

# EMERGENCE



CFDT

N° 7 - juin 1995

FGE - CFDT

## Pour un syndicalisme d'adhérents

ÉDITO

**L**a FUC et la FGE partagent la même conception d'un syndicalisme de transformation sociale.

Modifier les rapports de pouvoir dans l'entreprise, oeuvrer pour la démocratie, peser sur les décisions stratégiques des groupes, faire des salariés des acteurs à part entière pour négocier les changements du travail sont des objectifs communs aux deux fédérations. De cette ambition découle, nécessairement, le choix d'un syndicalisme d'adhérents.

La vie sociale est un rapport de forces permanent. Pour faire aboutir ces revendications, pour défendre les salariés, le syndicat a besoin d'être fort et cette force lui vient d'abord de ses adhérents. Même avec un bon score aux élections, la situation n'est pas du tout la même lorsque nous avons un pourcentage faible ou un pourcentage important de salariés syndiqués. Dans le premier cas, nous sommes un interlocuteur. Dans le second cas, nous sommes une force incontournable.

Trois raisons essentielles militent pour le choix d'un syndicalisme d'adhérents : l'efficacité de notre action revendicative, la nécessité d'une véritable autonomie financière et notre aspiration à la démocratie.

### Plus de richesse revendicative

Notre action revendicative doit être irriguée par nos adhérents. Pour élaborer des revendications, il faut à la fois partir des positions, des valeurs CFDT (solidarité, réduction massive du temps de travail, anti-racisme, etc.) et des problèmes concrets vécus par les salariés. Lorsque la CFDT est présente, par ses adhérents, dans les différents ateliers, services de l'entreprise, cela enrichit d'autant sa capacité de réflexion et d'analyse. La section syndicale et le syndicat sont alors alimentés par les adhérents qui remontent l'information. Il leur appartient ensuite de traduire les attentes, l'expression de mécontentements

en revendications compatibles avec les valeurs CFDT.

### L'autonomie financière

Nous voulons aussi, par le syndicalisme d'adhérents, consolider notre autonomie financière car elle est étroitement liée à notre autonomie de pensée et d'action. Elle permet à la section syndicale et au syndicat d'avoir des moyens matériels et humains pour la défense des salariés, sans dépendre de ceux accordés par les directions. L'autonomie financière c'est aussi la solidarité interne à la CFDT. Chaque adhérent gagné permet de faire vivre les différentes structures (Fédérations, URI, UD, Confédération) qui assurent la péréquation des moyens entre les différents secteurs professionnels.

### La démocratie

Le syndicalisme d'adhérents est aussi une nécessité pour un fonctionnement démocratique de la CFDT. Avoir des adhérents, pour les impliquer dans le processus de décision, est indispensable si nous voulons tourner le dos à un syndicalisme de délégation qui se résume à un tête à tête élus-directions. L'adhérent doit avoir une place privilégiée dans le fonctionnement de la CFDT : information particulière sur la vie de l'entreprise et les propositions CFDT, consultation sur des négociations, association pour l'élaboration de revendications, réunions régulières, etc. L'adhérent doit ressentir son adhésion comme un plus pour sa vie dans l'entreprise, comme un moyen de sortir de l'isolement. Cette volonté d'avoir des adhérents nombreux, pour un meilleur fonctionnement de la CFDT, est inséparable de notre vision du changement social. Comment, en

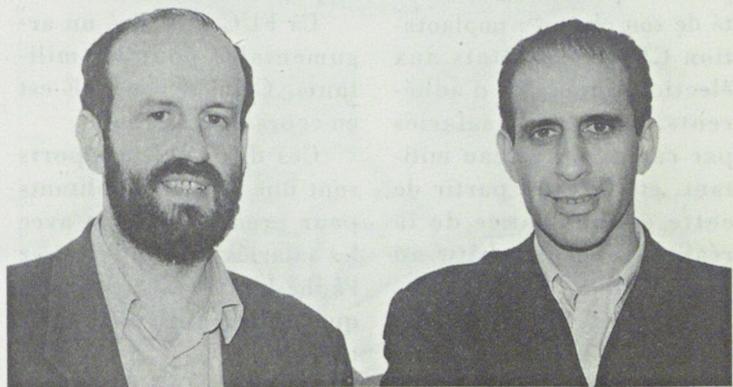
effet, revendiquer la démocratie dans l'entreprise si nous ne parvenons pas à la faire vivre réellement dans la CFDT ? C'est une question de cohérence entre notre théorie et notre pratique.

### Et maintenant ?

Voilà les raisons pour lesquelles la FGE et la FUC ont fait le choix clair d'un syndicalisme d'adhérents. La CFDT a repris le chemin de la progression en 1989. De plus en plus de salariés nous font confiance, notre première place aux élections CE en témoigne. Mais il reste de la route à parcourir pour bâtir un véritable syndicalisme de masse. Nous représentons environ 3 % des salariés en France. Si nous voulons construire un syndicalisme fort, présent sur le terrain de la critique sociale, avec une vocation européenne, il nous faudra encore beaucoup d'efforts et de ténacité.

La construction de la nouvelle fédération commune contribuera fortement à progresser dans cette voie. Si nous voulons traduire, dans les faits, nos aspirations à plus de justice sociale, de nouveaux rapports de pouvoirs dans l'entreprise, si nous voulons gagner la lutte contre l'exclusion, le syndicalisme d'adhérents est un moyen indispensable. Chaque militant de la FUC et de la FGE jouera un rôle dans ce processus. Nous comptons sur vous tous.

Jacques Khélif - Bruno Lechevin



Bruno Lechevin et Jacques Khélif, respectivement Secrétaires généraux de la FGE et de la FUC

Photo FGE

## Le développement : une priorité

**P**our la FGE et la FUC le développement doit être une priorité. La FGE s'est stabilisée en timbres en 1994, la FUC a progressé de 3,5 % après une progression de 5,9 % en 1994. Pour 1995, la FUC s'est fixée comme objectif + 6 %, la FGE veut progresser de nouveau. Les deux fédérations ont mis en place un délégué national commun.

Mais cette impulsion fédérale ne peut suffire. Il faut que chaque syndicat, chaque section aient le développement comme axe de travail prioritaire. Cela implique de définir des cibles (lieux de travail, services, etc.) où un potentiel existe, de voir quels militants s'en occupent concrètement, de faire un point régulier dans les réunions de collectifs. Nous rappellerons, dans cet article, quelques moyens simples pour favoriser le développement.

### La carte ouvrière

Cela paraît évident mais, pour se développer, il faut que chaque syndicat, chaque section ait la connaissance la plus fine possible de la réalité de son champ : implantation CFDT, résultats aux élections, nombre d'adhérents, nombre de salariés par catégorie, réseau militant, etc. C'est à partir de cette connaissance de la réalité qu'on peut bâtir un plan d'action.

Après, il faut examiner les cibles prioritaires et mettre en oeuvre des moyens : communication adaptée aux catégories de salariés concernés, repéra-

ge des sympathisants, tournées des militants, etc. Le développement demande forcément du temps militant. Un constat récent du GAPS (Groupe d'Action Pour la Syndicalisation) montre que les militants passent environ 90 % de leur temps en réunions diverses et 10 % auprès des salariés. Si nous voulons progresser, cela implique forcément de modifier des pratiques en nous tournant vers les salariés.

### Du matériel adapté

Il existe aujourd'hui de nombreux supports pour l'adhésion. Au niveau de "CFDT Productions" il y a : la brochure d'accueil des nouveaux adhérents "Faire ensemble" qui présente les positions de la CFDT, le guide "Accueil" pour les militants avec des fiches pratiques pour les aider à dialoguer avec les salariés, les "Cahiers du développement" outil très complet élaboré par le GAPS, des affiches, des dépliants spécifiques (jeunes, cadres). Rappelons aussi que les jeunes adhérents ont droit au journal «Turbulences».

La FUC a réalisé un argumentaire pour les militants. Celui de la FGE est en cours de rédaction.

Ces différents supports sont une aide aux militants pour prendre contact avec les salariés et leur proposer l'adhésion. Il est important qu'ils soient bien connus de tous.

### Le PAC

Aujourd'hui, un peu moins de 2/3 des adhérents

de la FUC et de la FGE sont au PAC (78 % au niveau confédéral). Le PAC c'est la garantie de ressources régulières pour le syndicat ou la section. C'est aussi du temps gagné pour d'autres tâches. Tout nouvel adhérent doit se voir proposer le PAC en lui expliquant qu'en contrepartie la CFDT lui fournit des services ("CFDT Magazine", assistance juridique, défense professionnelle). Pourquoi ne pas envisager également un plus pour les adhérents au PAC, en leur remettant l'agenda et le guide pratique "Vos droits" disponibles dans les UD ? Ce dernier donne différents renseignements (congés, licenciement, logement, contrat de travail, etc.) Tous les moyens doivent être mis en oeuvre pour développer le PAC. Chaque syndicat ou section doit se fixer des objectifs de progression.

### Valoriser l'adhérent

Pour le salarié, l'adhésion à la CFDT doit être vécue comme un plus. Nous ne devons perdre aucune occasion de valoriser sa place dans l'organisation.

Cela commence par l'information. Au-delà de "CFDT Magazine" avec l'encart "Gazelec" pour la FGE ou "Initiatives syndicales" pour la FUC, il faut que l'adhérent ait une information régulière de son syndicat ou de sa section (comptes-rendus des réunions avec la direction, échos des initiatives CFDT, renseignements pratiques, etc.). Avec une information bien faite, l'adhérent peut relayer le point de vue de la CFDT et aussi montrer à ses collègues l'utilité de l'adhésion.

D'autres moyens existent pour valoriser l'adhérent : réunions régulières d'information, consultation sur des négociations, conseil juridique. Il ne faut rien négliger.

Ces quelques idées doivent aider les syndicats, les sections à mieux prendre en charge le développement. La syndicalisation doit être une priorité dans chaque plan de travail. Chaque militant de la FGE ou de la FUC doit être un vecteur du développement en proposant l'adhésion aux salariés. C'est ainsi que nous gagnerons notre pari.

**L'action est un moment privilégié pour faire adhérer : campagne 32 heures, manifestation du 30 mai à EGF, grèves dans la chimie, initiatives du 14 juin.**

**Proposons l'adhésion aux salariés qui étaient avec nous dans ces temps forts**

## Région Centre : syndicalisation au cœur

**L**a région Centre EGF comprend 10 syndicats (Blois, Bourges, Châteauroux, Clermont-Ferrand, Eure-et-Loir, Haute-Vienne, Indre-et-Loire, Loiret, Montluçon et Tulle). Elle couvre donc un très grand territoire géographique. Depuis plusieurs années, elle mène une action soutenue sur le développement.

Le premier objectif de responsable développement, Yvon Cheraiki (syndicat de Tulle) a été de constituer un réseau. Aujourd'hui, un groupe développement constitué de six militants se réunit trois fois par an pour faire le point des timbres et décider des actions concrètes.

Par ailleurs, à chaque conseil régional, Yvon se met d'accord avec Marie-Jo LUBIN, responsable de la région, membre de l'exécutif fédéral, pour faire un point d'une heure minimum sur la syndicalisation et la formation.

La région se préoccupe actifs et des retraités. A Tours, par exemple, la section retraités comprend 75 adhérents qu'elle réunit fréquemment, qu'elle visite à domicile et qui ont une information régulière.

L'outil auto-diagnostic, qui permet de faire le point sur le fonctionnement d'un syndicat ou d'une section, a été utilisé au centre DEGS de Châteauroux et à la Centrale de Belleville sur Loire avec, à chaque fois, un plan de développement.

Deux contrats de développement ont été signés avec Orléans et Montluçon. En contrepartie de moyens matériels et financiers, les

deux syndicats ont fixé des objectifs de progression. Montluçon vient en soutien à Moulins Vichy où la CFDT s'est réimplantée récemment.

Enfin, le PAC a été développé. Les deux syndicats (Clermont-Ferrand, Tulle) qui n'avaient pas encore opté pour le PCS\* l'ont fait en 1995.

En bref, une région active sur le développement qui en a fait une véritable priorité dans son plan de travail. Les militants sont confiants pour 1995. Les résultats seront à la hausse.

\* Prélèvement sur le compte du syndicat.



Photo REA

Yvon Cheraiki

## Calvados : la CFDT a la pêche !

**A**u 1er juillet 1991, Gérard Sabbagh, agent d'accueil au centre EGF de Saint-Mandé, est muté au centre de Caen. Gérard a été sollicité par la FGE pour redémarrer le syndicat qui vivote. Il en devient le permanent début 1992.

La tâche est difficile. Gérard est seul détaché. Tout est à reconstruire. Il lui faut apprendre vite (connaissance des agents, de la hiérarchie, des élus, etc.) Pas simple de se retrouver aux commandes d'un syndicat dans une unité où l'on vient d'arriver.

Gérard se fixe un objectif principal : 100 % de présence sur le terrain. Des agences et certains services centraux sont ciblés comme prioritaires. Gérard organise des réunions régulières du personnel (tous les deux mois), passe fréquemment sur les lieux de travail pour afficher ou distribuer des tracts, fait des comptes rendus d'organismes statutaires. Des délégués locaux sont mis en place.

La CFDT a un potentiel de sympathisants (18 % aux

élections en 1991), mais seulement douze adhérents pour un centre d'environ 900 agents.

Aujourd'hui, les résultats sont au rendez-vous. La CFDT, avec 23 % des voix, a progressé de 5 points aux élections de 1994, au détriment de la CGT qui passe de 71 à 66 %.

Le nombre d'adhérents est passé de 12 en 1991 à 83 en 1995 dont 80 % sont au PAC.

Gérard s'est fixé de nouveaux objectifs pour l'avenir : le développement sur l'agence centrale (220 agents), la détec-

tion de nouveaux militants, la création de sections syndicales dans les unités hors DEGS (centre de formation, DEPT, etc.), le relais des positions fédérales. La communication va être ciblée vers les adhérents pour les fidéliser et vers les militants garants de l'avenir du syndicat.

En bref, la CFDT du Calvados a la pêche pour le développement. Cette expérience montre clairement une chose : partout où nous sommes présents sur le terrain, la CFDT obtient des résultats.



# Le développement avec Émergence en Haute Normandie

**D**epuis un an, le développement est un objectif de travail commun FUC/FGE dans cette région. Dans le cadre de la construction de notre nouvelle fédération, la région chimie de Haute Normandie et les syndicats FGE de l'Eure et de la Seine et Maritime se sont rencontrés pour déterminer des axes de travail communs.

Le développement est un des thèmes qui a permis la mise en place d'un groupe de travail. Ce groupe de travail a déterminé une priorité commune aux militants de la FUC et de la FGE : le développement dans les grands établissements. Dans la région, il y a une forte implantation de gros établissements : CNPE Paluel et Penly, les raffineries Total, Shell, Esso/Exxon, 3 établissements Elf Atochem. Dans tous ces établissements, l'implantation CFDT n'est pas suffisante pour y mener une véritable politique contractuelle. Une mise en commun de nos expériences doit permettre un redémarrage de la syndicalisation dans ces établissements. La confédération, intéressée par notre démarche, nous aidera dans cette tâche puisqu'elle a engagé un travail sur la syndicalisation dans les grandes

concentrations de salariés.

Un des premiers constats qui empêche un bon développement, est la difficulté de tisser du lien social avec les salariés de ces établissements.

La commission développement est chargée d'organiser un colloque FUC/FGE les 9 et 10 novembre prochains dont le thème central sera : "développement et lien social" pour aborder de manière pratique cette question.

Ce colloque poursuit un double objectif :

- Faire le point sur les acti-

tivités de développement de la FUC et la FGE en Haute Normandie ;

- Mener une réflexion avec les militants présents sur la nécessité de recréer le lien social avec les salariés pour se développer.

Un objectif transversal important sera présent dans ce colloque, c'est celui de favoriser le contact des militants FUC et FGE dans le cadre de la construction de notre nouvelle fédération.

Ce colloque est donc dans la droite ligne d'Émergence.

Nos deux Secrétaires Généraux, Bruno Léchevin et Jacques Khélif seront présents ainsi que le Secrétaire Général de l'Union Régionale Interprofessionnelle Haute Normandie, Alain Lebouteiller.

Nous espérons bien que ce colloque donnera un coup de pouce supplémentaire à la construction de notre nouvelle fédération dans notre région où le travail est déjà bien engagé. A bientôt pour des nouvelles de ce colloque.

Émergence Votre

## Le STIC Paris : la volonté de faire !

**C**omme la quasi-totalité des syndicats de la FUC, le STIC PARIS a perdu, entre 1978 et 1988, la moitié de ses adhérents.

C'est en 1988, lors de son congrès, qu'il définit la syndicalisation et le développement, ainsi que l'organisation du travail comme axes majeurs et s'engage à y consacrer du temps et des moyens.

Une "action pilote" démarre avec des sections syndicales en décembre de la même année, mais c'est en mars 1991 qu'un travail est déclenché avec Josette Mehat - développeur- et une trentaine de sections syndicales choisies (forte audience électorale, sièges sociaux et population "cadres").

L'objectif prioritaire est alors d'aider ces sections syndicales à fonctionner de façon efficace et structurée. Ensuite viendra la question de développer le nombre d'adhérents.

Cela marche puisque le STIC ne perd plus de timbres et, à partir de 1991, le nombre d'adhérents va progresser. En 1993, cette progression dépass-

se les 10 %. Entre mars 1993 et octobre 1994 le syndicat n'a plus de développeur. Pour autant, la dynamique ne s'est pas arrêtée puisque, une nouvelle fois, pour 1994 le nombre d'adhérents est en hausse de presque 11 % !

Résultats encourageants qui annoncent que l'on peut faire mieux en région parisienne. Depuis fin 1994, Alain Lemasson, nouveau développeur, a pour objectif principal de faire se structurer et développer les sections syndicales de la Défense, là où nous avons de très fortes concentrations de salariés et de trop faibles équipes au regard des résultats électoraux.

Depuis janvier 1995, Alain travaille en lien avec notamment l'union départementale des Hauts de Seine.

Les cartes industrielles ont été réalisées en commun avec l'union régionale des syndicats EDF/GDF de l'Ile de France. Au-delà du développement, elles nous permettent d'avoir une meilleure connaissance de

nos réalités mutuelles.

Aujourd'hui, on peut dire que de nombreuses sections du STIC (qui en compte plus de 200) sont dans la dynamique de développement.

Parmi d'autres, il faut noter la progression de la section SPECIA (groupe Rhône Poulenc) à Paris. L'entreprise comptait 680 salariés en 1991, dont 16 adhérents. En 1994, la section est forte de quelque 63 adhérents. L'objectif pour 1995 est d'atteindre 100 adhérents. Un résultat non négligeable quand on sait que le taux de syndicalisation est de 2 % en Ile de France !

La déléguée syndicale du site, après avoir attrapé le "virus" du développement, espère bien contaminer les autres équipes du groupe Rhône Poulenc en Ile de France... voire au-delà ! C'est tout le mal que nous leur souhaitons.

Depuis la fin 1994, le STIC, premier syndicat de la FUC mais aussi premier en Ile de France, veille à ne pas rechuter en réagissant au moindre signe de faiblesse.



**émergence**  
47 49, av. Simon Bolivar,  
75950 paris cedex 19.  
Tél : (1) 44.84.86.01  
(1) 44.84.86.00  
Fax : (1) 44.84.86.05