

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

DOSSIER

REPRESENTATIVITE



**COMPTE RENDU DES TRAVAUX
6 SEPTEMBRE 2017**



SYNDICALISME ET MOUVEMENTS SOCIAUX



Tristan HAUTE

Doctorant en sciences politiques, spécialisé en sociologie électorale,

Les commentaires sur les élections professionnelles sont assez peu nombreux dans la presse et les médias. Ils ne sont souvent pas très intéressants et très orientés politiquement, soulignant le taux d'abstention pour délégitimer les candidats, estimant que des visions du syndicalisme s'affrontent et que les salariés les départageraient. Il est donc intéressant de montrer en quoi ils sont faux. Il faut d'abord rappeler que la mesure d'audience pour le calcul de la représentativité syndicale ne dépend pas d'un seul mais de

plusieurs scrutins qui ne se ressemblent pas.

La principale variable expliquant le taux de participation dans les différentes branches est la proportion de salariés de TPE, où la participation est plus faible que pour les élections servant à désigner des IRP (CE, DP, DUP...). Mais même celles-ci sont difficilement comparables car elles ont lieu dans des entreprises de tailles différentes, dont les instances ont des prérogatives et des rôles différents, etc.

Ce qu'il faut retenir, c'est que le résultat d'une organisation syndicale est lié à sa présence dans les différents scrutins. Pour les TPE, elle est candidate sur tout le territoire. Pour les élections de CE, DP et DUP, elle n'enregistre des voix que là où elle présente des candidats. Il faut avoir cet élément en tête lorsqu'on cherche à mesurer les résultats d'une organisation. Mes calculs, qui rejoignent ceux donnés par la confédération CGT au moment de la publication de la mesure d'audience, montrent que la CGT est présente auprès de 423 000 salariés de moins que la CFDT, écart qui existait déjà durant le précédent cycle et qui explique en partie l'écart de résultat entre les deux organisations. Contrairement à ce que

l'on nous dit, cela ne veut pas dire que la CGT perd des élections. Il ne faut pas non plus voir un résultat en baisse comme une défaite car celui-ci peut être dû à une baisse de l'implantation, liée par exemple à des destructions d'emploi dans les entreprises où elle est présente.

Deuxième point à souligner : tous les salariés ne participent pas de manière égale aux élections professionnelles. Même si la participation aux élections de CE, DP et DUP est relativement importante, elle est inégale et souvent liée à des variables sociales (proportion des salariés de TPE, niveau des salaires, etc.) et individuelles (âge, ancienneté, type de contrat, stabilité du collectif du travail). Ainsi, une légère baisse de la participation aux élections professionnelles peut être mise en relation avec les évolutions du salariat et ne signifie pas forcément que les salariés se désintéressent des IRP.

De la même manière, les salariés ne votent pas nécessairement selon des « opinions ». Cela est parfois le cas mais il y a aussi des particularités sociologiques, qui font que tel syndicat a une audience plus importante que les autres dans certaines branches ou auprès de

certaines catégories. La CFDT, par exemple, obtient des résultats plus importants dans les branches où le taux de salariés en CDD est faible. Elle est surtout présente dans le deuxième collège et l'est significativement dans le troisième. La CGT, elle, obtient de meilleurs résultats auprès des salariés du collège ouvriers et employés que de ceux du collège cadres. Ses résultats sont aussi très territorialisés, en raison d'une implantation historique et d'un maillage territorial extrêmement important.

Pour finir, ces implantations syndicales sont à mettre en lien avec l'évolution du corps électoral. Par exemple, dans la Métallurgie, la proportion de cadres a augmenté de 2,8 points alors que celle d'ouvriers a reculé. Il est donc fort probable que cela ait porté préjudice à la CGT, qui est bien moins présente chez les cadres que chez les ouvriers et techniciens, et profité à d'autres organisations telles que la CGC et la CFDT. Il faut donc bien retenir que le salariat évolue et que tous les salariés n'ont pas la possibilité de voter aux élections professionnelles.

Deux questions se posent aujourd'hui. La première est celle des stratégies de

développement syndical et de mobilisation électorale mises en place. Une analyse des résultats des élections aux TPE montre que la principale force de la CGT est son implantation territoriale. A l'inverse, la force de l'UNSA tient au fait qu'elle a développé des stratégies métiers au niveau national, en mettant en place des services étiquetés « métiers ». Une autre stratégie est d'oser l'implantation auprès de catégories nouvelles, par exemple chez les cadres, mais aussi de la maintenir auprès d'un électorat dont le poids tend à baisser mais qui est davantage acquis à une organisation syndicale.

La deuxième question tient à l'enjeu que les salariés attribuent au scrutin professionnel.



Pourquoi un salarié vote-t-il pour telle ou telle organisation syndicale ? Selon quels critères ? Si le scrutin est devenu aujourd'hui incontournable pour les syndicats et les salariés, l'enjeu est en revanche différent. Pour les

premiers, il est d'assurer leur représentativité ou leur place au sein d'un CE ; pour les seconds, il peut être tout autre.

D I S C U S S I O N

José DOLIGET

Métaux Alençon

Je souhaiterais revenir sur le vote électronique, qui a notamment été utilisé lors des dernières élections de TPE et dont la date initiale a été décalée. Quel impact pouvons-nous avoir sur un scrutin aussi particulier ? Comment pouvons-nous l'appréhender ?

Tristan HAUTE

Ce que je peux dire, c'est que la baisse de la participation a plus particulièrement concerné les grands établissements, qui sont souvent ceux qui mettent en place le vote électronique.

Sur ce mode de scrutin, l'idée est de dire que les personnes qui auront le plus de facilité à voter par voie informatique sont les plus diplômées et celles qui ont l'habitude d'utiliser l'informatique dans leur travail, soit un électorat moins favorable à la CGT. Le vote électronique est donc un défi, et ce pour toutes les organisations syndicales, d'autant que la DGT pousse à sa généralisation.

Taïeb AYARI

Collet Argentan

Le gouvernement n'a pas mis en œuvre toutes les ressources nécessaires pour que les salariés des

TPE aillent voter. En même temps, de nombreux salariés n'ont pas voté car ils n'avaient pas reçu le matériel pour cela. Dans les services de l'Automobile, la FTM-CGT a recueilli plus de 30 % des voix et nous avons constaté que les salariés avaient voté pour elle dans les entreprises où elle n'est pas présente. Et que deviendra la représentativité si, avec les ordonnances à venir, on pourra négocier sans élu ni mandaté dans les entreprises de moins de onze salariés et qu'un salarié lambda pourra signer un accord ?

Alain DERVIEUX,

Thales Limours

Notre employeur nous propose régulièrement de passer au vote électronique et si nous avons des arguments pour refuser, nous passons quand même pour des « dinosaures ». S'il existait des études démontrant une baisse mesurée de la participation, cela serait pour nous un point d'appui très fort.

En matière de résultats électoraux, il existe un paramètre dont nous n'avons pas encore parlé : les candidats présentés. Leur personnalité et le fait qu'ils soient connus et



reconnus dans leur travail est très important et ne doivent pas être négligés.

Claudy MENARD

Je travaille pour une entreprise où le vote électronique a été mis en place aux dernières élections et où le nombre d'électeurs, ainsi que le score de la CGT, ont progressé. La réponse est donc diverse selon la composition, le type d'activité de chaque entreprise, la personnalité des candidats et dans ce domaine, je pense que les salariés savent séparer le bon grain de l'ivraie.

Alain DERVIEUX

Dans les analyses fédérales et confédérales, nous nous trouvons des excuses : tout est de la faute du salariat qui a changé, des gens qui n'ont pas voté, du gouvernement qui n'a pas donné les bons papiers, etc. Demandons-nous plutôt ce nous avons fait pour nous adapter à l'évolution du salariat.

Antoine MARCHESE

Schneider Carros

Le problème du vote électronique tient-il au fait qu'il s'agit d'un vote électronique ou d'un vote à distance ?

Tristan HAUTE

Sur la question du vote en faveur de la CGT aux élections des TPE, la CGT est un sigle syndical clairement identifié, ce qui joue énormément. Pour ce qui concerne leur devenir, je vois mal le gouvernement actuel les supprimer. Il y consacrerait moins de moyens pour en regretter une nouvelle fois la faible participation.

Sur la fusion des IRP, il y aura des évolutions, avec la création du « comité social et économique d'entreprise ».

Sur la question des candidats, leur personnalité a évidemment un rôle fondamental. Cela joue beaucoup dans la mobilisation électorale.

Sur la question du vote électronique, je n'ai pas eu connaissance d'enquêtes

mais on pourrait très bien en imaginer une. Il est cependant clair qu'il n'entraîne pas toujours une diminution de la participation.

J'ajouterais pour conclure qu'il n'est pas seulement question dans nos analyses de nous trouver des excuses mais qu'elles présentent aussi une dimension de développement.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Alpaci Imbsheim

On voit bien que les syndicats qui progressent sont généralement ceux qui ont une bonne qualité de vie syndicale, qui ont toujours impliqué les salariés dans leurs décisions, qui mènent une démarche de consultation vis-à-vis des salariés, etc. Chacun connaît la recette gagnante. Avec la représentativité, je pense donc que nous avons besoin de faire plus d'assemblées générales, de discuter avec les syndiqués, etc.

Beaucoup de choses dépendent aussi de la façon dont les salariés voient les élections. Certains ne voient leur CE que comme une « épicerie », d'autres comme un « acteur du progrès social ». Il faut aussi tenir compte de l'évolution du salariat, qui compte de plus en plus d'ingénieurs, cadres et techniciens, en insistant sur ces derniers.

Il reste une marge entre nos résultats et le nombre de nos adhérents, ce qui représente un

vrai potentiel en termes de syndicalisation. Les salariés qui votent pour nous attendent des choses de notre part : comment répondons-nous à ces attentes ? Il n'y a que comme cela que nous progresserons, tant en nombre de syndiqués qu'aux élections.

Sur ce dernier point, je pars du principe qu'une campagne électorale ne doit pas être menée six mois avant l'élection mais au quotidien. Si nous arrivons à gagner les élections dans toutes les entreprises et à être très représentatifs, cela donnera du poids à notre organisation et nous serons beaucoup plus crédibles.

Lolita,

Alcan (44)

Beaucoup de salariés se demandent pourquoi le premier tour des élections est réservé aux syndicats. Dans mon entreprise, beaucoup de candidats se sont présentés sous une étiquette syndicale juste pour l'occasion mais ils n'ont ensuite suivi aucune formation, ne sont allés à aucune réunion de leur syndicat. Nous perdons aussi souvent notre représentativité à cause des deuxième et troisième collèges. Lors des dernières élections, il nous restait même un poste de suppléant vacant au premier collège, bien que la CGT soit plus ancrée dans l'entreprise que tous les autres syndicats.

Rémy LOCURATOLO,

Degrémont-Suez

La loi sur la représentativité a été initialement conçue pour faire disparaître les petits syndicats, avec le maintien de deux pôles organisés autour de la CGT et la CFDT. Cela avait été négocié entre le président de la République de l'époque et les deux secrétaires concernés, mais les autres fédérations n'étaient pas favorables à ce système. Dix ans après, je pense que l'état des forces en présence n'a pas changé et j'aimerais avoir un avis sur ce sujet.

Par ailleurs, outre le fait que les élections prennent beaucoup de temps aux élus, je pense qu'elles sont un frein énorme à la syndicalisation et j'aurais souhaité savoir si des gens partagent mon point de vue.

Laurent

La CGT a pour partie porté la loi de 2008 sur la représentativité. Pour autant, la représentativité est assise sur les élections de CE, ce qui a souvent détourné les militants du travail qu'ils ont à faire pour cette instance, ce dont nous pâtissons. La représentativité issue des CE ne reflète en effet pas la représentativité des syndicats. Je pense donc que le moment est venu de réintroduire cette loi dans le débat public et de la revisiter. A mon avis, il faudrait que la représentativité soit assise sur une élection qui ne

servirait qu'à désigner les syndicats qui participeront aux négociations.

Nous devons par ailleurs tirer les enseignements des dernières élections en nous demandant comment la société et comment la CGT ont évolué. Nous avons des réponses à apporter car nous avons pris beaucoup de retard sur certains sujets, en particulier l'évolution sociologique de la Métallurgie (qui compte environ 30 % d'IC aujourd'hui et en comptera 50 % dans dix ans). Nous avons là un travail colossal à réaliser, sans délaisser pour autant les autres catégories. Il s'agit là à mes yeux d'une cible prioritaire si nous voulons que la CGT existe encore dans la Branche dans dix ans.

Isabelle HERAULT

membre du Bureau Fédéral

Notre réseau de proximité, qui a fait notre ancrage territorial, est en train de mourir dans certains endroits. C'est donc une grande responsabilité de la CGT que de le faire vivre car c'est lui qui garantit notre implantation dans les entreprises.

Concernant la loi sur la représentativité, je pense moi aussi que nous avons besoin d'en faire une analyse. A l'origine, son but était d'évincer les petites organisations syndicales, ce qui a parfois été le cas, mais d'autres en sont ressorties beaucoup plus fortes. Pour notre part, nous y avons perdu.

Pour ce qui est du vote électronique, que certains pensent incontournable, la question est de savoir comment les organisations syndicales peuvent mieux l'encadrer afin d'éviter les manipulations. Et il ne nous dispense pas de nous engager syndicalement et de continuer à aller voir les salariés.

Boris PLAZZI

membre du secrétariat fédéral

Au regard de son implantation dans les entreprises, la CFDT a potentiellement plusieurs centaines de milliers d'électeurs de plus que nous. Cet écart grandit d'année en année et la CGT a une part de responsabilité dans cette situation. Il arrive que l'on vote davantage pour la CGT là où elle n'est pas présente, comme dans les TPE, que là où elle l'est. Cela doit nous interroger car cela veut dire que notre message passe mal.

Tristan Hodt nous a présenté une analyse macro-sociologique du salariat et je pense que cela doit nous inviter à réaliser des analyses micro-sociologiques, au plus près de chaque entreprise. Je suis parfois surpris que certains syndicats ne prennent pas le temps d'avoir une analyse des dernières élections dans leur entreprise.

On sait que nos résultats aux élections sont, dans la plupart des cas, fonction de la santé de la CGT dans l'entreprise. Quand il n'y a pas de vie syndicale, pas de congrès,

pas d'AG et pas d'adhésion depuis 1985, les résultats sont ce qu'ils peuvent être dans ce type de situation. Je pense que la démarche initiée par la CGT depuis quelques années, qui consiste à placer le syndiqué au cœur de l'activité syndicale, reste pour certains syndicats un concept complètement étranger. Nous avons donc besoin de travailler sur notre démarche CGT, d'autant que nous obtenons par endroits des résultats assez satisfaisants.

Autre élément : chaque année, on comptabilise toujours plus d'ingénieurs, cadres et techniciens et moins d'ouvriers dans notre Branche. Parallèlement, nous faisons le constat que la CGT est de moins en moins présente dans les entreprises, notamment chez les ingénieurs, cadres et techniciens, en ayant l'impression que c'est une fatalité. Je pense pour ma part que nous devons en faire une priorité.

Sur les élections professionnelles, je pense que ce rendez-vous ne doit pas être banalisé. De moins en moins de citoyens participent aux élections politiques, mais dans les entreprises où des syndicats se présentent aux élections professionnelles, le taux de participation est de plus de 85 %.

Concernant la loi sur la représentativité, à l'époque de sa publication, la CGT, la CFDT et le Medef avaient émis une position commune dans laquelle ils jugeaient nécessaire de mesurer l'audience des

syndicats à tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel) pour avoir des accords conclus par des organisations majoritaires. Dix ans plus tard, on peut effectivement mesurer les résultats de cette loi mais, encore une fois, la position de la CGT reste de favoriser la démocratie sociale et syndicale dans l'entreprise, avec des accords signés par des organisations majoritaires.

Anne COUTURIER-DUFOUR,

Renault Trucks Lyon

Dans mon entreprise, les autres organisations syndicales et la direction ont organisé un travail de sape contre la CGT, en faisant preuve dans leur communication d'un anti-cégétisme primaire. Même si les salariés ont de la sympathie pour nous, certains nous ont dit clairement qu'ils préféreraient un syndicalisme plus mesuré, se servir du CE comme d'une « épicerie » et s'occuper de leur carrière. Le clientélisme du CE est exploité par la CFDT et la CFE-CGC, et SUD et FO ont été réimplantés dans certains sites, avec l'aide de la direction, pour prendre des voix à la CGT.

De plus, les salariés ne sont pas forcément intéressés par notre démarche de consultation. Ils nous donnent mandat et nous devons nous occuper de tout.

La communication est le nerf de la guerre, plus encore que les convictions affichées. Un beau compte-

rendu de CE qui diffuse les idées de la direction, ça fait « bien ». Cette question crée des tiraillements au sein de mon syndicat entre les ouvriers, qui ont une conscience plus politique, et les cadres, qui recherchent surtout une délégation de pouvoirs. Nous sommes aussi parfois vus comme faisant partie « des syndicats », pas de la CGT.

Concernant le vote dématérialisé, mes camarades ouvriers maîtrisent les smartphones et Internet. Je ne pense donc pas que cela poserait de problème, mais il faut bien le cadrer pour éviter les pièges et laisser toute sa place à la campagne électorale.

Concernant la santé de la CGT dans notre entreprise, nos élus et mandatés sont très occupés par le travail syndical en dehors de notre entreprise. Notre force, ce sont les territoires, alors pourquoi ne pas mettre l'accent sur notre organisation par territoire plutôt que par branche, ce qui nous permettrait d'alléger nos structures CGT ?

Amar LADRAA

membre du secrétariat fédéral

La première question que je me pose est de savoir si les mouvements sociaux, comme la récente bataille contre la loi Travail, auront un impact sur la représentativité.

Concernant le débat sur le rôle des CE, je pense qu'il faut trouver

un équilibre entre l'aspect revendicatif et la gestion. Le CE a un rôle social important pour les salariés et nous ne pouvons pas laisser leur gestion aux autres syndicats.

Je partage aussi l'idée que là où existe une vie syndicale et où nous posons la question du renouvellement, nous obtenons des résultats à long terme. Mais un tiers de nos syndicats compte quatre syndiqués ou moins ; ils sont donc tous élus et très en difficulté car ils n'ont pas de vie syndicale. Je pense donc que nous avons vraiment besoin de travailler au cas par cas.

Dans ma région, nous avons mis en place un plan de travail, en ciblant plusieurs gros établissements où nous n'étions pas présents et où nous avons réussi à nous implanter. Nos résultats ont ainsi progressé, en travaillant au lien entre les unions départementales, les unions locales et les USTM. Il me semble donc important d'élaborer des plans de travail pour accroître notre influence, même si cela passe aussi par la vie syndicale et la syndicalisation.

Gérard MONTUELLE,

Safran

Entre un site de 5 000 personnes et un petit site de 70 personnes comptant une majorité d'ouvriers, la façon de faire n'est pas la même. La loi de 2008 n'a pas fait qu'instaurer la

représentativité, elle a aussi fait passer la fréquence des élections d'une fois tous les deux ans à une fois tous les quatre ans, ce qui a freiné le renouvellement des élus. Un autre problème tient à notre faculté à négocier, à interpeller tout le monde à cette occasion et nous sommes peut-être moins forts que d'autres syndicats en matière de communication, notamment dans nos tracts. Tous les quatre ans, les autres organisations syndicales mènent des campagnes « professionnelles » alors que nous en sommes encore à l'âge de pierre.

Concernant le vote électronique, il existe sur de nombreux sites du groupe Safran et la participation a fortement baissé, y compris dans le premier collège. Le vote électronique suscite beaucoup de suspicion chez les salariés, qui craignent que leur employeur sache pour qui ils votent ; à nous donc de leur dire qu'il existe des organismes qui organisent des élections par voie électronique en respectant la confidentialité, même si l'employeur prend généralement tout le processus électoral en main.

Tristan HAUTE

Concernant la distance qui existe parfois entre des équipes d'élus et des syndicats, cela est très vrai chez FO, à l'UNSA et à la CFTC, dont les adhérents ont une vision « instrumentale » du syndicat, avec des élus

pas vraiment engagés dans une activité syndicale. C'est aussi une stratégie des employeurs que d'occuper les élus dans des négociations et la participation à diverses instances pour qu'ils aient moins de temps à consacrer à l'activité syndicale. On peut d'ailleurs noter que si certaines organisations ont une facilité d'implantation, elles souffrent aussi d'une plus grande instabilité de leurs syndicats.

Depuis 2008, l'état des forces a assez peu évolué. La représentativité n'est pas seulement basée sur les élections aux IRP mais surtout sur les implantations réelles dont disposent les organisations syndicales, notamment les DS. Or même si FO, la CGC et la CFTC avaient potentiellement des résultats faibles, elles avaient mandaté un certain nombre de DS assez important dans les entreprises, ce qui leur a donné des bases pour s'y implanter par le biais des élections, ce que n'avaient pas d'autres organisations qui n'étaient

pas représentatives tels que l'UNSA ou SUD. Parallèlement, la CGC a gagné un privilège catégoriel, ce qui lui permet d'être représentative à partir d'un score de 8 % non dans l'ensemble de l'électorat mais seulement chez les cadres.

Des études ont été faites par l'IRES et la DARES sur l'application de la loi 2008 et vous les trouverez facilement en ligne.

Les élections sont-elles un frein à la syndicalisation ? Cette question est assez difficile à trancher. Ce que l'on peut dire, c'est que certains syndicats sont passés à un syndicalisme « d'électeurs », considérant que l'objectif de la représentativité était de rendre des comptes aux salariés.

Concernant l'évolution du salariat, elle n'est pas seulement marquée par l'augmentation de la part des cadres, ingénieurs et techniciens mais également par la féminisation des emplois. Il y a aussi des destructions d'emplois, qui se traduisent par la disparition d'autant

d'électeurs, pas toujours compensés par les créations d'emplois.

Concernant la communication de l'UNSA, ses adhérents utilisent énormément d'enquêtes pré et post-électorales, réalisées par un institut de sondage privé comme pour les TPE ou par des cabinets d'expertise CE. Ils ont, par exemple, organisé un sondage auprès des salariés des TPE afin de connaître leurs attentes.

A propos de l'effet des mouvements sociaux sur les résultats des élections, il s'agit d'une question à laquelle j'aimerais bien avoir une réponse mais je n'ai pas encore étudié les données.

Abdelaziz BOUABDELLAH

L'essentiel des élections aura lieu d'ici à 2019. Nous aurons alors une idée de l'effet du mouvement social contre la loi Travail.

Taïeb AYARI

Dans mon entreprise (38 salariés), lors des élections de février dernier, la CGT a obtenu 100 % des voix. J'ajoute que outre le passage de la fréquence des élections à quatre ans, la DUP a fait très mal dans les entreprises de moins de 300 salariés, avec moins d'élus, moins d'heures de délégation et beaucoup plus de travail syndical.

Concernant l'adaptation de la CGT à l'évolution du salariat, je pense que la CGT a toujours évolué en même temps que le salariat, même si nous le faisons peut-être moins vite

qu'autrefois. Il y a quelques années, j'avais créé un journal télévisé de la FTM-CGT et l'idée a été reprise par une autre Fédération. J'avais aussi créé une page Facebook pour les services de l'Auto mais on m'avait demandé de la fermer. Or je m'aperçois aujourd'hui que la FTM a enfin sa page Facebook. Je pense donc que nous évoluons mais pas assez vite.

Claudy MENARD

Je pense que nous devons réfléchir à la stratégie que la CGT va développer pour prendre les choses en main. Sur quoi devons-nous travailler ? Quelles initiatives prenons-nous pour parrainer les nouvelles entreprises ? Il faut que les salariés ressentent que le syndicalisme est utile à tous.

Concernant le rôle des comités d'entreprise et des activités sociales, créées par les « comités patate » du Maréchal Pétain, nous en avons fait des écoles de la démocratie, comme dans mon entreprise, en restituant par exemple la gestion des clubs sportifs à leurs adhérents ou en organisant un festival de rock sur deux jours auquel participèrent 5 000 personnes. Il faut aussi que nos camarades qui siègent dans un CE maîtrisent les questions économiques, pour pouvoir en parler avec les experts et les salariés, montrer que les revendications de la CGT sont crédibles et qu'il existe des possibilités de politique industrielle.



PRESENTATION DE LA DEMARCHE CONFEDERALE



Frédéric BIROBENT

*Collectif confédéral
chargé des élections
professionnelles*

Un cycle électoral vient de se terminer, avec l'annonce d'une CGT deuxième organisation dans le secteur privé, et notre résultat dans les TPE n'a pas permis de compenser notre recul dans les entreprises à DP et DUP ou CE. On peut donc rappeler qu'en 2012, nous avions déjà perdu les élections dans ces entreprises.

Ce résultat peut sembler paradoxal au vu de la dynamique mobilisatrice que nous avons réussi à susciter contre la loi Travail. On peut y voir une absence de lien « mécanique » entre l'opinion publique et

le résultat des élections professionnelles – et de la syndicalisation –, ce qui nous renvoie à notre déficit de vie syndicale qui nous a pénalisé pour élargir la mobilisation contre la loi EL-Khomri.

On pourrait imaginer que le prochain cycle électoral (2017-2020) fasse l'objet d'une campagne confédérale à part entière, dans l'idée que toutes les élections comptent pour le résultat consolidé de la CGT dans toutes les entreprises à DP, DUP et CE et dans les TPE. La CGT a l'expérience des campagnes confédérales et l'on voit qu'elles sont gagnantes. L'idée est de créer un dispositif confédéral qui couvre l'ensemble des élections sur la durée du prochain cycle électoral. Durant le précédent, nous avons constitué un dispositif de ce type pour la campagne dans les TPE, où nos capacités de déploiement sont relativement réduites, ainsi que pour la campagne dans la fonction publique.

Notre idée est de travailler à un projet qui « colle » à la réalité des organisations sur les enjeux électoraux. Aujourd'hui, celles-ci subissent totalement les élections. Tout cela est lié au repli sur soi des syndicats, au déficit de qualité de vie syndicale, etc. Nos résultats reflètent plus souvent une reconnaissance du travail accompli que de

la démarche syndicale menée dans l'entreprise.

Depuis quelques années, nous avons des outils tels que des listings qui sont adressés régulièrement aux organisations mais ils ne sont pas souvent utilisés. Nous voudrions donc donner aux organisations des outils totalement opérationnels qui permettent la mise en œuvre rapide de plans de travail dans chacune des organisations. Notre idée serait de décrypter les données du cycle précédent afin d'établir un véritable état des lieux par champ fédéral, par fédération et par union départementale, ce qui nous permettra ensuite de définir des priorités, puis des plans de travail. Vous verrez aussi que nous sommes capables de vous donner l'ensemble des entreprises ciblées, ainsi que le calendrier des élections sur les quatre prochaines années.

Nous voulions aussi donner une démarche qui permette d'aborder autrement les élections professionnelles, tant là où nous sommes présents que là où nous sommes absents. La première idée est que l'on peut se servir des élections comme porte d'entrée pour travailler toutes les dimensions de la vie syndicale. Nous proposons donc, pour les entreprises où nous sommes présents, de

déclencher le plan de visite des syndicats proposé par la confédération quelques mois avant les élections professionnelles. Notre idée est de concilier dans la campagne électorale l'ensemble des dimensions de la vie syndicale en rappelant que le score de la CGT peut constituer un point d'appui pour la constitution du rapport de forces.

Pour gagner des élections, il faut travailler à la conviction des salariés, à partir du déploiement de nos forces organisées, c'est-à-dire nos syndiqués, en organisant des AG, en recueillant les besoins des salariés puis en essayant d'y répondre. Il faut aussi réintroduire des pratiques de communication.

Si nous voulons faire de nos syndiqués des acteurs, partir des besoins des salariés et travailler à leur conviction, nous devons avoir des dirigeants capables d'animer cette démarche et nos syndicats souffrent souvent d'un déficit dans ce domaine. Or cette campagne électorale peut nous aider à réintroduire une culture d'organisation et certaines pratiques dans le quotidien des syndicats.

Après les élections, notre idée serait de rencontrer à nouveau les syndicats pour analyser leurs résultats et faire le bilan de cette démarche, dans la perspective de

pérenniser certaines pratiques et d'améliorer leur qualité de vie syndicale d'une part, d'implanter la CGT dans les entreprises où elle n'est pas présente (grâce au parrainage) d'autre part, le tout grâce à une approche croisée entre unions départementales, unions locales et fédérations.

Cette démarche est en train d'être présentée à l'ensemble des unions départementales. Je vais vous présenter les outils qui permettent d'avoir un état des lieux des enjeux électoraux et des éventuelles priorités sur le champ professionnel de la Métallurgie.

Quelques éléments interprofessionnels d'abord. On compte 10 millions d'électeurs, dont quasiment la moitié dans le premier collège, et le taux de participation est de 63 %. Parmi ces électeurs, seuls 6 514 800 peuvent voter pour la CGT, contre 6,9 millions pour la CFDT. Le chiffre à retenir est donc que 3,5 millions de salariés ne le peuvent pas et cela explique l'écart de voix entre la CGT et la CFDT.

Dans la Métallurgie, on compte 1 167 000 inscrits aux élections de DP, DUP et CE. 41 % des inscrits appartiennent au premier collège, ce qui témoigne d'une vraie mutation vers les deuxième (27 %) et troisième (24 %) collèges. On compte par ailleurs 846 000 votants, soit 72 % de salariés qui ont voté aux élections professionnelles, pour 67 % de suffrages valablement exprimés, soit 60 000 voix

non comptabilisées, ce qui renvoie à la nécessité de travailler non seulement à la participation mais aussi à la notion de « mieux voter ».

Près de 69 % des salariés de la Métallurgie peuvent voter pour la CGT aux élections professionnelles. Face à ce constat, nous allons avoir deux approches : notre présence par entreprise et notre présence par PV. On peut en effet être présent dans une entreprise, ce qui donne une approche théorique de notre entreprise, mais tous les salariés peuvent-ils y voter pour la CGT ? Nous verrons au travers des PV que non.

La deuxième diapositive montre le poids des différentes élections. Aujourd'hui, 68 % des votants votent pour un CE, 10 % pour une DU, 2 % pour des DP, les 20 % restant travaillant dans des TPE, ce qui n'est pas négligeable. Le taux de participation, qui

était de 68,8 %, est monté à 72 % puis tombé à 59 %.

La troisième diapositive montre le taux de participation par nature d'IRP. Pour les élections de DP, DUP et CE, on voit que plus l'entreprise est petite, plus la participation est forte, même si les volumes sont beaucoup plus modestes. L'enjeu électoral se situe donc là.

Concernant les collèges, on voit le poids du premier (41 % du corps électoral), où le taux de participation est de 74 %, ce qui n'est pas négligeable, même si 5 % des suffrages ne sont pas exprimés. Très souvent, on voit que les salariés des deuxième et troisième collèges votent plus que ceux du premier, ce qui témoigne que la démarche de campagne est inscrite dans la culture des syndicats de la Métallurgie.

La quatrième diapositive montre le poids des grosses entreprises. Aujourd'hui, sur les 1 167

000 salariés qui votent aux élections, 1 038 000 travaillent pour des entreprises de plus de 100 salariés. Par conséquent, même si nous travaillons dur, nous n'arriverons jamais à gagner seulement avec les entreprises de moins de 100 salariés. Si nous sommes dans une démarche de conquête électoral, nous devons donc nous situer là où il y a des élections, c'est-à-dire dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Concernant les scores par type d'élections, pour les CE, DUP et CE, la CGT est la première organisation avec environ 26 %, devant la CFDT (25 %). On peut d'ailleurs noter que si la CFDT est implantée dans moins d'entreprises que la CGT, pour autant, les salariés pouvant voter pour la CFDT sont plus nombreux que ceux pouvant voter pour la CGT.

La sixième diapositive montre les scores par type d'élections. La CGT est





première aux élections de CE, seconde aux élections de DUP, première dans les TPE et première pour les élections de DP.

La septième diapositive montre les scores en fonction de la taille des entreprises. La CGT est première avec 206 000 voix dont 176 000 dans les entreprises de plus de cent salariés. Pour sa part, la CFDT a recueilli 198 000 voix dont 174 000 dans les entreprises de plus de cent salariés. Nous allons donc pouvoir cibler les inscrits par taille d'entreprise, par région et par département, grâce à un travail croisé avec les organisations interprofessionnelles territoriales.

Une analyse par région montre que 56 % des électeurs de la Métallurgie travaillent dans cinq régions (dans leur ancienne configuration) : Ile-de-France, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Midi-Pyrénées et Pays de Loire. Cela

peut orienter des plans de travail. De la même manière, 24 % des inscrits travaillent dans quatre départements et 42 % dans dix départements. Certains départements pèsent donc plus que d'autres, notamment les Hauts-de-Seine (96 000 électeurs, soit 8 % du corps électoral), les Yvelines (70 000 électeurs, soit 6 % du corps électoral) ou le Nord (60 000, soit 5 % du corps électoral).

89 % des inscrits aux élections professionnelles de la Métallurgie travaillent dans des entreprises de plus de cent salariés. 35 % d'entre eux, soit plus d'un tiers, travaillent dans 186 entreprises de plus de mille salariés. 450 entreprises représentent à elles seules 52 % du corps électoral et devraient être suivies de très près car elles détermineront le poids de notre organisation.

Les entreprises dans laquelle la CGT est présente représentent

77 % des inscrits. Théoriquement, 904 000 salariés pourraient voter pour la CGT, ce qui veut dire que 264 000 électeurs ne le peuvent pas, dont 200 000 répartis dans 810 entreprises de plus de cent salariés où nous ne sommes pas présents.

Sur les 904 000 salariés qui pourraient théoriquement voter pour la CGT, 843 000 travaillent dans des entreprises de plus de cent salariés, où nous recueillons 86 % de nos voix.

Sur les 810 entreprises où nous sommes absents, 7 comptent plus de mille salariés, 56 plus de cinq-cents salariés et 180 de plus de trois-cents salariés. Nous connaissons ces entreprises, leurs implantations, les syndicats qui y sont présents et la date de leurs prochaines élections, ce qui devrait faciliter notre tâche. Ce travail, nous l'avons également réalisé pour les entreprises de cinquante à cent salariés et pour celles de moins de cinquante salariés, qui ont été répertoriées par département dans un document que nous vous remettrons.

Les 179 entreprises de plus de mille salariés où nous sommes présents représentent 40 % des inscrits susceptibles de voter pour la CGT, soit 400 000 électeurs sur 904 000. 60 % du corps électoral travaille dans des entreprises de plus de cinq-cents salariés. Cela veut dire que nous faisons des mauvais scores. Ainsi, alors que les

salariés des Hauts-de-Seine représentent 9 % des inscrits, ils ne représentent que 5 % des voix de la CGT.

Au regard des PV, le nombre de salariés ne pouvant pas voter pour la CGT n'est pas de 262 000 mais de 363 000. Autrement dit, 100 000 électeurs travaillant pour des entreprises où nous sommes organisés ne peuvent pas voter pour la CGT.

Alain DERVIEUX

Lors des dernières élections, nous avons progressé dans les TPE, parmi l'encadrement, ce qui montre que celui-ci n'est pas totalement hostile à la CGT et que nous devrions nous donner pour cible d'y atteindre les 14 % à 15 %. L'Ufict est à votre disposition pour vous aider ; n'hésitez pas à la contacter.

Taïeb AYARI

Les chiffres qui nous ont été communiqués concernent-ils l'ensemble de la Métallurgie, avec les six conventions collectives qui y sont rattachées ?

Frédéric BIROBENT

Oui et dans quelques semaines, nous serons en capacité de les décliner par champ conventionnel.

260 000 électeurs travaillent donc dans des entreprises où nous sommes absents, dont 200 000 dans 810 entreprises de plus de 100 salariés. Il y a ensuite 100 000 électeurs qui travaillent dans des entreprises où nous sommes organisés mais où nous n'avons pas pu monter de liste, dont 60 000 appartiennent au troisième collège et 30 000 au deuxième.

Sur les 260 000 électeurs travaillant donc dans des entreprises dont nous sommes absents, 107 000 appartiennent au premier collège.

Sur les 100 000 électeurs qui ne peuvent

pas voter pour la CGT, 95 000 travaillent dans des entreprises de plus de cent salariés où nous sommes organisés.

Nous touchons 77,23 % du salariat contre 74,26 % pour la CFDT. Pourtant, quand on regarde par PV, nous passons à 68,8 % et la CFDT à 69 %. Nous sommes donc mieux implantés qu'eux dans les entreprises mais moins bien auprès des salariés.

On compte en France 27 entreprises de plus de cent salariés dans lesquelles aucun syndicat n'est organisé. Nous avons répertorié celles dont nous sommes absents et les avons classées par département, ce qui nous permettra de bien les cibler. Nous avons également établi le calendrier de leurs élections professionnelles, que vous pourrez décliner dans votre département.

Tels sont les éléments que nous mettons à

disposition des unions départementales et des fédérations dans le but d'élaborer des plans de travail croisés qui nous permettront de nous implanter là où nous ne sommes pas.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Notre fédération a travaillé à un plan de déploiement et a choisi trois régions où réaliser des tests. Pour la mener, nous utiliserons le fichier des entreprises de plus de 100 salariés et nos camarades des USTM travailleront aux élections avec les UL et les UD à partir du fichier que nous avons mis en place, ce qui débouchera sur de nombreux plans de travail, notamment en matière de communication car nous voyons bien le potentiel de syndicalisation que représentent les 205 000 salariés qui votent pour la CGT alors que notre

fédération ne compte que 60 000 adhérents.

Nous allons aussi travailler à un plan de visite des syndicats. Quand les animations territoriales iront rencontrer des syndicats, elles le feront de manière ciblée, avec des chiffres, ce qui permettra de fixer des objectifs de syndicalisation et électoraux.

Isabelle HERAULT

Depuis la loi de 2008, ceux qui travaillent avec les UD connaissent ce travail, qui a déjà été engagé par la Fédération mais pas aussi bien qu'aujourd'hui. Nous en sommes arrivés à une finalité car dans notre USTM, nous passons des nuits à les décrypter pour pouvoir élaborer des plans de ciblage. Le fait que ce travail nous soit présenté pour notre fédération est une bonne chose car les USTM ne sont pas toutes proches des UD. La fédération pourra donc l'envoyer sur





tous les territoires afin que chacun connaisse ce document déjà utilisé dans les structures interprofessionnelles. Cet outil est très important car il permet de découvrir des entreprises dans lesquelles la CGT est déjà implantée alors que nous n'en avons pas connaissance, parfois par des syndiqués qui ne partagent pas toujours ses idées.

Jean-Paul DASSIER,
Thales

Depuis la mise en place de la représentativité, nous avons créé un fichier de suivi qui nous a permis d'élaborer des plans de travail. Nous travaillons depuis au moins six ans avec 3 USTM et UL. Auparavant, nous regardions les dates des élections, allions dans les entreprises concernées, y distribuions des tracts et puis rien d'autre, ce qui fait que nous n'arrivions pas à y présenter de liste. Nous avons donc décidé

de travailler autrement, en dehors des périodes d'élection, ce qui devrait nous permettre de créer de nouvelles bases syndicales.

Il faut aussi savoir que nous avons des moyens puisque nous pouvons faire des heures d'information syndicale dans les entreprise où nous ne sommes pas représentés. Il est donc très important de travailler avec les USTM. C'est que ce nous faisons avec celles de Brive, Mérignac et Saint-Etienne et nous pourrions faire la même chose en région parisienne.

Je trouve par ailleurs très intéressant le document de la confédération mais je trouve qu'il y manque les entreprises où nos résultats sont inférieurs à 10 % car je pense qu'elles nécessitent un plan de travail.

José DOLIGET

Cet outil est « top », même si je pense qu'il évoluera. En est-il prévu un

pendant, alimenté au fur et à mesure, consultable en temps réel pour savoir où nous nous situons ?

Jean-Bernard ETCHEMENDY

Sintertech Oloron

Le travail réalisé me semble conséquent et amène un plus considérable. On compte 1 170 000 inscrits dans la Métallurgie mais il y a beaucoup plus de salariés recensés dans cette branche. Il faut donc se concentrer sur les choses que nous pouvons améliorer.

David MEYER

Conseiller fédéral

Cette présentation m'a semblé très utile car nous disposons maintenant d'un outil sur lequel il faudrait vraiment se pencher à nouveau.

Je précise que le champ de la Fédération compte 2 millions de salariés et que seul 1,17 million peut voter, soit un peu plus d'un sur deux, ce qui doit nous interpeller. Il faudrait peut-être synthétiser les éléments qui nous ont été présentés pour avoir quelques données de cadrage et savoir où nous en sommes. Il ne s'agit d'ailleurs pas juste de se compter. Il y a un vrai enjeu politique derrière tout cela car dans certaines négociations de branche, la CGT ne pèse que pour 28 % et si notre représentativité était autre, notre poids dans ces négociations serait lui aussi différent.

Notre branche compte 45 000 entreprises et nous pouvons agir dans 450 d'entre elles pour influencer significativement sur notre représentativité. Il me semble donc que nous devons creuser ces différents points, en ayant dans un premier temps une réflexion globale et en voyant comment toutes ces données peuvent être ventilées. A minima, il nous faudrait une synthèse avec dix chiffres marquants pour pouvoir alerter et faire réfléchir tout le monde.

Boris PLAZZI

Nous avons parfois l'impression que dans les déserts syndicaux, l'absence de la CGT paraît insurmontable, d'autant que l'on nous assène chaque jour que les syndicats ne sont pas représentatifs des salariés. Les chiffres que nous a présentés Frédéric Birobent montrent le contraire. Et nous n'avons pas besoin de nous disperser. 200 000 salariés travaillent en effet dans 810 entreprises où la CGT n'est pas présente, soit une moyenne de 8 entreprises par département. La CGT enregistre de bons résultats dans les TPE alors qu'elle n'y est pas présente. Imaginons alors ce qui s'y passerait si leurs salariés recevaient chaque semaine un tract de la CGT. Nous avons fait la démonstration que dans les entreprises où existe un syndicat CGT, les conditions de salaire et les garanties collectives sont de meilleure qualité

que les autres. Il faut donc travailler sur ce point.

Concernant notre stratégie syndicale, nombre de camarades tiennent une permanence juridique dans une union locale qui aboutit généralement à des aide ponctuelles et individuelles mais pas à des adhésions. Ne serait-il pas plus efficace de distribuer des tracts dans les 810 entreprises où nous ne sommes pas présents ?

Quant aux entreprises où la CGT réalise un score inférieur à 10 %, nous les connaissons et nous en connaissons parfois les raisons. Il faut donc y mener un travail de court, moyen et long terme pour obtenir des voix supplémentaires et être ainsi plus forts face au patronat et au gouvernement.

Frédéric BIROBENT

Le collectif confédéral a pour ambition d'être au plus près et d'aider les organisations. Dans ce cadre, nous nous sommes réparti les unions fédérales et les fédérations – j'ai moi même été plus particulièrement chargé de suivre la métallurgie, ainsi que d'autres fédérations. Des journées d'étude ont été ou seront proposées à l'ensemble des unions départementales. Nous préconisons aussi la création d'un collectif fédéral chargé de la préparation des élections professionnelles, qui pourrait également assurer un suivi des élections dans les grandes entreprises.

Au plan national, la CGT est absente de 7 000

entreprises de plus de cent salariés. Ces 7 000 entreprises représentent 1 900 000 salariés et parmi elles, les 1 200 entreprises de plus de trois-cents salariés représentent 1 million de salariés. A cela s'ajoutent les 500 000 salariés qui travaillent dans des entreprises où la CGT est organisée mais n'a pas pu monter de liste. On peut donc considérer qu'il y a environ 2,6 millions de salariés d'entreprises de plus de cent salariés qui ne peuvent pas voter. C'est pour cela que nous souhaitons organiser des journées d'étude, par exemple prochainement dans le Val-d'Oise. C'est ce que propose notre collectif confédéral à votre fédération et nous rencontrerons prochainement sa direction pour en discuter.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Je rappelle qu'il existe déjà un collectif chargé des élections professionnelles à la fédération – c'est d'ailleurs lui qui a organisé cette journée – mais il y a nécessité de le renforcer.

Arnaud

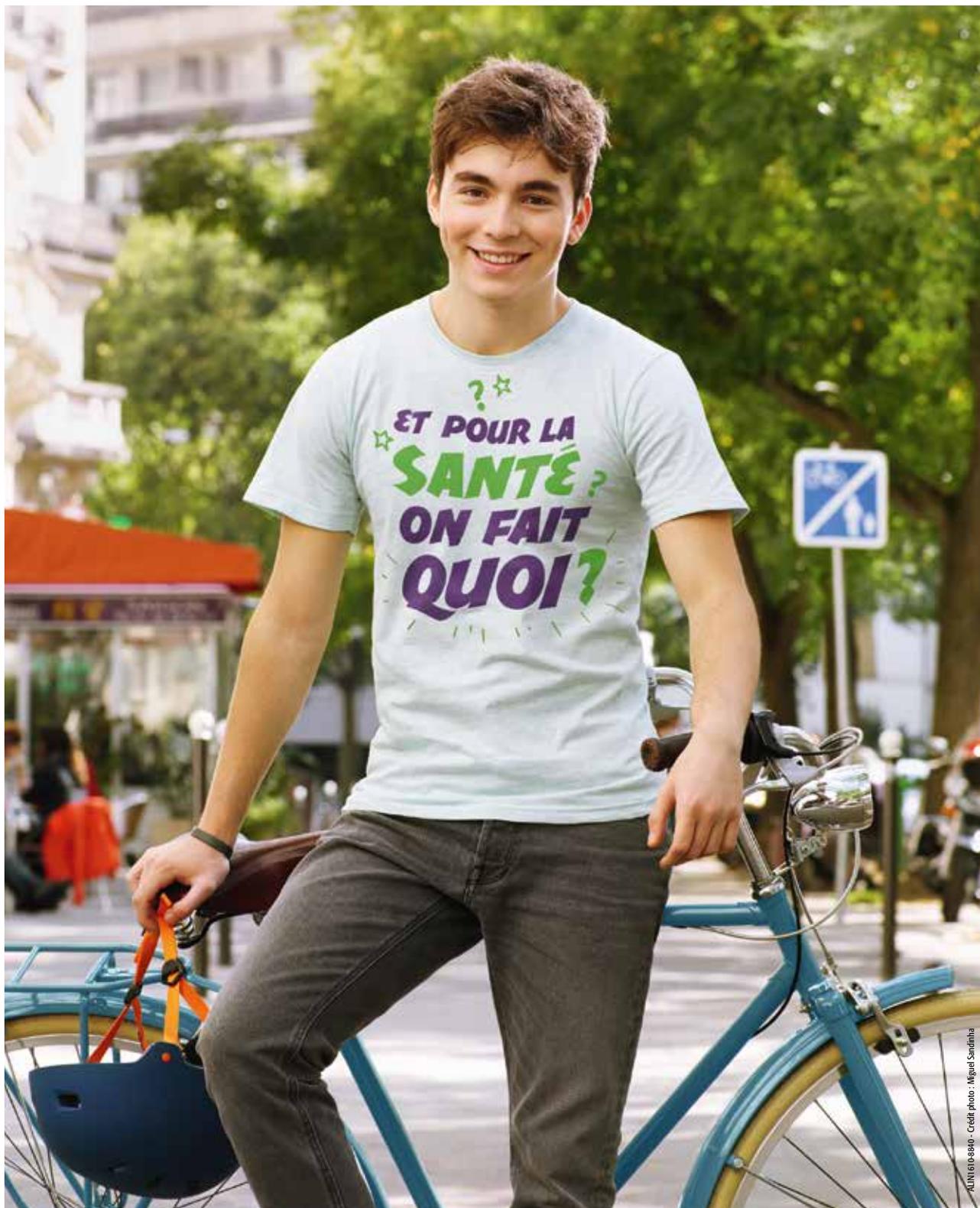
Le tableau qui nous a été présenté est très complet et je pense qu'il serait intéressant de le diffuser largement au sein de notre fédération, notamment aux membres du Conseil national.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Il s'agissait aujourd'hui d'une première approche mais nous n'en resterons pas là et lui donnerons une suite, notamment avec les animateurs en territoire. Le collectif chargé des élections professionnelles est également en train de

travailler à un kit spécifique destiné à répondre à toutes les questions que peuvent se poser nos adhérents sur les élections professionnelles. Nous réfléchissons aussi à une formation de deux jours sur les élections professionnelles pour aider nos camarades à les préparer.





Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE

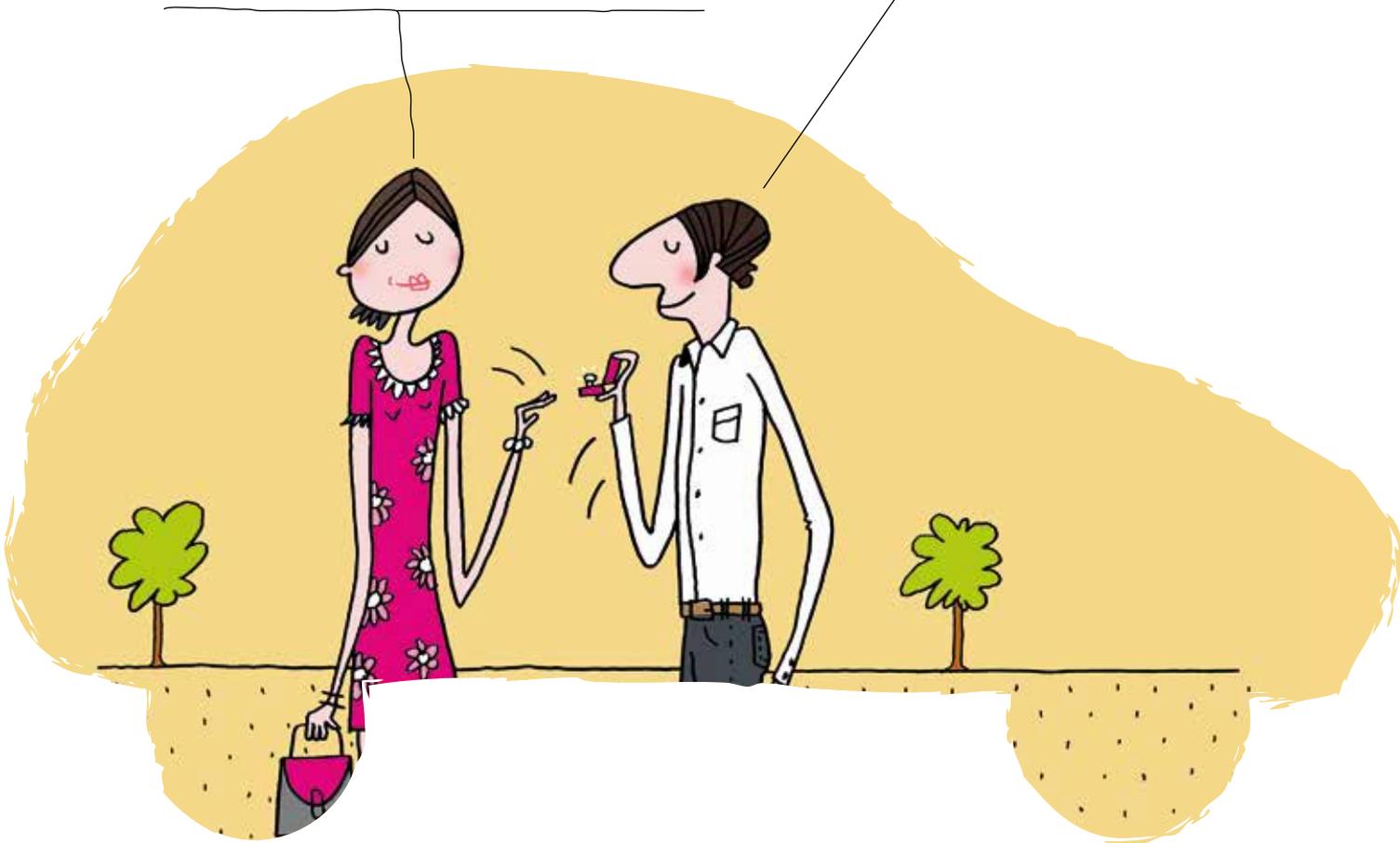


malakoff médéric

Qui connaît bien protège bien

Pour nous deux, une bonne protection santé, une retraite bien préparée, un avenir serein, et pour tout de suite, une jolie fête !

Bien !



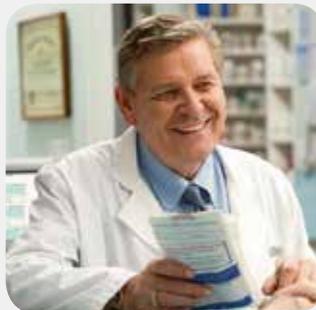
Pour la fête, nous vous laisserons faire. Pour la protection sociale de la branche professionnelle des services de l'automobile, IRP AUTO propose des prestations de Prévention, Santé, Prévoyance, Épargne, Retraite et Action sociale à ses 240 000 retraités, 400 000 salariés et plus de 140 000 entreprises.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.irp-auto.com



PRÉVENTION | SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES