



Proposer la syndicalisation et l'adhésion à la CGT



Juin 2007



Edito p. 3

Pourquoi se syndiquer, à quoi sert le syndicat ? p. 4

Pour les salariés

Pour la CGT

Que faut-il transformer pour se renforcer ? p. 6

L'état des lieux pour la Fédération

Réaliser un état des lieux à tous les niveaux de notre organisation

Notre conception de l'adhésion p. 8

Evolution des dernières années

- Démocratie sociale

- Démocratie syndicale

Les attentes des salariés

- Individu dans le collectif

- Choix de l'investissement

- Durée d'investissement

Comment proposer l'adhésion ? p. 10

L'offre de syndicalisation doit être formulée

L'offre de syndicalisation doit avoir un lien revendicatif

- A l'entreprise

- Au niveau départemental et national

- Dans les négociations à tous les niveaux

L'offre de syndicalisation doit montrer l'utilité et l'efficacité du syndicalisme

CGT

Des outils à disposition p. 19

Editorial

Nous devons travailler et nous aider à proposer l'adhésion.

Réfléchir à ces questions n'est pas une affaire de marketing mais bien une démarche politique. Nous voulons rechercher les conditions qui vont permettre aux salarié(e)s de dépasser l'intérêt qu'ils portent à notre syndicat pour venir participer à la vie syndicale.

Atteindre notre objectif de 100 000 adhérents à notre Fédération demeure un impératif au regard des enjeux et des défis qui nous sont posés pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Lors de l'assemblée générale «Vie syndicale» du 24 avril 2007, plusieurs intervenants ont demandé une aide concrète pour travailler ces questions de syndicalisation. A partir d'expériences dans des syndicats ou lors de journées d'études sur le module spécifique, l'espace «Vie syndicale» de la Fédération met à votre disposition ce livret d'entraide.

La reconquête des forces organisées depuis une décennie par la Fédération et les adhésions réalisées ces dernières années ont ouvert un espace et une dynamique de syndicalisation qu'il faut prolonger et amplifier.

Les 3 236 adhésions réalisées par 15% des syndicats de la Fédération et les 72 bases nouvelles créées dans le premier trimestre 2007 sont des éléments de confiance qui montrent les possibilités de renforcer durablement l'organisation par l'engagement d'un plus grand nombre de syndicats et de syndiqué(e)s.

Pour aider concrètement les syndicats à mettre en œuvre notre démarche et nos objectifs, l'espace «Vie syndicale» de la Fédération propose d'utiliser dans les rencontres cet argumentaire, de créer une « bourse » des tracts réalisés par les syndicats sur la syndicalisation et d'échanger les expériences.

Pourquoi se syndiquer

A quoi sert le syndicat

Souvent, dans les discussions avec les salarié(e)s, ces questions sont posées. Comment y répondre, quelles difficultés rencontrées et quels arguments avancer ?

Que disent les salarié(e)s ?

Stéphanie, câbleuse dans une entreprise de l'automobile à Valenciennes
« *Mon salaire et ma promotion stagnent depuis des années, ces questions seront débattues aux prochaines NAO, comment puis-je y participer et donner mon opinion ?* »

Odile, technicienne dans le spatial à Toulouse
« *L'égalité femme/homme est plus que jamais d'actualité. Comment concilier ma vie professionnelle et familiale, agir contre les discriminations? J'ai quelques idées mais que propose le syndicat avant les négociations à l'UIMM(patronat de la métallurgie) ?* »

Jean, ingénieur dans l'informatique à Velizy
« *L'organisation du travail dans mon entreprise ne me convient pas. J'ai des compétences professionnelles et des propositions mais la direction ne nous écoute pas. Comment intervenir avec mes collègues de travail ?* »

Pierre, jeune ouvrier dans une fonderie de Vénissieux
« *Je veux bien faire partie de la délégation à la direction mais je ne suis pas syndiqué. Est-ce possible ?* »

Marc, employé dans la sidérurgie à Fos
« *Je suis d'accord pour me syndiquer mais je veux garder ma liberté d'opinion et ne pas prendre de mandat* »

Charles, de Brest, à quelques semaines de sa retraite
« *Continuer à être syndiqué ou se syndiquer maintenant à la retraite demeure pour moi une question essentielle pour la continuité revendicative et pour gagner.* »

Que dit la CGT ?

Se syndiquer c'est pour être défendu, se défendre et pour gagner sur les revendications tous ensemble.

Le syndicat permet à chaque syndiqué(e) d'exprimer ses aspirations et de les faire progresser par la force du « tous ensemble » et de la solidarité. Il permet de mieux connaître ses droits, de les faire respecter, d'en conquérir de nouveaux. Le syndicat c'est la démocratie et la liberté.

De l'entreprise au plan national, dans la profession et sur le territoire, le syndicat permet la mise en commun des efforts pour faire progresser les convergences d'intérêts, en respectant les diversités d'approches et de situations.

Se syndiquer, parce que la force vient du nombre et de l'unité.

Le syndicat permet de rassembler, d'agir, d'être plus fort dans les négociations pour gagner sur les revendications et obtenir des droits nouveaux.

L'histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier démontre que les grandes conquêtes sociales (1936, la Libération, mai 68 ...) ont été gagnées avec un nombre très important de syndiqué(e)s. Aujourd'hui dans les luttes, souvent les résultats obtenus sont en rapport avec le nombre d'adhérents et l'influence de la CGT et en relation, avec notre démarche revendicative, démocratique et unitaire.

Mais pour gagner un statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle, une Convention collective nationale pour tous les métallurgistes, nous avons vraiment besoin d'une syndicalisation de masse à la hauteur des enjeux et des défis qui nous sont posés.

Le taux de syndicalisation en France est faible et la division syndicale est un handicap.

Cela contribue à la répression, aux discriminations et à l'isolement de nombreux salariés et par conséquent, à un dialogue social au point mort.

Agir tous ensemble dans l'unité, pour ses revendications, pour une nouvelle démocratie sociale, pour des accords majoritaires ; permettre à chaque salarié(e) de se défendre, de donner son opinion, d'être consulté et de décider ; faire du syndicat un espace de libertés, d'expressions et d'actions, **tout cela nécessite de se syndiquer, tout cela fait la force du syndicat pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.**

Que faut-il améliorer ou transformer dans l'activité et la vie syndicale pour se renforcer et construire CGT



Ne devons-nous pas commencer par faire un état des lieux et avoir une connaissance du terrain sur lequel nous évoluons pour mieux comprendre les causes de nos difficultés et dépasser les obstacles au renforcement de notre organisation.

Que constatons-nous aujourd'hui pour la Fédération et dans les syndicats ?

Nous réalisons des adhésions, nous créons des syndicats mais il y a des inégalités. Notre panier est « percé » ! Chaque année notre gain ne fait que combler les pertes sur l'existant.

Pour avancer et gagner sur nos objectifs de syndicalisation, en tenant compte des éléments de confiance précédemment soulignés, des axes de travail commun pourraient être :

- **l'élargissement du nombre de syndicats.**

600 bases sur 4 000 réalisent des adhésions. Comment aider toutes les autres à rentrer elles aussi en campagne ?

- **l'engagement d'un plus grand nombre de militant(e)s.**

Nous avons connaissance de 22 000 syndiqué(e)s porteurs d'un mandat syndical ou d'élu(e)s, chaque militant(e) que l'on gagne à prendre du temps pour proposer l'adhésion permettrait de progresser en nombre d'adhérents.

- **l'amélioration de l'accueil des nouveaux adhérent(e)s et de notre qualité de vie syndicale.**

Les nouveaux adhérent(e)s doivent devenir rapidement des adhérent(e)s avec leur carte et mis en situation de syndiqué acteur et décideur. Comment dans chaque entreprise, groupe, département déclinons-nous l'objectif d'accueillir et de responsabiliser chaque adhérent(e) ?

Lors des journées d'étude régionales sur la vie syndicale, nous avons observé que nos outils syndicaux ne sont pas à égalité de chance dans la syndicalisation et dans la fidélisation des adhérent(e)s.

Suivant la taille des syndicats, la composition des USTM, des questions nous sont posées dans la structuration, l'organisation, le fonctionnement et la vie syndicale des outils syndicaux professionnels.

L'outil syndical dans sa proximité géographique et professionnelle, ses qualités d'entraide et de solidarité ont vraiment un sens dans ce combat pour la syndicalisation.

Comment innover dans notre capacité à faire vivre une qualité de vie syndicale qui donne envie aux salarié(e)s d'y participer et aux adhérent(e)s de poursuivre cette participation dans le syndicat ?

Quel est l'état des lieux de votre syndicat, ? groupe, département, que constatez-vous ?

■ Combien d'adhésions nouvelles sont réalisées chaque année ?

A partir de quelles luttes, initiatives de renforcement...

A partir de qui ? (quels syndicats et nombre de militants engagés...)

■ Quelles pertes d'adhérents et pourquoi ?

Quelles en sont les causes ? (causes naturelles, démission, départ, fermeture...) et celles inhérentes à notre vie syndicale... quelle mise en œuvre de notre démarche, quelle qualité de vie syndicale, de fidélisation de nos adhérent(e)s...)

Avancer dans une construction de syndicalisation demande de prendre en compte :

■ les évolutions du salariat de l'entreprise, du groupe, du département, des bassins d'emplois (cet état des lieux permettra de travailler une syndicalisation de proximité).

■ les besoins et revendications de chaque catégorie de salariés (femmes, jeunes, ICT, immigrés, retraités...) en lien avec les différentes négociations.

Avancer dans une construction de syndicalisation demande une animation pour :

■ travailler une priorité collective, une dynamique,

■ travailler un ciblage. Nos syndicats rayonnent sur plus d'un million de métallurgistes. Sans délaisser le parrainage des entreprises inorganisées, la campagne peut s'orienter en priorité là où nous sommes présents,

■ travailler des bilans, des suivis, des entraides,

■ travailler des propositions d'adhésions susceptibles d'intéresser immédiatement le ou les salariés interpellés.

Notre conception de l'adhésion CGT



Nos propositions pour l'adhésion ont-elles suivies nos évolutions de ces dernières années ?

■ Comment pratiquons-nous la démocratie sociale dans l'entreprise ?

Nous avons décidé dans nos congrès de faire de la consultation des salarié(e)s une démarche permanente pour les associer à l'élaboration des revendications et aux décisions.

Ainsi, une résolution de notre 37^e congrès indique vouloir « faire de la démocratie sociale et du principe de consultation des salariés un mode de vie. »

Nos propositions d'adhésion s'appuient-elles sur cette démarche dans chaque entreprise ?

■ Comment faisons-nous des syndiqué(e)s, des acteurs et des décideurs ?

Dans notre pratique, et en tenant compte des réalités dans et hors de chaque entreprise, quels sont les éléments qui permettent à chacune et chacun de nos adhérents de participer à la vie syndicale ?

- Quels contact et rencontre avec chaque adhérent ?
- Combien de bulletins destinés aux adhérents, de réunions ?
- Quel(le) congrès ou AG permettant aux adhérents ou à leurs mandataires de décider des revendications, des activités, des équipes d'animation... ?
- Quelle formation syndicale d'accueil, générale ou spécifique ?

Nos propositions d'adhésion s'appuient-elles sur une visualisation par les salariés de cette démarche dans chaque entreprise ?

Nos propositions d'adhésions répondent-elles aux attentes des salarié(e)s ?

**Quelles conditions remplir pour gagner un investissement
des salariés dans la vie de la CGT ?**

■ Respecter chaque personne dans le collectif

On ne demande pas au salarié de se couler dans un moule, d'être à 100% d'accord avec tout ce que dit la CGT. Il doit garder sa liberté d'opinion.

Chaque salarié(e) dans le collectif est une richesse.

■ Participer à l'activité syndicale peut se faire sous différentes formes

- A partir des sensibilités, des compétences de chacune et chacun.

- En élaborant les revendications dans un service, un atelier, un bureau, en faisant circuler une pétition, en donnant des informations du syndicat, en émettant une idée, une proposition, en donnant son avis sur un tract...

- A l'occasion de négociations dans l'entreprise, par exemple lors des NAO où des syndicats font participer des salariés aux négociations ou dans la préparation des interventions en réunion de CE, DP, CHSCT....

- En prenant part aux décisions dans tous les domaines qui concernent les salariés de l'entreprise au plan national,

- En participant aux différents moments importants de la vie syndicale (congrès, élections...)

Chaque salarié(e) a besoin d'identifier l'activité dans laquelle il pourrait s'investir.

■ S'investir dans la durée ou sur un temps défini

Pour certains l'investissement se fera à partir d'une préoccupation revendicative du moment et de la négociation qui en découle.

Pour d'autres il se fera en prenant un mandat, en s'engageant sur un temps défini, suivant ses disponibilités.

Il s'agit de respecter le cheminement de chacun, de permettre à tous et à chacun de faire un bout de chemin jusqu'à l'adhésion s'il le décide. C'est à nous d'ouvrir des espaces de liberté permettant à chacun, individuellement, de trouver le moyen de s'exprimer dans le collectif. C'est à nous de lui donner des éléments pour qu'il s'investisse.

Chaque salarié(e) a besoin de pouvoir définir son temps d'investissement et de bénéficier d'informations, de réflexions, de formations, d'analyses et de propositions.

Quelles offres de syndicalisation Comment faire pour proposer l'adhésion



S'investir dans l'activité syndicale, c'est participer à quelque chose de la vie du syndicat et c'est choisir son niveau d'engagement.

C'est de cette conception de l'adhésion que nous voulons débattre avec les salariés.

L'offre de syndicalisation doit être formulée

Elle peut se traduire ainsi :

La CGT met à votre disposition des outils pour vous permettre de donner votre opinion, de participer à l'élaboration de vos revendications et aux décisions, dans tous les domaines qui vous concernent au jour le jour, comme dans les différentes négociations de l'entreprise au plan national. Votre participation, si minime soit-elle, à la vie du syndicat sera déterminante. Elle pourra se faire à partir de votre préoccupation revendicative du moment et de la négociation qui en découle, à partir du niveau et du choix de votre engagement.

La CGT vous ouvre cet espace de liberté, d'expressions et d'actions, elle vous invite, à créer votre syndicat ou à participer à l'activité syndicale dans votre entreprise ou votre localité, avec la disponibilité que vous souhaitez y accorder et la durée que vous choisirez.

Faisons un bout de chemin ensemble et construisons notre présent et notre avenir.

L'offre de syndicalisation doit avoir un lien revendicatif

C'est bien à partir de l'approche revendicative de chaque salarié-e et du collectif, de chaque catégorie et de l'intérêt général, avec un maximum de proximité que nous avons à travailler la question de la syndicalisation.

Comment travaillons-nous dans chaque syndicat, groupe, département, le lien entre le revendicatif et la syndicalisation ?

Partir des préoccupations, du vécu de chaque salarié(e), de son histoire personnelle, être à l'écoute de ses aspirations et besoins.

Prendre en compte les réalités de l'entreprise, du département, l'évolution et la diversité du salariat, l'attitude des directions et des autres forces syndicales.

Comment poser la question de la syndicalisation liée avec la revendication ?

Dans l'entreprise où nous sommes organisés ou celle dans laquelle la CGT est absente, à partir des revendications de chaque catégorie et des revendications communes, à l'occasion des différentes négociations notamment les NAO,

Exemples (à adapter suivant les situations)

En direction des ingénieurs, cadres et techniciens.

Ingénieur, cadre ou technicien (ICT), Quelles revendications ? La CGT, est-ce pour moi ?

Aujourd'hui, l'organisation du travail et les systèmes pour la contrôler conduisent à une détérioration des conditions de travail jamais atteinte.

Le niveau de stress est tel qu'il conduit certains à l'irréparable.

Le patronat cherche à individualiser les salaires pour les faire baisser, à faire passer l'idée que le salaire serait lié au poste occupé, ce qui est faux. Le salaire, c'est le paiement de la qualification dans un temps déterminé.

C'est pour cela que la CGT combat la forme de management par le stress.

La maîtrise par les ICT de leurs horaires de travail doit être débattue.

La norme sociale doit être la durée légale du travail et non les usages en vigueur dans les entreprises.

L'amélioration de la Convention nationale des cadres notamment par le relèvement des mini garantis doit être débattue.

Pour les techniciens, c'est un véritable statut que nous proposons. Pour tous, il faut que le droit de désaccord soit possible.

Pour plus de renseignements, voir le site internet de la CGT et de l'UGICT-CGT.

En résumé, une gestion positive et efficace des rapports dans le travail, des carrières et des salaires permettrait aux ICT de sortir de la souffrance au travail qu'engendre le management actuel.

En direction des femmes.

Un avenir pour l'égalité

De plus en plus, les femmes prennent une part active dans le salariat, dans la métallurgie et dans la société.

Mais cette représentativité n'a pas pour autant brisé les discriminations en tous genres : salaires inférieurs, déroulement de carrière moindre que les hommes, ségrégation professionnelle, temps partiel imposé,...

Le développement de la précarité au féminin touche toutes les catégories y compris les cadres où les diplômés sont nettement moins reconnus que ceux des hommes.

Les salaires des femmes dans la métallurgie sont inférieurs de 20 à 25 % à ceux des hommes. L'écart à la retraite se creuse encore plus : 42% des pensions sont inférieures à celles des hommes.

Des lois rendent obligatoire la négociation sur l'égalité femme/homme. Mais dans les entreprises de la métallurgie et au niveau national, l'UIMM (patronat de la métallurgie) comme le Medef traînent les pieds.

La CGT propose :

- de promouvoir prioritairement les femmes ayant la qualification requise, aux postes auxquels elles n'ont peu ou pas accès.
- une répartition plus égale des heures de formation notamment pour les temps partiels et une organisation de celle-ci prenant en compte les contraintes familiales.
- de veiller à ce que les congés maternité n'handicapent pas la promotion.
- d'améliorer les conditions de travail pour faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.



En direction des jeunes

2006 a été marquée par la victoire des lycéens, des étudiants et des salariés contre le CPE du gouvernement De Villepin.

Si le retrait du CPE n'est pas une conquête à proprement parler, c'est en tout cas un coup d'arrêt à l'offensive patronale de généralisation de la précarité pour en faire un mode de vie.

Les moyens existent pour satisfaire les revendications salariales. Plus de 12 milliards d'euros de profits ont été réalisés en 2006 par les 10 plus grands groupes de la métallurgie. Ces profits ont triplé depuis 2003.

Quels sont les salariés, notamment les jeunes qui peuvent se vanter d'avoir vu leurs salaires multiplier par trois en si peu de temps ?

La CGT propose des solutions pour tous les jeunes qui sortent de l'école et qui ont besoin d'un véritable emploi stable, d'un salaire décent et d'un logement qui leur permettent de vivre dignement et de manière autonome.

La CGT demande un salaire minimum de 1 500 euros par mois pour un salarié sans diplôme, sans expérience, sans condition de travail particulière et revendique une augmentation générale des salaires de 8%.

La Fédération de la métallurgie CGT propose l'embauche en CDI de 50 000 jeunes par an pour remplacer tous les salariés en âge de partir à la retraite et un véritable statut du travail salarié avec des garanties collectives de haut niveau.

En direction des immigrés.

Depuis ses origines, le mouvement syndical s'est fermement engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Discriminations syndicales ou raciales, racisme, homophobie, antisémitisme et exclusions ne cessent pourtant de tarauder notre société. L'histoire de France est pourtant riche de la diversité de sa population, nourrie de constants mouvements de migrations.

La CGT reste vigilante en tous lieux et à tous moments pour agir contre toutes les discriminations.

Elle refuse les comportements qui mettent en péril le principe fondamental de son action : la solidarité.

Elle se prononce pour l'évolution du droit du travail, la négociation collective, la gestion de la protection sociale et le logement qui ont fait avancer l'égalité des droits et la reconnaissance de la diversité.

Que deviendrait l'action syndicale si le racisme, tel un cancer, devait détruire la cohésion des salariés et toute possibilité d'organisation ?

C'est tous ensemble, hommes, femmes, salariés, sans emplois, retraités de toutes origines, de toutes confessions, que nous défendrons nos droits et le bien commun.

Je donne de l'avenir à ma retraite

Dans quelques semaines, quelques mois, vous allez prendre votre retraite ou vous êtes déjà en retraite. C'est un moment important de votre vie. Vous allez quitter ou vous avez quitté votre entreprise mais vous êtes toujours présents dans la société et la vie sociale. Une vie nouvelle s'ouvre à vous faites de nouveaux besoins avec l'espoir de profiter le plus longtemps possible d'activités choisies.

Comme dans votre vie active vous avez des revendications, vous posez la question du montant de votre retraite et de son pouvoir d'achat, des moyens pour votre santé et pour vivre dignement.

De quels services publics, quels moyens de transports, quels logements, avez vous besoin ?

La retraite est la continuité de votre vie, elle a besoin d'être sociale, c'est un des moteurs du développement économique, par la consommation, la culture, les loisirs.

Avec vous et pour gagner de nouvelles conquêtes sociales le syndicalisme retraité vous permet de ne pas rester isolé mais de vous rassembler pour agir dans des conditions nouvelles.

La CGT et l'UFR CGT proposent :

- Pas de retraite en dessous du SMIC à 1500 euros et porter la pension de reversion à 75% de la pension du conjoint décédé sans condition de ressource et d'age.
- La retraite à taux plein dès 60 ans et garantir une retraite globale d'au moins 75% des 10 meilleures années pour une carrière complète.
- La prise en compte de la pénibilité au travail par un départ anticipé.
- Rétablir et améliorer la couverture Sécurité Sociale de soins solidaire de la naissance à la fin de la vie.
- Intégrer dans la Sécurité Sociale les besoins liés à la dépendance et au vieillissement de la population et plafonner les loyers en fonction des revenus.

Au niveau du département et au plan national, à partir des enjeux sur les minimas garantis territoriaux, l'emploi, la formation, la prévoyance, l'égalité homme/femme, la politique industrielle, les pôles de compétitivité... au travers des différentes négociations, plus particulièrement dans les commissions paritaires territoriales salaire et emploi, dans celles à l'UIMM.

En articulant revendications à l'entreprise et sur le département, par exemple sur les salaires ou 40% des métallurgistes sont concernés par les minimas garantis, à partir des enquêtes salaires sur un bassin d'emplois ou sur plusieurs départements, à partir de la communauté d'intérêt par exemple entre les donneurs d'ordres et sous traitants.

En articulant revendications sur le département et au plan national, par exemple avec les différentes conventions collectives qui font apparaître des disparités et notre projet de convention collective nationale.

En articulant revendications de l'entreprise, des groupes, des territoires, du national, sur l'emploi, la formation, la recherche, le développement de nos industries et de nos régions, des droits nouveaux pour les salariés, un autre rôle des pôles de compétitivité.

A l'occasion des différentes négociations de l'entreprise au plan départemental et national

Le préambule de la Constitution française et le Code du Travail font du droit de négocier un droit des salariés et non des chefs d'entreprises. Chaque accord améliore celui qui le précède et le principe de faveur permet aux salariés de bénéficier de l'accord le plus favorable. C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes et qui se fonde sur trois grands niveaux de négociations : interprofessionnel, branches, entreprises.

En se syndiquant, chacune et chacun d'entre nous, peut devenir ainsi le garant de ce droit de négocier, si chèrement acquis par les luttes, que le gouvernement actuel et le Medef ne supportent plus et veulent remettre en cause.

Pour gagner de nouvelles garanties collectives

Pour la CGT il y a nécessité d'aller vers une véritable charte des droits fondamentaux du travail avec un contenu qui permette un alignement vers le haut.

Pour cela la CGT propose d'aller vers un réel statut du travail salarié qui :

- valoriserait la place du travail .
- offrirait des garanties liées à la personne sur tous les aspects de la vie.
- permettrait d'aller vers une sécurité sociale professionnelle.

Pour cela la Fédération de la métallurgie CGT propose une Convention collective nationale des salariés des industries de la métallurgie remplaçant et améliorant les 77 conventions collectives nationales ou territoriales et les 18 accords nationaux régissant actuellement nos professions.

Ce projet de Convention collective nationale porte par exemple sur une grille de classifications unique de l'ouvrier au cadre, avec une valeur du point unique et des seuils d'embauches validant les diplômes, un déroulement de carrière, une formation, la validation des acquis et de l'expérience.

En se syndiquant chacune et chacun d'entre nous peut devenir ainsi l'acteur indispensable dans la construction du TOUS ENSEMBLE pour de nouvelles garanties collectives.

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Elles sont obligatoires aujourd'hui dans toutes les entreprises où existent des délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives.

Elles portent sur :

- les salaires effectifs, la durée effective du travail, la formation et la réduction du temps de travail,
- la durée annuelle effective pour ceux qui sont dans des situations d'annualisation,
- l'organisation du temps de travail, l'analyse comparée de la situation d'égalité hommes /femmes,
- la situation des précaires, les prévisions annuelles d'emploi,...

Pour l'ensemble de ces négociations, les salariés sont pour la CGT des acteurs déterminants. Elle s'engage avec eux à les consulter tout au long des négociations. La CGT revendique l'accord majoritaire comme règle de la négociation.

C'est ce syndicalisme de lutte, démocratique, force de propositions, de négociations, que la CGT vous propose.

La CGT peut être utilisée pour la négociation

Les accords collectifs signés, par un ou plusieurs délégués, candidats libres ou syndicats, représentants une minorité de salariés sont de moins en moins acceptés.

La meilleure manière d'être entendu, défendu, consulté et de pouvoir décider, c'est de se syndiquer CGT, de créer son syndicat là où il n'existe pas, d'élire sa ou son délégué syndical qui le représentera lors des négociations avec la direction et qui pourra éventuellement l'inviter à participer à la délégation.



L'offre de syndicalisation doit montrer l'utilité et l'efficacité du syndicalisme CGT

Expériences de syndicats

Clestra à Strasbourg

Depuis de nombreuses années, le syndicat avait de réelles difficultés à être efficace pour les salariés. Il a décidé de prendre à bras le corps la problématique du renforcement et de la qualité de vie syndicale. Après plusieurs campagnes de syndicalisation, il est passé de 15 à 160 adhérents à la CGT. Conséquence, il a réussi à créer un véritable rapport de force et la situation des salariés a évolué dans l'entreprise. Des avancées importantes ont été obtenues qu'il s'agisse des NAO, des emplois. Mais surtout l'ambiance dans l'usine a changé. Le personnel est plus respecté, écouté, et prend le temps pour échanger dans les cafés ...

Sa démarche s'est aussi transformée. Rien ne se décide sans qu'il y ait une réunion d'information et une consultation.

Aujourd'hui, les salariés et le syndicat ont compris l'utilité pour le bien de tous de s'organiser et de se syndiquer.

SAM à Viviez

Dans un tract diffusé récemment le syndicat a fait mesurer aux salariés l'utilité du syndicat, il était écrit par exemple

« la CGT a la volonté de mettre tout en œuvre pour construire avec les salariés un syndicalisme qui donne la possibilité d'intervenir efficacement sur les choix sociaux qui déterminent vos conditions de vie.

Aujourd'hui vous êtes de plus en plus nombreux à considérer qu'un syndicat fort et efficace dans l'entreprise et la société est nécessaire, ceci se confirme dans la métallurgie et dans notre entreprise où 14% du personnel est syndiqué contre 4% il y a 8 ans (de 10 à 80 adhérents).

Ce chiffre augmente régulièrement de 1,5% par an et nous voulons qu'il évolue encore.

En s'appuyant sur vos attentes et par l'action, nous avons obtenu des avancées sociales significatives par exemple 225 euros d'augmentations générales en 5 ans, mise en place d'une grille de salaires qui permet aujourd'hui qu'aucun salaire ne soit inférieur à 1500 euros, embauches d'intérimaires, interventions auprès de la direction qui a permis d'éviter des licenciements individuels.

Pour tous les accords qui ont été signés l'ensemble des salariés a été informé, consulté dans des AG ou par vote à bulletin secret, c'est ce que l'on appelle la démocratie sociale ».

Aircelle Le Havre

Le syndicat CGT est impliqué dans la campagne de renforcement, ceci depuis plusieurs années.

En 2006, à partir de multiples actions sous forme de débrayages, plus de 120 intérimaires ont été embauchés sur les 238.

En 2007, suite à différents mouvements des salariés, débrayages, délégations à la direction, interventions des salariés lors de réunion de CE, 50 nouveaux intérimaires ont été embauchés.

La forte syndicalisation dans cet établissement et l'efficacité du syndicat ont été les éléments déterminants pour obtenir ces avancées en terme d'emploi.

Aujourd'hui le syndicat est considéré comme utile par les salariés, il compte 200 adhérents soit 16 de plus depuis le début 2007, auxquels s'ajoutent 6 retraités.

Union Navale à Marseille

L'utilité d'être syndiqué a toujours été reconnue comme un élément d'efficacité pour développer les luttes et gagner sur les revendications.

Le fait d'avoir un taux de syndicalisation de 98 % à la CGT dans le 1^{er} et 2^e collèges a permis de conserver une industrie navale sur le port de Marseille, et de maintenir un accord d'entreprise de haut niveau social.

Dans la réparation navale, être syndiqué, c'est naturel, cela développe la fraternité et la démocratie. C'est utile et efficace pour gagner.

Pour gagner plus, syndiquez plus ! La preuve.

Une étude du *Journal du management* sur la présence syndicale en France et son impact révélait qu'en fonction de cette présence ou non, les gains salariaux étaient plus importants là où les salariés étaient couverts par une délégation syndicale.

Par population	Gain salarial pour les femmes par rapport à des salariés non couverts par une délégation syndicale	Gain salarial pour les hommes par rapport à des salariés non couverts par une délégation syndicale
Ensemble des salariés	+ 7.5%	+ 3.4%
Ouvriers	+ 6.6%	+ 6.5%
Employés	+ 8.7%	+ 3.9%
Professions intermédiaires	+ 7.5%	+ 0.6%
Cadres	+ 2.8%	- 2.5%
Par secteur d'activité		
Industrie	+ 16.9%	+ 12.5%
Commerce	- 9.2%	+ 4.5%
Services	+ 21%	+ 4.2%

Des outils pour aider à proposer l'adhésion

La rencontre individuelle, le débat collectif, le tract, tout cela nécessite de prendre des initiatives et de consacrer du temps syndical que nous avons traduit par « l'utilisation des 50% du temps disponible à l'activité syndicale ».

Pour organiser nos campagnes de syndicalisation et construire CGT, nous avons besoin d'arguments, de tracts qui partent bien de l'approche revendicative de chaque catégorie de salarié, de nos propositions, de l'actualité sociale dans l'entreprise, le groupe, le département ou au plan national.

L'espace « Vie syndicale » de la Fédération a déjà mis à disposition une série de tracts spécifiques en direction de chaque catégorie de salariés. Il travaille avec le secteur revendicatif depuis plusieurs mois sur des tracts par thème liant le revendicatif et la syndicalisation.

Nous proposons la tenue de journées d'études sur chaque département avec un module sur la vie syndicale qui permet :

- d'échanger des expériences entre syndicats,
- de donner des pistes et éléments de réponses,
- de construire un plan de syndicalisation,
- d'aborder notre conception de l'adhésion,
- de mettre en place un collectif et une animatrice ou animateur de la vie syndicale.

Des brochures sont aussi à votre disposition pour vous aider par exemple dans la préparation d'une AG ou congrès de syndicat, pour mener une campagne de syndicalisation, ou sur le rôle d'une animatrice ou d'un animateur à la vie syndicale.

Nous avons décidé de créer une « bourse » de tracts sur la syndicalisation qui permettra à chacun de puiser des expressions qui correspondent à ses attentes.

L'espace vie syndicale mettra à disposition sur le site fédéral une rubrique qui permettra d'échanger les expériences, les tracts, les résultats, les outils...

Enfin les militant(e)s de l'espace vie syndicale sont disponibles pour aider les syndicats et USTM sur ces questions de syndicalisation et de qualité de vie syndicale.



Les différentes brochures élaborées par le collectif «*Vie syndicale*» de la Fédération et disponibles sur demande.

