



DELEGUE SYNDICAL CENTRAL

Avril 2016

SOMMAIRE

- Editorial p. 3
- La CGT près de chez vous p. 4
- Organisation de la FTM CGT p.5 à 8
- Les droits du DSC p. 9 à 10
- Les thématiques du mandat DSC p. 11 à 12
- Le rôle du DSC p. 13 à 18
- Les points d'amélioration à promouvoir p. 19 à 20
- Où trouver l'information ? p. 21
- Annuaire de la Fédération p. 22
- Programme du stage DSC p. 23

EDITORIAL

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT compte plus de 300 Délégués Syndicaux Centraux, adjoints et des coordinateurs de groupes.

Le rôle du DSC se situe à la croisée de la démocratie syndicale, des repères revendicatifs de la CGT et du droit à la négociation collective. Le DSC est à la fois le représentant de la CGT devant la direction de son entreprise, mais il est aussi un lien irremplaçable dans la relation que nous voulons avec les syndicats. Il est porteur de nos valeurs, de notre démarche démocratique. Le DSC joue également un rôle fondamental dans l'entreprise ou le groupe et pour l'ensemble de la Fédération.

Nous avons conçu ce livret pour apporter une aide immédiate aux DSC en donnant des informations utiles pour ce mandat. Chaque DSC est dans une situation différente, que ce soit en termes de droit syndical, de taille d'entreprise, de nombre de sites. Ce livret n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions et ne peut en aucun cas remplacer notre formation fédérale «DSC».

Notre formation fédérale «DSC» est organisée deux fois par an dans notre centre de formation Benoît Frachon à Courcelles, et peut aussi être organisée sur demande dans les départements. Notre formation réunit à chaque fois une dizaine de stagiaires pour traiter de toutes les activités dévolues au mandat du DSC. Elle apporte des connaissances précises, tout en mettant en débat la démarche CGT que nous voulons, pour les mettre en œuvre. Elle est un lieu d'échange et de débats pour réfléchir ensemble à ce mandat, nos forces et nos faiblesses, et pour renforcer les liens des DSC et coordinateurs avec la Fédération.

Alors n'hésitez plus... inscrivez-vous !

LA CGT PRÈS DE CHEZ VOUS

La CGT, c'est un réseau de 857 Unions Locales réparties sur l'ensemble du territoire, constituées par les syndicats et sections syndicales d'une même zone géographique (localité, bassin d'emploi, zones industrielles ou commerciales, etc). Il permet de construire les solidarités, de faire vivre «un syndicalisme de proximité» adapté aux diverses situations. L'Union Locale peut apporter l'aide pratique à la constitution d'un nouveau syndicat.

Les 96 Unions Départementales regroupent les syndicats et les sections syndicales de toutes professions d'un même département. Elles permettent de donner toute leur efficacité aux luttes professionnelles et interprofessionnelles pour le progrès social. Elles organisent et développent les solidarités entre tous les salariés ayant un emploi ou non ainsi qu'avec les retraités.

22 comités régionaux sous la responsabilité des Unions Départementales assurent l'intervention de la CGT auprès des régions administratives et de leurs institutions (Conseils Economiques et Sociaux Régionaux par exemple). Ils animent la réflexion et l'activité syndicale sur des questions comme celles des transports, de la santé, de l'aménagement du

territoire, de l'enseignement supérieur et de la recherche, etc.

Suite à la loi Notre, les 22 régions ont été réduites à 13. Dans les régions fusionnées, la CGT propose d'assembler les Comités régionaux d'ici 2 ans.

La CGT rassemble 30 organisations professionnelles nationales, fédérations ou syndicats nationaux. Ces fédérations professionnelles nationales sont constituées des syndicats relevant d'une ou de plusieurs branches professionnelles (exemple, Fédération des Travailleurs de la Métallurgie.

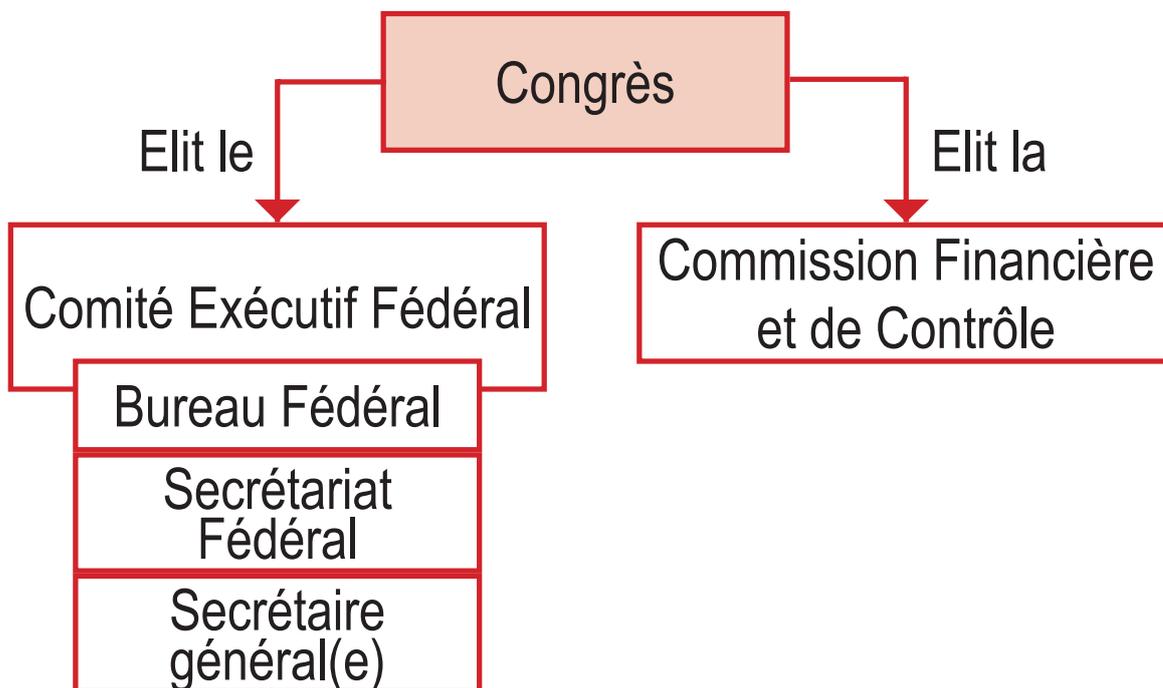
Elles impulsent et coordonnent l'activité revendicative professionnelle. Elles ont en charge les négociations collectives relevant de leur champ professionnel (accords de branche, conventions collectives, salaires minimaux conventionnels...).

Dans les départements, existent des USTM* ou Collectifs métaux mis en place par les syndicats et la FTM*. Ces Unions ou collectifs coordonnent l'activité CGT métallurgie en territoires.

* USTM : Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie

* FTM : Fédération des Travailleurs de la Métallurgie

ORGANISATION DE LA FTM-CGT



Le congrès des syndicats

Le congrès de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie est souverain.

Il permet par le débat des syndiqués de décider de l'orientation pour élever sur chaque lieu de travail le rapport de forces.

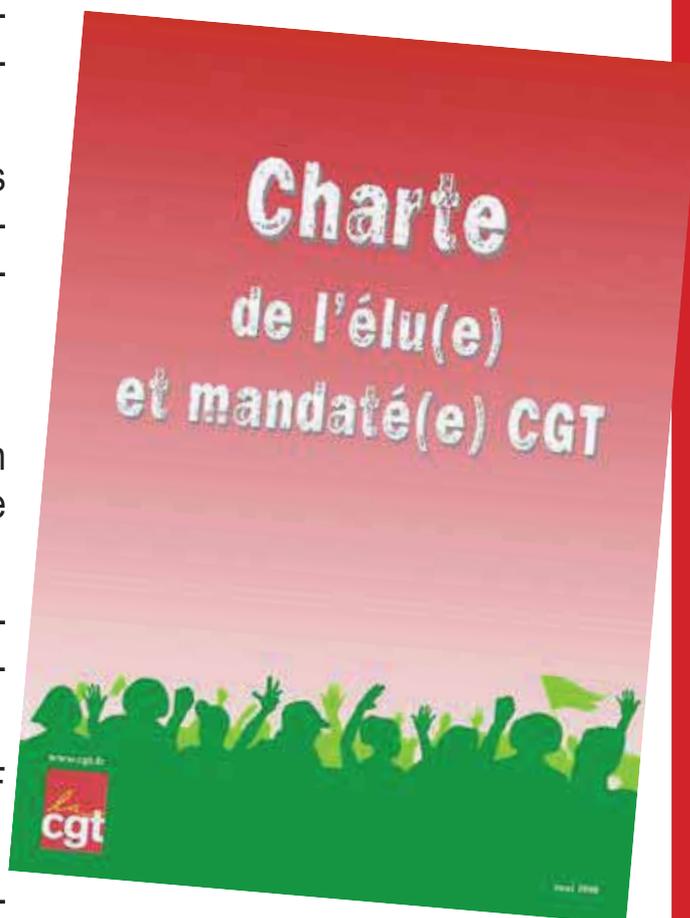
Il se réunit tous les 3 ans.

Il procède à l'élection, par bulletin secret, des membres du CEF et de la CFC, dont il a fixé le nombre.

Il décide de l'orientation, de l'organisation et de l'administration fédérales tous les 3 ans.

Il apprécie le mandat confié au CEF par les syndicats.

Il a seul le pouvoir de réviser les statuts fédéraux.



Le comité exécutif fédéral

Il a pour 1^{er} objectif la mise en œuvre, avec les syndicats, de l'orientation votée par le congrès.

Il se réunit chaque mois et extraordinairement, s'il y a lieu, sur convocation du BF.

Il donne son opinion, son analyse et ses propositions aux syndiqués afin de favoriser la mise en œuvre des orientations, de réaffirmer nos règles de vie avec la démocratie et nos principes de solidarité et de fraternité.

Il dirige et administre la Fédération dans l'intervalle des congrès.

Ses membres participent de droit au congrès.

Il détermine le budget et fixe les appointements des élus et conseillers, ainsi que le taux des indemnités pour toute activité fédérale.

Il élit, en son sein, un bureau, un secrétariat, le secrétaire général. Il détermine les responsabilités de ses membres.



La commission financière et de contrôle

Elle veille à la bonne gestion financière de la Fédération et à l'application des orientations du congrès.

Elle se soucie de l'état de la rentrée régulière des cotisations.

Elle vérifie les comptes et les opérations financières.

Elle est composée de membres élus par le congrès dans les mêmes conditions que ceux du CEF, dont ils ne peuvent être membres.

Elle a le pouvoir de charger un ou plusieurs de ses membres de vérifier le fonctionnement d'une organisation fédérée, et d'aider à solutionner la situation financière.

Les membres assistent, avec voix consultative, aux réunions du CEF ainsi qu'au congrès devant lequel ils sont responsables.

Le conseil national

C'est l'organisme de représentation de toute la vie syndicale.

Lors du congrès, il soumet au vote des délégués la liste des candidats pour la nouvelle direction fédérale.

Il est invité de droit au congrès.

C'est un moyen pour le CEF et les syndicats d'élever leur capacité d'écoute respectueuse, d'approfondir et d'enrichir leur analyse, d'élargir leur capacité de mise en œuvre et d'anticipation.

Il est composé :

- Des membres du CEF,
- Des membres de la commission financière et de contrôle,
- De représentants de l'UFICT et de l'UFR,
- De titulaires de mandats électifs ou représentatifs de portée nationale,
- Un représentant pour chaque animation régionale,
- Un représentant pour chaque USTM,



- Des coordinateurs de groupe, DS et DSC mandatés par la Fédération,
- Des secrétaires de comité de groupe, de comité d'entreprise européen,
- Des administrateurs salariés élus ou désignés dans les conseils d'administration des entreprises.

Le Bureau fédéral

Il est composé de membres élus par le Comité Exécutif Fédéral.

Il soumet ses propositions d'organisation et de répartition des tâches au CEF.

Il est collectivement responsable devant le CEF de ses actes et décisions.

Il fixe les responsabilités et compétences pour l'administration de la Fédération et sa représentation dans toute procédure.

Le secrétariat fédéral

Il dirige le travail quotidien et courant de la Fédération.

Il est responsable devant le CEF et le BF de ses actes et décisions.

Il se réunit chaque fois qu'il l'estime nécessaire.

Il organise la vérification de l'application des décisions du CEF ou du BF.

Il convoque le BF et propose l'ordre du jour et établit le PV.

Les collectifs fédéraux

Ils sont constitués par la Fédération, en accord avec les syndicats, de membres issus des entreprises, du CEF, des USTM, des conseillers... ou de toute autre personne qualifiée susceptible d'aider au travail collectif.

Ils travaillent sous la responsabilité du CEF et du BF.

Ils contribuent à la mise en œuvre des décisions du CEF (notes, dossiers, animation de réunions, ...).

Ils ne décident pas à la place des syndicats, mais travaillent à notre analyse, proposent des axes et des repères revendicatifs, tracent les lignes fortes de notre réponse syndicale CGT.

Ils sont créés pour animer l'activité revendicative dans toute sa dimension et sa cohérence.

LES DROITS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX

Condition d'audience personnelle

La loi n'a prévu aucune condition d'audience personnelle pour la désignation du Délégué Syndical Central, à la différence du DS d'établissement qui doit avoir obtenu 10% à titre personnel (DP ou CE titulaire ou suppléant).

Conditions de désignation : L.2143-5 du Code du travail

Le délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement

en vue d'exercer également les fonctions de Délégué Syndical Central d'entreprise.

Cependant il ne dispose pas d'un crédit d'heures supplémentaires pour exercer ces fonctions de Délégué Syndical Central.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, comportant au moins deux établissements de 50 salariés, l'article L. 2143-5 du Code du travail institue la possibilité de désigner un délégué central d'entreprise distinct des délégués d'établissement.

Il dispose d'un crédit de 20 heures par mois suivant le Code du Travail. Ce crédit peut être augmenté suivant les accords de droits syndicaux en vigueur dans l'entreprise.

**Je viens d'être désigné
Délégué Syndical Central
dans mon entreprise.**

**Quelle est la mission générale
dont je suis en charge ?**

Le DSC représente le syndicat auprès du personnel de l'entreprise. Il est ainsi l'interlocuteur naturel de l'employeur.

Statutairement, la Fédération est seule habilitée à désigner les DSC, il est donc nécessaire d'entretenir un lien fort entre la Fédération et les DSC. Les DSC sont convoqués aux Conseils Nationaux de la Fédération deux fois par an.

Le délégué syndical a pour rôle de négocier les conventions et accords d'entreprise concernant les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, les formations professionnelles, ...

L'employeur doit, tous les ans, prendre l'initiative d'organiser une négociation avec les délégués syndicaux de l'entreprise sur ces points.

Lorsqu'aucune négociation n'a eu lieu avec les délégués syndicaux au cours des 12 derniers mois, l'organisation syndicale peut en faire la demande. L'employeur est tenu d'organiser une négociation dans les 15 jours qui suivent cette demande (Article L.2242-1 du code du travail).

La loi Rebsamen a regroupé les thèmes de négociations obligatoires.

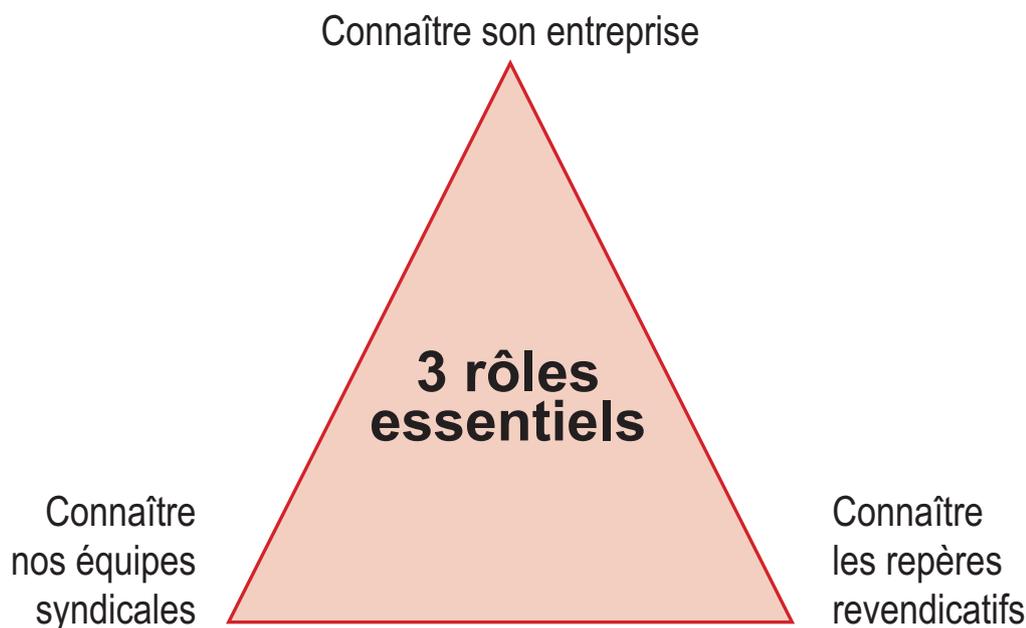
Chaque année, l'employeur est tenu d'ouvrir une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail.

Tous les 3 ans, doit avoir lieu une négociation sur la GPEC et les parcours professionnels.

Les délégués syndicaux sont aussi amenés à négocier le protocole d'accord préélectoral relatif à l'organisation des élections des représentants du personnel.

Retrouvez les coordonnées de l'activité «Vie syndicale», référent des DSC à la Fédération, en page 22.

LES THÉMATIQUES DU MANDAT DE DSC



Missions du DSC

- Représenter la CGT dans les négociations avec les représentants de la direction.
- Être le garant de la qualité de la vie syndicale démocratique au sein de l'entreprise ou du groupe.

Dans ces deux missions, le DSC sera donc confronté à différentes thématiques qu'il devra animer. Pour cela, il devra à la fois :

1/ Connaître son entreprise (ou son Groupe), mais aussi l'environnement dans lequel elle évolue.

Le DSC devra ainsi avoir la connaissance globale de l'entreprise à la fois en termes d'implantation (nombre de site...), d'état du salariat (nombre de salariés, de sous-traitants, cartographie socio-professionnelle, précarité, répartition femmes/hommes,

jeunes...) mais aussi au niveau économique (bilans économiques, cartographie de la situation de l'emploi, stratégie de l'entreprise...)

2/ Connaître l'état de nos forces et de nos équipes syndicales. Le DSC devrait ainsi avoir la connaissance des établissements où nous sommes organisés, des syndicats qui y sont en place avec nos forces et nos faiblesses, de nos équipes en place et du niveau de formation syndicale, mais aussi des établissements où nous ne sommes pas présents, la connaissance des résultats aux élections professionnelles.

3/ Connaître les repères revendicatifs et la démarche démocratique de la CGT. Le DSC représente la CGT, à la fois dans les négociations mais aussi au sein des

équipes syndicales. Il est porteur d'un mandat fédéral puisqu'ils ont été nommés par la Fédération après consultation des syndicats. Il représente donc celle-ci et doivent veiller à l'application des orientations de la CGT et à la mise en œuvre des décisions des syndicats.

Les principales thématiques du mandat de DSC :

- Négociations collectives : salaires, qualifications et temps de travail, égalité professionnelle, séniors, handicap, emploi, formation, orientations stratégiques de l'entreprise et GPEC, ...
- Elections professionnelles : en favorisant la mixité de nos listes électorales (ce qui est d'ailleurs maintenant rendu obligatoire par la loi sur le dialogue social, dite «loi Rebsamen») mais aussi la représentation de toutes les catégories socio-professionnelles (Ouvrier, Administratif, Technicien ou Ingénieur et cadre).
- Communication : le DSC doit veiller à la stratégie de communication syndicale

pour faire avancer nos repères revendicatifs. La formation syndicale Communication de la FTM est un bon outil pour appréhender cette thématique.

- Formation syndicale et renouvellement des mandats.
- Syndicalisation de tout le salariat (femmes, jeunes, ICT...).
- Sous-traitance.



LE RÔLE DU DSC

Démocratie syndicale

Le ou la Délégué(e) Syndical(e) Central(e) doit être en capacité d'impulser et d'animer une vie syndicale démocratique conformément à la démarche de la CGT, dans le périmètre du groupe, de l'entreprise.

La CGT a adopté, il y a quelques années, une charte de la vie syndicale. Celle-ci s'adresse aux syndiqués sur tous les lieux de travail. Le DSC doit la respecter et la faire appliquer.

Franchir un seuil dans la syndicalisation

La syndicalisation de masse continue à se heurter à de multiples obstacles, alors qu'elle est un élément structurant pour l'élévation durable du rapport de forces. Si nous voulons faire reculer les déserts syndicaux, nous devons impérativement nous adresser à l'ensemble des salariés, prendre des dispositions particulières à chaque catégorie, chaque situation, les assumer collectivement et nous fixer des objectifs coordonnés et efficaces. C'est en conjuguant les efforts de tous les syndicats, de manière ciblée et organisée, qu'un grand nombre d'adhésions peut être réalisé.

Le DSC est donc un rôle important à jouer pour passer à une autre étape de la syndicalisation. Par exemple,



en direction des salariés des entreprises sous-traitantes intégrés dans des sites industriels. Ainsi, il s'agit de coordonner systématiquement l'activité syndicale avec les syndicats des entreprises donneuses d'ordres en évitant toute tutelle des uns sur les autres.

Des syndiqués informés

L'information des syndiqués est indispensable pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de débattre et de prendre part aux décisions de la CGT. Les syndicats dans les entreprises, avec les outils et les moyens dont ils disposent, doivent favoriser cette information sur leur domaine d'intervention.

Les rencontres et réunions de syndiqués demeurent essentielles mais

ne peuvent suffire. Il faut donc pour cela :

- Donner une impulsion dans la diffusion de la presse CGT (NVO, Ensemble, Options, Vie Nouvelle, le Courrier Fédéral), en proposant systématiquement aux syndiqués la lecture régulière.
- Accompagner l'arrivée de nouveaux syndiqués par la remise systématique d'un livret d'accueil.

Des syndiqués formés

La formation syndicale est un droit. Elle doit nous permettre de gagner :

- En efficacité pour l'engagement de chaque syndiqué,
- La prise de responsabilité dans l'organisation,
- L'extension du champ de connaissance et d'intervention des syndiqués.

Le DSC doit avoir comme axe prioritaire de créer les conditions pour que tout nouveau syndiqué à la CGT acquière, dès son adhésion, les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprier tous les outils mis à disposition.

Il doit également s'assurer que chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, accède à une formation syndicale permanente. Il existe, pour ce faire, plusieurs modes d'acquisitions (formations syndicales, journées d'étude thématiques, ...). Enfin, toute prise de responsabilité doit être accompagnée d'une formation CGT correspondante.



Des syndiqués propriétaires de leur organisation

Chaque syndiqué doit débattre et décider de l'activité de son syndicat, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqués.

Le DSC doit veiller à ce que chaque syndicat ou section syndicale :

- ait une activité permanente et démocratique,
- convoque une assemblée des syndiqués au moins une fois par an, et des congrès régulièrement. Ils doivent également veiller à ce que l'ensemble du débat se déroule dans des conditions démocratiques.

Des directions syndicales pivots dans notre démarche syndicale

Le DSC a une responsabilité cruciale dans la mise en œuvre de notre démarche et pour la réalisation de nos objectifs. Sous l'impulsion des DSC, la CGT parviendra à franchir un seuil qualitatif de son activité. Le DSC doit veiller à ce que les syndicats soient à la fois représentatifs de la diversité du salariat et des syndiqués et en adéquation avec les principes, les priorités revendicatives de la CGT.

Les axes de transformations impulsés par le DSC doit favoriser plus largement la prise de responsabilité des syndiqués, la prise en compte de la diversité du salariat (femmes, jeunes, ICT, immigrés).

La CGT a besoin de transformations. Les modes de fonctionnement et de structuration doivent partir du besoin des syndiqués et des salariés.

Le DSC doit donc avoir pour objectif de :

- Gagner en efficacité en cernant mieux le rôle et les responsabilités de chacun dans les syndicats, en recherchant des modes de fonctionnement favorisant complémentarité et synergies,
- Déployer la CGT sur l'ensemble du salariat du groupe et construire pour cela les espaces et les outils les plus pertinents pour favoriser les solidarités, la construction du rapport de forces et l'intervention des salariés sur tout ce qui les concerne.





Revendicatif

Le DSC doit s'entourer d'un collectif, construire des plans de travail impliquant tous les acteurs. Quel que soit la taille ou le secteur du groupe, le DSC est quotidiennement confrontés à un calendrier de négociations. Généralement, ce calendrier est issu de celui de la branche, ou de négociations interprofessionnelles et il est également propre au groupe ou l'entreprise.

Le DSC ne peut pas répondre seul à toutes les sollicitations, à la fois celles de la direction et des syndicats, des syndiqués.

Pour la FTM-CGT, le DSC est plutôt le rôle d'un « chef d'orchestre » que d'un « homme orchestre ». En effet, l'objectif est de construire un véritable rapport de forces durable pour

peser sur les négociations et sur la stratégie de l'entreprise. Le travail collectif est essentiel et pour cela, il faut l'organiser.

Il faut alors :

- Un animateur,
- Un plan de travail, construit et partagé par tous les acteurs,
- Des objectifs revendicatifs clairs, ambitieux et réalistes, définis collectivement.

DSC à l'offensive

La liste est longue des négociations collectives : salaires, qualifications, temps de travail, égalité professionnelle femmes/hommes, séniors, handicap, emploi, formation professionnelle, orientations stratégiques de l'entreprise et GPEC, ...).

Le DSC doit être au fait de tous les thèmes devant faire l'objet de négociations. La FTM-CGT met à leur disposition l'ensemble des éléments utiles à cela.

Le DSC doit créer les conditions de préparation des négociations avec les salariés et les syndiqués pour les impliquer et gagner l'élévation durable du rapport de forces.

Cela veut dire concrètement que pour l'ensemble des thématiques revendicatives, le DSC doit s'assurer que tous les syndiqués du groupe réfléchissent et décident de repères revendicatifs ainsi que des orientations stratégiques à proposer aux salariés en vue des négociations.

Ces repères revendicatifs et ces orientations stratégiques sont à proposer aux salariés pour une appropriation collective et pour faire émerger les revendications décidées par les salariés.

C'est le moyen efficace pour que les salariés s'engagent dans les luttes à partir des revendications qu'ils auront eux mêmes déterminées.

La démarche de la CGT consiste à :

- Contester,
- Proposer,
- Mobiliser,
- Négocier.

Le DSC doit s'assurer que la démarche de la CGT est respectée et appliquée dans l'ensemble des syndicats du groupe.

Lors du 40^{ème} congrès, nous avons décidé :

- de dénoncer le coût du capital dans les entreprises,
- de proposer aux salariés nos grilles de salaires et de qualifications,
- de diminuer le temps de travail pour mieux le répartir,
- mettre en débat notre projet de convention collective nationale, de lutter contre la désindustrialisation et de proposer des alternatives, des perspectives pour développer l'industrie,
- de gagner des nouveaux droits à conquérir à l'échelle des filières par exemple.

L'ensemble de ces décisions et campagnes revendicatives est à mettre en œuvre dans les syndicats jusqu'à la FTM-CGT.

Connaitre les repères revendicatifs de la FTM-CGT

La FTM-CGT ambitionne de rassembler l'ensemble des salariés des industries de la métallurgie. Pour cela, elle propose son projet de Convention Collective Nationale (CCN). Cette CCN porte des propositions revendicatives sur :

- les salaires et qualifications
- le temps de travail et l'organisation
- la formation professionnelle
- la retraite
- la santé au travail

Les repères revendicatifs majeurs

Salaires

Garantir le pouvoir d'achat en tenant compte que l'IPC n'est qu'un Indice des Prix à la Consommation de l'INSEE, et en aucun cas une base de négociation Garantir le SMIC comme socle minimum de référence dans les grilles de salaires, avec pour principes :

- Chaque niveau de qualification fait référence au niveau de l'éducation nationale qui définit les diplômes
- A chaque niveau de qualification est associé un salaire minimum
- A chaque niveau de qualification correspond une équivalence entre

salariés diplômés et ceux qui ont acquis ces qualifications par l'expérience.

La CGT propose une grille de salaire unique de l'ouvrier au cadre.

Sortie de l'école avec qualification reconnue	Smic
BEP/CAP	1,2 x Smic
BAC	1,4 x Smic
BAC +2	1,6 x Smic
BAC +3/4	1,8 x Smic
BAC +5	2 x Smic
BAC +8	2,5 x Smic

Egalité professionnelle

- Evaluer les différences de situation et mesurer les écarts.
- Proposer des rattrapages pour supprimer les discriminations salariales et un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes ainsi qu'un accès aux postes à responsabilité.
- Etablir une représentation équilibrée entre femmes et hommes aux élections professionnelles.

Durée et organisation du travail

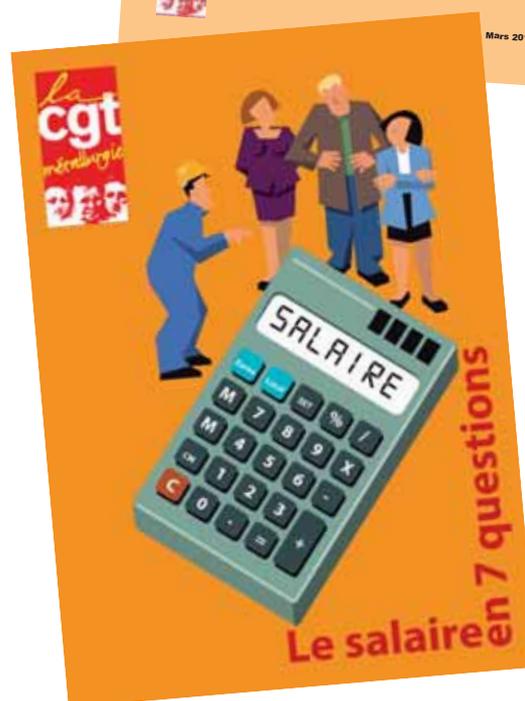
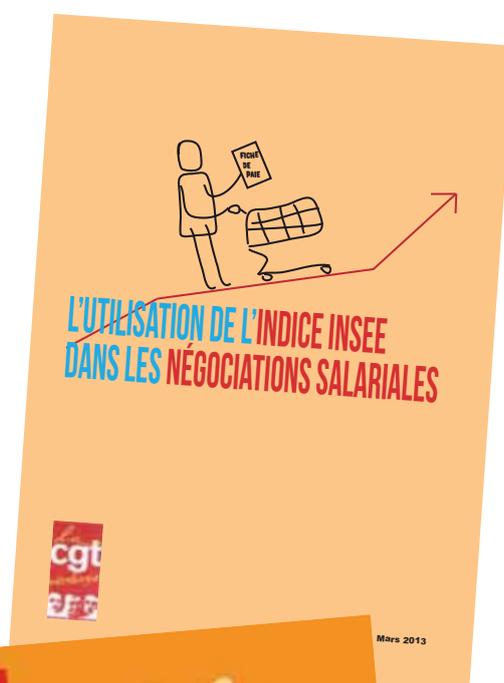
- Réduire la durée du travail. La CGT propose la semaine à 32 h, pour travailler tous, travailler moins et travailler mieux.
- Favoriser la création d'emploi stable.
- Améliorer les conditions et l'organisation du travail.
- Inclure les salariés de la communauté de travail dans les négociations sur l'organisation du travail.

- Respect de la hiérarchie des normes.

Lutter pour l'action syndicale

Promouvoir la négociation d'accord de droit syndical pour supprimer toute discrimination syndicale et donner à l'organisation les moyens de fonctionner efficacement.

La reconnaissance du fait syndical passe aussi par l'action judiciaire (3 critères à respecter : rigueur – précision – méthode)



LES POINTS D'AMÉLIORATION À PROMOUVOIR

Les industries de la métallurgie en chiffres, ce sont des dizaines de milliers d'entreprises, près de 1,9 million de salariés, plus de 50% d'ouvriers, 25% d'administratifs et techniciens, 5% de maîtrises d'atelier, et 20% d'ingénieurs et cadres.

La représentativité

La loi de modernisation sociale de 2008 introduit la notion de représentativité issue des élections professionnelles : un syndicat est déclaré représentatif dès lors qu'il a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise. Obtenir, maintenir, développer la représentativité est un objectif majeur des syndicats et du DSC.

La syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens

La représentativité est obtenue sur l'ensemble des trois collèges. L'absence de candidats au 3^e collège est donc pénalisante pour la CGT.

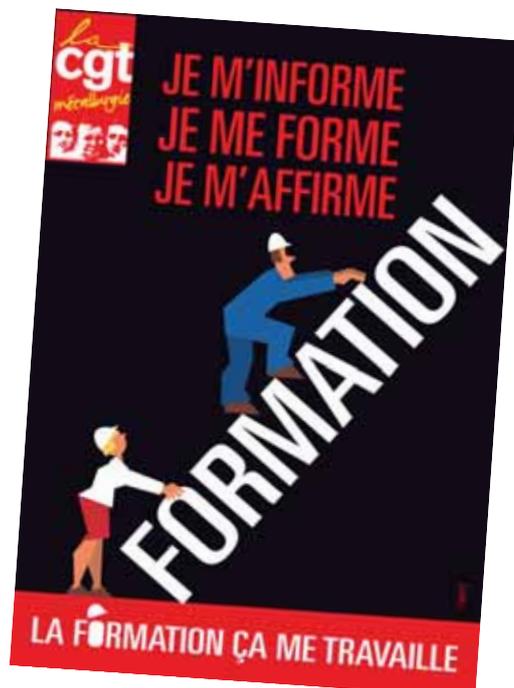
Dans les entreprises à fort développement technologique, les effectifs du 3^e collège dépassent les 1^{er} et 2^e collèges : développer la syndicalisation des techniciens, des ingénieurs et cadres devient un enjeu prioritaire et un axe majeur de la démarche syndicale.

Le renouvellement des responsables syndicaux

D'ici 5 ans, 50% des responsables syndicaux seront partis en retraite. Syndiquer des jeunes pour en faire des militants devient une absolue nécessité. Tous les syndiqués ne deviennent pas des responsables syndicaux, mais tous les militants sont d'abord des syndiqués.

Faire la place aux jeunes, les accompagner au travers de la formation syndicale, fait partie des préoccupations du DSC dans sa volonté de rajeunir le syndicat.

Dans le même temps, il est nécessaire d'accompagner la continuité syndicale afin de transmettre l'expérience acquise et maintenir la syndicalisation des retraités.



Féminiser les syndicats

La loi sur le dialogue social de 2015 introduit la notion d'une représentation équilibrée homme/femme sur les listes aux élections professionnelles. Article code du travail L.2324-22-1 : «Pour chaque collège électoral, les listes électorales qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale».

Article L.2324-23 : «La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, du non-respect des prescriptions de l'Art. L.2324-22 entraîne l'annulation du ou des candidats du sexe surreprésenté au regard de la proportion de femmes et d'hommes que devrait respecter la liste des candidats».

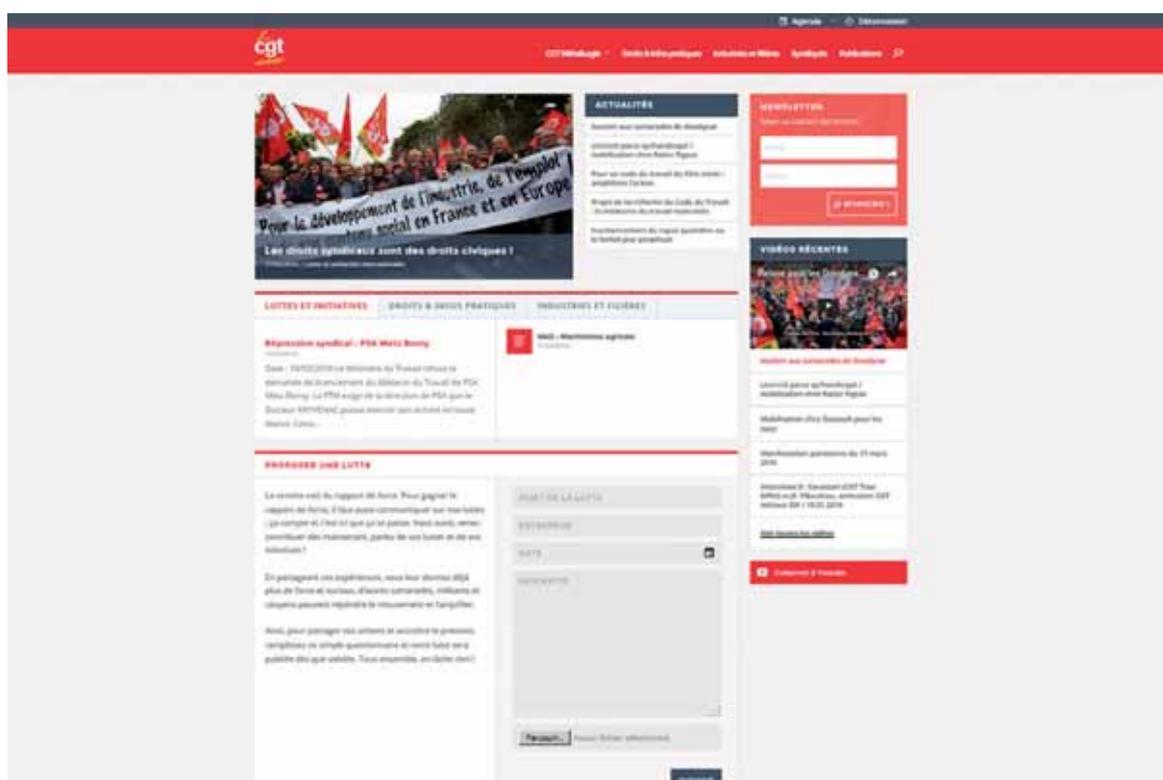
La syndicalisation des femmes devient donc une nécessité pour se présenter aux élections professionnelles.



OÙ TROUVER L'INFORMATION ?

Sur toutes ces thématiques rencontrées par le DSC, de nombreux documents et analyses existent au sein de nos différentes structures, que ce soient les UD, la confédération, l'Ugict ou notre Fédération. Vous pouvez obtenir ces documents, soit en contactant directement nos structures, soit sur les différents sites internet.

▶ Le Site de la FTM : www.ftm.cgt.fr



Vous y trouverez notamment :

- Le Courrier Fédéral, pour avoir non seulement l'actualité de notre Fédération, mais aussi des analyses sur différents sujets.
- Des tracts, affiches ou dossiers complets pour l'action syndicale à la rubrique «se défendre», tel que tracts salaires, analyses sur les lois nous impactant ou livret sur les négociations collectives.
- Des dossiers thématiques complets par filière industrielle à la rubrique «industrie et filière»...

ANNUAIRE DE LA FEDERATION

▶ **Politique revendicative**

téléphone : 01 55 82 86 29

mail : revendicatif@ftm-cgt.fr

▶ **Europe / International**

téléphone : 01 55 82 86 11

mail : europe@ftm-cgt.fr, international@ftm-cgt.fr

▶ **Animation des Territoires**

téléphone : 01 55 82 86 26

mail : territoires@ftm-cgt.fr

▶ **Formation Syndicale**

téléphone : 01 55 82 86 15

mail : formation.syndicale@ftm-cgt.fr

▶ **Vie Syndicale**

téléphone : 01 55 82 86 25

mail : vie.syndicale@ftm-cgt.fr

▶ **Communication**

téléphone : 01 55 82 86 19

mail : communication@ftm-cgt.fr

▶ **UFICT**

téléphone: 01 55 82 85 94

mail : ufict@ftm-cgt.fr

▶ **UFR**

téléphone : 01 55 82 85 94

mail : ufr@ftm-cgt.fr

PROGRAMME DU STAGE DSC

Centre Benoit Frachon à Gif-sur-Yvette (91)
et en territoires sur demande

Objectifs :

A l'issue de cette formation, les stagiaires seront en capacité d'identifier les tâches qui constituent la mission du DSC, le cadre juridique dans lequel elle s'inscrit et de mettre en œuvre la démarche démocratique de la CGT, au service de l'efficacité de notre activité revendicative.

	Matin	Après-Midi
Lundi	Présentation des stagiaires, présentation de la formation, expression des attentes.	Thème 1 : Le cadre juridique
Mardi	Thème 1 (suite) : Le cadre juridique	Thème 2 : Le DSC, animateur d'un collectif
Mercredi	Thème 2 (suite) : Le DSC, animateur d'un collectif	Thème 2 (suite) : Le DSC, animateur d'un collectif, Travail de groupes
Jeudi	Thème 3 : Le coût du capital	Thème 3 (suite) : Le coût du capital
Vendredi	Thème 4 : Le DSC et la dimension internationale	Evaluation et clôture du stage

