions qu'ils se posent car la retraite approche ?
- 163 • La prise de conscience de la continuité syndicale, voire de la syndicalisation de nouveaux
164 retraités, ne dépasse-t-elle pas le périmètre de l'entreprise ?
- 165 Toutes ces questions et bien d'autres encore font qu'il est impossible de rester « l'arme au pied » et
166 d'attendre des jours meilleurs.
- 167 Les attaques continuelles du gouvernement et du Medef sur les acquis sociaux nous font percevoir
168 un recul inacceptable pour la CGT.
- 169 Syndiquer les retraités, c'est renforcer la CGT !
- 170 La tâche n'est pas insurmontable et quand le travail de syndicalisation est fait, le résultat est à la
171 hauteur de notre engagement. L'expérience de quelques sections démontre que l'on peut récupérer
172 près de 80 % des syndiqués actifs qui quittent l'entreprise.
- 173 Trois situations de bases syndicales ont été répertoriées :
- 174 • Celles qui ont déjà une section de retraités.
- 175 • Celles qui pourraient en créer une.
- 176 • Celles, enfin, qui n'ont pas la force syndicale pour avoir une telle structure.
- 177 Dans les trois cas, le syndicat a une position prépondérante. Lui seul connaît le terrain, ainsi que les
178 syndiqués qui ont déjà quitté l'entreprise.
- 179 Nous pouvons apporter pour ces situations, quelques pistes simples pour que les directions des
180 syndicats prennent en compte, dans leur entreprise, le problème de la continuité syndicale.
- 181
- 182 La continuité syndicale c'est aussi comment faire pour garder nos syndiqués à la CGT ? Nous faisons
183 tous le constat que l'érosion de nos forces syndicales est due au nombre incroyable de camarades
184 qui quittent l'organisation.
- 185 Les raisons sont multiples, c'est pour cela qu'il faut les identifier pour faire en sorte de trouver des
186 solutions adaptées à chaque cas de figure. Bien entendu, dans ce cadre, il ne faut pas avoir un regard
187 purement professionnel : on doit partir de la réflexion qu'un syndiqué CGT doit rester à la CGT quoi
188 qu'il arrive et pour cela, il faudra dépasser certaines querelles de « clochers ».
- 189 Il serait certainement intéressant de faire un sondage dans nos syndicats pour voir le pourcentage de
190 syndiqués que nous perdons chaque année. Comme il a été dit auparavant, les raisons sont
191 multiples, pourtant certaines sont clairement identifiées notamment dans la période que nous
192 traversons et concernent les licenciements. Pourquoi ne pas avoir la réflexion de proposer aux
193 camarades qui quittent l'entreprise à cause d'un licenciement de rester syndiqué, dans un premier

194 temps dans le syndicat d'origine ? Sa nouvelle situation de privé d'emploi aura dans tous les cas bien
195 besoin d'un soutien et le syndicat doit remplir ce rôle. Par la suite, la nouvelle situation
196 professionnelle fera que cette personne intégrera un nouveau syndicat dans sa nouvelle vie
197 professionnelle. On pourrait avoir cette réflexion pour tous les cas de départs de l'entreprise qu'ils
198 soient volontaires ou non : quel cadre de syndicalisation offre-t-on aujourd'hui à un syndiqué CGT qui
199 subit ou choisit une mobilité professionnelle ?

200 Notre fonctionnement actuel ne prévoit rien en ce sens ou tout du moins concrètement. Bien
201 entendu, cette réflexion doit dépasser la FNSCBA et concerne l'ensemble de la CGT. Ce débat, il faut
202 l'ouvrir car aujourd'hui il est bien rare de commencer dans une entreprise et effectuer toute sa
203 carrière dans celle-ci. La CGT revendique le statut du travailleur salarié. Il faut assurément associer
204 cela au statut du salarié syndiqué à la CGT tout au long de sa vie.

205 La prochaine direction fédérale devra se pencher sur cet aspect de notre syndicalisme car il n'est plus
206 concevable de perdre autant d'adhérents simplement parce que nos structures ou notre
207 administration ne sont plus adaptées. Qui n'a jamais fait le constat du parcours du combattant que
208 représente à un salarié CGT de changer de syndicat ?

209

210

211 **UNE BONNE FORMATION SYNDICALE POUR UNE MEILLEURE QUALITE DE VIE SYNDICALE**

212 La formation syndicale est indispensable à une réelle qualité de vie syndicale et à la syndicalisation.
213 Elle doit être une priorité de notre organisation, mais quelle place lui donnons-nous parmi toutes nos
214 priorités ? Parfois vécue comme accessoire dans nos syndicats, elle doit prendre toute sa place et
215 contribuer à des luttes gagnantes. La formation syndicale n'est pas une activité en marge de nos
216 revendications mais alimente bien au contraire les activités que nous menons.

217 L'activité militante des camarades dans les syndicats est très exigeante en temps et en énergie. Les
218 sujets nationaux, les revendications propres à l'entreprise et la bataille au quotidien laissent peu de
219 temps pour se poser, débattre et réfléchir. Ajoutons que militer à la CGT n'est pas un métier et qu'il
220 est également nécessaire de gérer son activité professionnelle et préserver sa vie privée. Les
221 journées ne font que 24 heures. Dans ce contexte, bien souvent et pour beaucoup d'entre nous, la
222 formation syndicale est une priorité dont nous débattons plus tard, quand l'actualité et les agendas
223 patronaux nous en laisseront le temps, quand nous ne serons plus occupés par d'autres priorités.
224 Nous avons besoin de rompre avec ces habitudes pour promouvoir notre syndicalisme de
225 rassemblement. La formation syndicale est un acte important dans le processus de construction de la
226 mobilisation dont nous avons besoin.

227 Faire vivre un syndicat CGT demande de le connaître et de connaître nos propositions, nos valeurs et
228 nos stratégies de lutte. Ces connaissances sont apportées par les formations générales (accueil,
229 niveau 1, niveau 2...). Nous devons prendre les choses dans l'ordre et les animateurs des syndicats
230 veilleront à construire pour les syndiqués de véritables plans de formation pour mettre en œuvre
231 notre pratique démocratique et acquérir l'efficacité dont nous avons besoin. En faire l'économie
232 c'est prendre le risque de basculer dans un syndicalisme de délégation, voire d'accompagnement.
233 D'autres organisations syndicales le font très bien mais ce n'est ni ce que nous voulons ni ce dont les
234 salariés ont besoin. Les résultats des élections professionnelles et le calcul de la représentativité des

235 organisations syndicales nous le confirment : nos idées sont largement partagées et promouvoir
236 notre syndicalisme de lutte CGT est dans le champ des possibles.

237 La formation syndicale est un des facteurs déterminants pour la construction de notre force
238 militante, la mise en œuvre et le renforcement de notre syndicalisme. Il s'agit d'armer nos adhérents
239 pour qu'ils puissent aller au débat sur les chantiers, dans les bureaux, les ateliers et, pourquoi pas, les
240 repas de famille. La formation syndicale donne des armes, des arguments, et, par-dessus tout,
241 confiance. Elle est un outil puissant pour la syndicalisation de masse que nous voulons. Chacun de
242 nos syndiqués doit avoir connaissance de nos analyses et de nos propositions et pouvoir se les
243 approprier pour défendre, connaître, faire connaître et faire vivre les valeurs de notre syndicalisme,
244 un syndicat ouvert en grand, accessible, où chacun peut trouver sa place.

245 Réfléchir à la formation syndicale suppose la volonté de se donner le syndicalisme nécessaire pour
246 faire face aux enjeux : un syndicalisme de lutte fort, rassembleur, transformateur et ouvert où
247 chacun peut trouver sa place, s'y sentir bien, débattre, décider et organiser les actions collectives. La
248 qualité de vie syndicale est le pilier autour duquel s'articulent, écoute, respect, échange, débat et
249 idées nouvelles. Rendre les syndiqués acteurs, auteurs et décideurs s'apprend et s'organise. La
250 pratique de la démocratie syndicale nécessite aussi que nous remettions sans cesse l'ouvrage sur le
251 métier. Mais comment rassembler sans débat ? Savoir être et savoir agir CGT demande de se former
252 CGT.

253 L'expérience nous prouve qu'aller ensemble vers le développement de notre syndicalisme,
254 convaincre les salariés de la justesse et du réalisme de nos propositions et leur proposer notre
255 organisation des luttes pour aller vers des luttes gagnantes demande une bonne qualité de vie
256 syndicale. Construire une argumentation pour faire vivre nos propositions, organiser des assemblées
257 générales, prendre des décisions avec les syndicats en leur donnant tous les éléments pour qu'ils
258 puissent décider en connaissance de cause, débattre des repères revendicatifs pour les porter devant
259 les salariés et construire avec eux des revendications, communiquer pour rendre compte de nos
260 différents mandats, internes ou externes au syndicat, aller à la syndicalisation pour rassembler, c'est
261 démontrer que le syndicat est constitué de syndiqués et pas uniquement des quelques camarades
262 qui l'animent. Des syndiqués armés, formés et motivés pourront débattre avec les salariés pour
263 convaincre et faire grandir notre organisation. Ils pourront aller à la syndicalisation grâce à la qualité
264 de leur formation, leurs capacités, leur réflexion, leur volonté de diffuser nos analyses et nos
265 propositions.

266 Notre formation doit être accessible et au plus proche des besoins des camarades. Elle doit s'appuyer
267 au plus près de la réalité des salariés et être à l'écoute des évolutions pour pouvoir évoluer elle-
268 même. Nous devons prendre le temps de la formation syndicale et être convaincus que consacrer
269 quelques jours à sa formation n'est pas une perte de temps. Bien au contraire, cela permet de gagner
270 en temps et en énergie par la suite. Même si la formation nécessite du travail et de la préparation,
271 les formateurs ne sont pas des experts mais des militants qui ont à cœur de partager leur expérience
272 et de contribuer à l'enrichissement des camarades, d'apporter leur pierre à notre construction et de
273 s'enrichir eux-mêmes. Former et être formé doit être une préoccupation de tous les animateurs de
274 syndicat.

275 Dans les stages CGT, la formation prend parfois des formes inattendues : la rencontre avec des
276 camarades dont l'expérience originale est forcément différente de la nôtre, les échanges, les
277 partages, l'apprentissage de l'autre, la construction d'un réseau d'entraide entre camarades et entre

278 syndicats. Les stages CGT, particulièrement en internat, sont de grands moments de fraternité, de
279 solidarité, d'échanges forts et constructifs. Ils sont un moment irremplaçable pendant lequel il est
280 possible de poser les valises, baisser la garde, réfléchir et se ressourcer dans un climat de
281 construction collective, et apprendre. Ceux qui ont suivi une formation CGT se souviennent encore
282 de combien ils ont rechargé leurs batteries à l'issue du stage, aussi bien les stagiaires que leurs
283 formateurs.

284 La formation syndicale doit être accessible à tous. C'est dans cet esprit que nous avons pris la
285 décision de décentraliser nos modules de formations dans les régions. Nous devons continuer en ce
286 sens pour organiser ces stages dans les USCBA et URCBA au plus près du terrain. Les relais fédéraux
287 peuvent faire la demande à la fédération tout au long de l'année en suivant la procédure mise en
288 place par le collectif.

289 Prenons conscience que la formation syndicale est un outil incontournable pour organiser la
290 mobilisation et mener des luttes gagnantes et que nous devons la développer.

291 Pour syndiquer les gens, nous devons leur faire comprendre que nous sommes là, qu'un travail est
292 mené et que nous avons besoin de tout le monde.

293 Pour faire des syndiqués il faut de la méthode, de la pédagogie, de l'activité syndicale bien sûr et
294 assurément bien connaître l'organisation. Pour cela, nous avons un outil formidable la formation
295 syndicale.

296 Nous devons, pour nous aider dans notre tâche, nous servir et mettre à jour notre outil Cogitiel afin
297 de pouvoir avoir une vision exacte de nos forces syndicales. Pour cela nous devons faire en sorte que
298 l'utilisation de Cogitiel soit une véritable décision politique de nos syndicats et relais fédéraux.

299

300

301 **QUALITE DE VIE SYNDICALE ET FONCTIONNEMENT AU SEIN DE NOS STRUCTURES FEDERALES,** 302 **RELAIS ET SYNDICATS**

303

304 **PREAMBULE**

305 Dans la période qui s'annonce et face aux enjeux qui nous sont posés, la question est de savoir de
306 quel fonctionnement nous avons besoin au sein de notre Fédération, nos relais Fédéraux et nos
307 syndicats, pour que notre qualité de vie syndicale soit la plus efficace possible.

308 Notre fonctionnement repose sur des statuts qui sont la pierre angulaire de notre organisation. Ils
309 doivent être respectés et appliqués, cela est la condition essentielle de notre réussite.

310 Force est de constater que bien souvent, nous sommes face à des difficultés et des dérives quand nos
311 règles de vie ne sont pas respectées.

312 Il a été adopté à Toulouse, lors du 50ème congrès confédéral, à partir des expériences menées au
313 cours des trois dernières années, trois formes de syndicats qu'il nous faudra construire :

- 314 • Le syndicat d'entreprise ou d'établissement
- 315 • Le syndicat local « professionnel »

316 • Le syndicat « de site » ou « de zone »

317

318 Notre Fédération est dotée de relais fédéraux au niveau de chaque département par une USCBA
319 constituée de tous les syndicats du champ de la FNSCBA du département et au niveau régional par
320 une URCBA constituée des USCBA de la région.

321 Au niveau d'une localité ou d'un bassin d'emploi, notre Fédération est dotée de Syndicats
322 professionnels, ayant pour titre syndicat local Construction Bois et Ameublement CGT. Ces syndicats
323 accueillent les salariés syndiqués actifs et retraités « isolés » ainsi que les sections syndicales
324 d'entreprises, dans les champs d'activité de la FNSCBA.

325 Le syndicat est la base essentielle d'organisation des salariés de la Construction, du Bois et de
326 l'Ameublement.

327 Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, un syndicat doit être constitué au niveau de
328 chacun d'eux. Si dans l'établissement il n'existe qu'une section syndicale, celle-ci est rattachée en
329 priorité au syndicat local du département, sauf en cas de décision contraire relative au contenu de la
330 résolution 4 du 49^{ème} congrès confédéral.

331 Dans le cadre de la possibilité juridique de créer un syndicat, la section syndicale n'a pas vocation à le
332 rester, il faut mettre les moyens nécessaires. La section syndicale n'est qu'une étape intermédiaire à
333 la création du syndicat.

334 Le rôle du syndicat local est de permettre à une section syndicale d'évoluer vers le syndicat
335 d'entreprise ou d'établissement. La vie d'un syndicat doit permettre l'évolution et l'émancipation de
336 nos camarades militants.

337

338 Les syndicats de site ou de zone ne peuvent accueillir des adhérents « isolés » de notre champ
339 Fédéral que s'il n'existe aucun syndicat d'entreprise, d'établissement ou de section syndicale de
340 notre champ Fédéral.

341 Il est aussi urgent d'identifier les syndiqués dans les Unions Locales, relevant de notre champ
342 professionnel, n'ayant ni information ni contact avec nos relais fédéraux et la Fédération.

343

344

345

346 Il ne faut pas opposer adhésion à coordination et organisation de tous les syndiqués au sein des
347 différentes structurations professionnelles et interprofessionnelles de la CGT.

348 Il est aussi urgent et nécessaire de renforcer nos relais fédéraux, lieux de mise en œuvre des
349 décisions de congrès et des orientations, lieux de coordination et d'organisation de nos syndicats
350 pour nos luttes professionnelles et interprofessionnelles, structurés par des plans d'actions de terrain
351 proche des salariés pour aller au renforcement, devant les usines, sur les chantiers....

352 Notre Fédération a besoin de relais de proximité forts pour renforcer le lien entre nos syndicats et la
353 Fédération, lieu qui fédère nos syndicats et nos branches professionnelles, ceci afin d'impulser et de
354 coordonner les orientations Fédérales définies par nos statuts.

355 Pour cela tous les syndicats doivent être partie prenante de cette démarche, avoir une participation
356 permanente avec les USCBA, être les acteurs du fonctionnement et de la vie de notre Fédération et
357 cela à tous ses niveaux et dans toutes ses composantes.

358 Nous proposons que dans le plan de travail de chaque syndicat et chaque mois, soit prévu de mettre
359 à disposition des moyens au service de son USCBA.

360 Dans cet esprit de redéploiement de nos forces organisées, la Fédération assure la représentation de
361 la CGT dans les commissions et organismes paritaires professionnels nationaux.

362 L'URCBA et USCBA assurent la représentation de la Fédération dans les organismes et commissions
363 paritaires ou toute institution professionnelle départementale en liaison avec les organismes de
364 coordination.

365 Nous devons mutualiser nos forces car le constat est que trop souvent cela repose sur quelques
366 camarades qui doivent tout faire seuls, cela n'est plus supportable.

367 Des moyens importants existent dans les syndicats des grandes entreprises et des grands groupes du
368 BTP de notre Fédération, c'est sur ces forces militantes que nous devons nous appuyer.

369 Cela pose le problème des heures de délégation mal utilisées et parfois même pas utilisées du tout.

370 Elu(e)s et mandaté(e)s : syndiqué(e)s en responsabilité

371 Les élus et mandatés sont avant tout des syndiqués en responsabilité, en tant qu'adhérents à la CGT,
372 ils s'engagent à porter les valeurs de la CGT et les revendications construites avec les salariés.

373 C'est la raison pour laquelle la CGT s'est dotée de différentes chartes définissant leur rôle et place.

374 Le mandat n'est légitime que s'il est au service des intérêts des salariés, de la syndicalisation, de la
375 construction du rapport de force pour transformer les conditions de travail et satisfaire les
376 revendications.

377 Le mandaté «électron libre» qui ne représente que lui-même sans plus aucun contact avec la CGT et
378 non seulement inefficace mais dangereux pour l'organisation.

379 Sans compter les pertes de moyens pour la Fédération que représentent les dizaines de permanents
380 dans nos entreprises qui n'ont aucune activité au sein de nos structures.

381 Nous avons besoin de réaffirmer le lien revendicatif fort existant entre syndicat et IRP, la place des
382 élus et mandatés dans notre activité syndicale.

383 Les IRP sont des outils au service de la CGT et non pas le contraire.

384 Quels sont les besoins des élus et mandatés et quelle utilisation de leurs mandats pour être plus
385 efficace sur le terrain revendicatif ?

386 Notre objectif doit être de restaurer l'action revendicative sur le terrain de la lutte en bousculant les
387 prérogatives des IRP qui sont devenues aujourd'hui trop protocolaires et trop souvent prioritaires
388 dans l'action militante de certains de nos camarades.

389 C'est le syndrome de la réunionite qui nous accapare dans les entreprises.

390 Ne soyons pas dupes, c'est une volonté du patronat de nous amener vers un syndicalisme
391 institutionnalisé.

392 La qualité de vie syndicale, notre démocratie syndicale c'est aussi comment sont choisis et désignés
393 nos délégués syndicaux (DS et DSC). Là aussi, nous sommes face à des difficultés quand nos règles de
394 vie ne sont pas respectées.

395 Par la suite, le mandat doit être conditionné à l'obligation de compte rendu régulier à la structure qui
396 a mandaté.

397 La Fédération a la responsabilité de la désignation des délégués syndicaux centraux et représentants
398 syndicaux au comité central d'entreprise, ainsi que du suivi de leurs activités.

399 Nous devons conditionner le mandat ou la désignation à l'obligation de participer à la vie syndicale
400 de notre Fédération et de ses structures.

401 Dans cet objectif, il est instauré au sein de notre Fédération, un rapport de suivi d'activité des
402 mandats désignés par la Fédération, un point régulier sera rapporté à la CEF, au CNF, aux USCBA.

403 Organisation dans les grands groupes :

404 Une démarche des employeurs à laquelle nous devons être très vigilants, car cela impacte
405 directement notre qualité de vie syndicale.

406 Nous devons organiser notre CGT face aux structurations des grands groupes.

407 Nous devons définir clairement quel est le périmètre de l'entreprise, de l'établissement en mettant
408 en application la résolution 4 du 49^{ème} congrès confédéral.

409 Nous devons définir où se trouvent les prérogatives et la place du syndicat et de ses syndiqués, du
410 Délégué Syndical dans les négociations.

411 Nous assistons de plus en plus à une volonté des Directions de « centraliser » toutes les négociations
412 et décisions, NAO, accords, protocoles préélectoraux, etc. et de n'avoir à cet effet comme
413 interlocuteur qu'un « super délégué ».

414 Cela a pour effet de créer de nombreuses tensions entre nos camarades au sein de notre
415 organisation.

416 En effet, syndicats, syndiqués, délégués syndicaux peuvent ressentir une frustration, le sentiment
417 d'être dépossédés de leurs prérogatives.

418 Ce qui, par ailleurs, peut avoir aussi comme conséquences, dans certains cas, de diluer le rapport de
419 force et notre représentativité dans les négociations.

420 Il est prévu dans nos statuts dans le cas de ces entreprises multi-établissements, que les différents
421 syndicats organisent entre eux une coordination souple en lien avec la Fédération.

422 C'est dans ce cadre de réflexion que nous devons décider ensemble ce qui doit rester du domaine de
423 la négociation dans les régions, dans les établissements.

424 Une chose est sûre, ce n'est pas au patronat de nous dire comment la CGT doit s'organiser dans
425 l'entreprise.

426

427

428

429

430 **RESOLUTION VIE SYNDICALE**

431 Le congrès décide de mettre tous les moyens nécessaires pour aller au renforcement de la FNCSBA et
432 la CGT en général.

433 Les relais fédéraux doivent impulser dans les syndicats une véritable démarche de syndicalisation et
434 de renforcement notamment en mettant des plans de travail pour :

435 • Aller au-devant des salariés de l'artisanat, des TPE et PME qui représentent plus de la moitié
436 des salariés de notre champ professionnel. D'une part, pour leur proposer l'adhésion, mais
437 dans le même temps réfléchir avec eux à leur offrir le meilleur cadre de syndicalisation
438 possible.

439 • De mettre en place un collectif de travail pour redynamiser l'UFCT (union fédérale des cadres
440 et techniciens) qui regroupe tous les salariés des deuxième et troisième collèges, qui aura
441 pour but de travailler à la syndicalisation et à l'élaboration des revendications spécifiques à
442 ces catégories, et améliorer de façon significative la représentativité de la CGT.

443 • De mettre en place via les relais fédéraux des plans de travail pour aller « chercher » les
444 quelque 5 000 syndiqués de nos professions « isolés » dans l'interpro. Ce qui entend bien sûr,
445 les organiser sur les territoires.

446 • De créer un collectif jeunes qui aura pour mission de :

447 ➤ Travailler à une meilleure intégration des jeunes dans la FNCSBA,

448 ➤ Redynamiser la syndicalisation des jeunes de nos branches,

449 ➤ Adapter les moyens de communication tant envers les jeunes salariés en général,
450 que les jeunes syndiqués en particulier.

451

452 • De faire de la continuité syndicale une priorité dans les 3 prochaines années, en mettant en
453 place s'il existe une section de retraités attachée au syndicat.

454 ➤ Anticiper les départs à la retraite des syndiqués.

455 ➤ Faire un courrier ou mieux, un petit livret d'accueil expédié aux retraitables. S'il
456 n'existe pas de section de retraités malgré l'importance du syndicat.

- 457 ➤ Extraire au bon moment 1 ou 2 militants retraitables et leur proposer de créer une
458 section de retraités.
459 ➤ Récupérer un listing des retraités de l'entreprise soit auprès du CE, soit au niveau des
460 services administratifs des entreprises.
461

462 Au niveau de la formation syndicale, le congrès décide de continuer à décentraliser les modules de
463 formation dans les territoires pour permettre à un maximum de camarades de pouvoir se former à
464 leurs mandats ou responsabilités.

465 A faire évoluer les modules de formations pour qu'ils soient les plus efficaces possibles en ne
466 s'interdisant pas de s'entourer de professionnels.

467 De suivre attentivement la formation de tronc commun de nos syndiqués (FANS, Niveau 1 et 2) pour
468 qu'ils puissent avoir accès à notre cursus de formation fédérale. La FNSCBA s'engage en ce sens à
469 travailler et à aider les structures interpro de la CGT tant au niveau matériel, humain que financier.

470 La CEF est responsable de faire respecter les règles, statuts et décisions adoptés par le congrès, aux
471 syndicats et relais fédéraux.

472 Que l'aide financière fédérale soit conditionnée à un plan de renforcement et à la participation des
473 actions fédérales.

474 Que les mandatés et délégués syndicaux aient une obligation de participation à la vie des relais
475 fédéraux, de communication avec les structures les ayant mandatés.

476 Que tout mandaté par la fédération participe aux actions et à la vie fédérale. Un rapport de suivi
477 d'activité est mis en place à cet effet.

478 Dans le cadre du renforcement de nos relais fédéraux, chaque syndicat s'engage dans son plan de
479 travail à mettre à disposition des moyens au service de son USCBA. La CEF veille dans cet objectif aux
480 moyens mis à disposition par les grandes entreprises et groupes.

481 Que l'action militante de terrain reste la priorité, le paritarisme et le « fameux dialogue social » nous
482 entraînent vers une institutionnalisation du syndicalisme qui entraîne rapidement une maladie que
483 nous devons combattre : la « réunionite aiguë ».

484 Dans ce cadre, nous devons avoir une réflexion sur les périmètres de négociation afin de respecter
485 les prérogatives du syndicat et de ses syndiqués dans ces négociations.