

Compte rendu des travaux



LES ASSISES DES DSC ET DES COORDINATEURS DE GROUPE

Bilan 2022/2024



Assises des DSC et coordinateurs de groupe

6 mars 2025

BOOSTEZ

VOTRE CARRIÈRE

AVEC L'ASSOCIATION

AMBROISE CROIZAT ! *



ASSOCIATION
CROIZAT
SOCIALE & MÉDICO-SOCIALE



**VENEZ NOUS
RENCONTRER AU 43^E
CONGRÈS FTM-CGT**
Exposition partenaires

Un bilan de compétences pour donner un nouvel élan à votre avenir professionnel !



Depuis plus de 70 ans, l'Association Ambroise Croizat s'engage en faveur de la formation et de l'accompagnement des salariés. Profitez de son expertise pour réaliser votre bilan de compétences personnalisé.

Pour qui ?

Tous les salariés souhaitant évoluer, se reconvertir ou prendre un nouveau départ, peuvent choisir leur organisme de formation.

Financement :

CPF, OPCO, Plan de formation de votre entreprise.

Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

- Faire le point sur votre parcours et vos aspirations.
- Valoriser vos compétences et définir un nouveau projet professionnel.
- Mieux vous positionner sur le marché du travail.

Un accompagnement de qualité

- Organisme **non lucratif** partageant nos valeurs.
- **Certifié Qualiopi** pour un accompagnement sur mesure.
- Prix public : **1950 €**
- **Tarif préférentiel pour les militants FTM-CGT : -20 %** (avec CPF).

CONTACT : _____

formation-continue@asso-croizat.org

01 48 18 57 24

06 74 90 46 48

www.asso-croizat.org



Introduction

3



Michel DUCRET Responsable du suivi des groupes et Mandatés nationaux Cher(es) camarade(s)

Cher(es) camarade(s),

Soyez les bienvenus au sein du complexe de la CGT à l'occasion des assises DSC qui vont se dérouler sur cette journée.

Avec le collectif DSC, nous avons été un peu insistants concernant la présence du plus grand nombre possible de DSC et coordinateurs de groupe ; par conséquent, les membres du collectif DSC ont pris le temps de vous appeler, d'envoyer des courriels. Bref on ne vous a pas lâchés mais nous restons encore sur notre faim pour bon nombre de camarades qui ne prennent pas le temps de répondre à nos sollicitations alors que beaucoup prennent le temps de répondre à leur direction.

Quoiqu'il en soit, nous pouvons nous féliciter de la présence de 160 camarades et remercions également les 80 camarades qui se sont excusés. Un grand merci au collectif DSC et aux secrétaires administratives pour l'organisation.

Un petit rappel de l'orientation de la Fédération lors du 42ème congrès, qui a été de désigner un responsable politique en charge du suivi des mandats nationaux dans le secteur vie syndicale en appui de Patrick Bernard, que beaucoup d'entre vous connaissent bien depuis de nombreuses années.

Notre premier objectif était de regagner le lien entre les DSC et la Fédération. Comment être utile pour aider nos camarades dans leur mandat ? Comment essayer de réunir les syndicats des groupes qui se réunissent peu ou pas du tout, essayer de débattre de l'activité syndicale lors de ces rencontres, présenter un état des lieux sur les élections professionnelles avec le cycle 4 qui se termine, et débattre du niveau de syndicalisation qui est parfois complètement oublié ?

Enfin, essayer de rappeler que ce mandat national donné par la Fédération est un signe de responsabilité et, par conséquent, nous avons besoin d'une communication mutuelle et systématique pour sortir de l'idée que la Fédération n'est là que pour valider le mandat et rien d'autre...

Mais avant de commencer nos travaux, il est important d'avoir un petit état des lieux de la France et du monde.

L'élection de Trump donne des ailes au grand patronat français, fustigeant le matraquage fiscal en France, avec comme exemple vertueux à leurs yeux la politique de baisse d'impôts du nouveau locataire de la Maison-Blanche. Ainsi, les patrons de LVMH, Michelin et Total fustigent le matraquage fiscal dont ils seraient victimes en France, rendant insupportable la contribution qui leur serait demandée dans le cadre du budget 2025.

Sans vergogne ils brandissent le chantage à l'emploi et les délocalisations afin de peser sur le débat politique autour du vote du budget et, surtout, pour justifier la casse sociale en cours et à venir.

Patrick Martin, n°1 du Medef, s'est fait l'avocat de ces patrons en déclarant, je cite, que « ceux qui peuvent partir partent et ils ont raison ». Déclaration irresponsable et qui confirme que l'intérêt de la Nation et l'intérêt général ne sont pas dans leurs logiciels. Au contraire, ils sont en ordre de marche pour éradiquer toutes les normes pouvant entraver leurs profits.

Alors évidemment, ces stratégies ont des impacts sur l'industrie. Plus les jours passent et plus la situation est préoccupante. La casse dans la filière automobile s'accroît alors que, dans le même temps, les constructeurs continuent d'engranger les profits et dilapident les richesses vers les actionnaires. Cette situation ne se limite pas à l'Automobile. D'autres filières sont aussi confrontées à de grosses difficultés (Electronique, Sidérurgie, etc.) et ce sont encore des familles qui vont être fragilisées et qui vont connaître la précarité.

Les questions de l'emploi et de l'industrie doivent prendre une place importante dans nos orientations et nos débats dans nos syndicats.

La relance industrielle du pays et la réponse aux besoins de la population et aux enjeux climatiques ne pourront se faire, en France, sans une véritable politique industrielle planifiée dans notre pays et en Europe.

Pour en finir sur les questions industrielles, je tenais à rappeler que la Fédération s'est engagée dans un processus

de campagne de communication afin que la loi des GM&S – qui se trouve dans vos pochettes – soit connue, débattue et surtout votée à l'Assemblée nationale, et cette question prendra une place importante dans notre 43ème congrès à Strasbourg.

Les annonces de Trump sur la taxation des produits européens doivent aboutir à des réponses fortes de la France et de l'Europe.

Quelques chiffres quand même : en dix ans, les Etats-Unis se sont offert plus de 130 milliards de dollars de fleurons industriels français. Depuis le rachat d'Alstom par GE, les groupes américains ont racheté plus de 1 570 entreprises tricolores.

Je tiens ici à saluer les nombreuses luttes en cours, des salariés qui, avec la CGT, se battent pour sauver leurs emplois face à un patronat décomplexé et sans scrupules, qui n'hésite pas à jeter des salariés comme des Kleenex, à ceux qui se battent sur les négociations de salaires à hauteur des besoins, à ceux qui se battent sur leurs conditions de travail qui deviennent inadmissibles dans certaines entreprises. Tout cela contribue à l'action interprofessionnelle décidée par la CGT, le 8 mars prochain, à laquelle notre fédération s'inscrit pleinement, tout comme l'action du 20 mars avec les retraités.

Pour finir sur l'actualité et revenir sur les débats de notre journée, un mot quand même sur la montée du Rassemblement national sur notre territoire et en Europe.

Pour battre et lutter contre l'extrême droite partout où nous le pouvons, nous devons dénoncer son imposture sociale en démontrant sa collusion avec le capital.

Les grands patrons nous aident et vont permettre d'opérer des clarifications importantes : nous savons toutes et tous que

l'extrême droite est le parti des milliardaires !

Mais ceci ne suffira pas à battre l'extrême droite. Il nous faut aussi en débattre dans les entreprises, se confronter avec les salariés et même parfois, nos propres militants...

La campagne intersyndicale contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie que la CGT va lancer le 21 mars prochain est très importante, il nous faudra faire en sorte qu'elle soit portée sur tous les lieux de travail.

Vous comprendrez que l'actualité est très chargée dans la période, avec de nombreux sujets que nous ne pourrions aborder car nous voulons nous concentrer sur le fil rouge de nos assises qui, vous avez vu l'affiche, ont pour slogan « vis ma vie de DSC ». Alors je vous rassure : il n'est nullement question de faire référence à Arthur qui se déguise en boucher ou à Flavie Flament en camionneuse. Ce slogan a un double sens que je résumerai en deux mots : responsabilité et démocratie. Bien souvent, en formation, les DSC nous parlent de leur vie de DSC parce que pour certains, ce n'est pas facile, parfois contraignant, mais tous affirment que cette fonction est aussi valorisante et très formatrice.

Dans cette fonction de dirigeant, nous pouvons aussi parler de la double besogne. Nous le verrons cet après-midi avec Sophie Bérout, notamment sur la stratégie patronale, car c'est une stratégie mise en place par le patronat pour nous éloigner de ce que doit être notre ADN à la CGT, c'est-à-dire travailler à la double besogne !

Osez affirmer qu'un autre choix de société est possible ! Nous rencontrons trop souvent des camarades en responsabilités qui ont oublié qu'à la CGT, nous ne revendiquons pas seulement des augmentations de salaire ou de meilleures conditions de travail. La deuxième besogne, c'est bien la transformation de la société ! Parfois, la place de l'institutionnel (CSEC ou autres),



la négociation du «possible uniquement» est devenue l'activité prépondérante pour trop de camarades.

Comme l'a déclaré Sandy Poletto, DSC d'ArcelorMittal, dans un Mensuel de la Métallurgie, cela devient « l'école de la frustration » dans ces CSEC !

Alors le but n'est pas de fustiger tel ou tel camarade. Il y a évidemment le manque de formation sûrement – et c'est de la faute de toute la CGT qui n'accompagne sûrement pas suffisamment ses premiers dirigeants –, le manque de temps ou alors la gestion des priorités du mandat.

A la Fédération, nous avons l'envie de pousser le débat qui a déjà commencé dans nos instances. Cela a été le cas lors d'un comité exécutif fédéral mais également lors de la conférence des CSE qui s'est déroulée les 20 et 21 février 2025, avec pour l'objectif d'en faire un débat lors de notre congrès fédéral.

Mais la question à se poser est celle-ci : est-il possible de changer ce monde ? Parce que souvent, les salariés, informés par une pensée libérale à chaque moment de la journée, nous contestent notre vision du monde qui serait utopique, voire déconnectée !

Nous ne pouvons pas rester sur la négativité. Cela nous est trop souvent reproché ! Le « vous ne signez rien et êtes toujours opposés » ou « vous ne proposez rien... » est trop souvent colporté à travers les médias et le patronat. Mais savons-nous proposer un futur désirable ? Un futur ou le social et l'environnement sont la priorité ? Et surtout, comment le financer ?

Osons afficher régulièrement les chiffres qui ne sont pas issus de la CGT ! Selon une étude que vient de publier la Direction générale des finances publiques, en vingt ans, le revenu annuel des 0,1 % des plus riches a plus que doublé, progressant ainsi de 119 %. Il s'agit des 40 700 ménages qui, en 2022, avaient déclaré un revenu annuel supérieur à au moins 463 000 euros.

1 228 milliards d'euros, 147 milliardaires en 2024, les 500 fortunes de France battent tous les records. Les milliardaires n'ont jamais autant augmenté leur fortune que depuis le début des quinquennats d'Emmanuel Macron. En cause ? La politique en faveur des ultra-riches menée depuis le début, commencée par l'inénarrable suppression de l'impôt sur la fortune (ISF) dès l'arrivée du chef de l'État à l'Élysée. En 1996, elles représentaient 80 milliards d'euros. En 2017, elles représentaient 570 milliards d'euros. En 2020, 731 milliards. Un gavage en règle, pendant que la grande majorité des



Français a été fracassée par l'inflation.

A propos, saviez-vous que Bernard Arnault, sur ses 3 milliards de dividendes encaissés en 2024, ne paie pas d'impôts sur le revenu ? Étonnant pour celui qui déclare que nos entreprises sont trop taxées...

Donc de l'argent, il y en a ! En taxant simplement les 4 000 personnes, soit 0,02 % de la population des plus riches en France, à 2 %, on peut faire entrer dans les caisses de l'État entre 15 et 20 milliards d'euros.

Vous le voyez, un autre monde est possible, notamment sur le partage des richesses, et ce malgré le discours assommant des libéraux et du patronat avec leur « vous coûtez trop cher ! ». Non, ce sont eux qui nous coûtent cher et détruisent le système social français. Mais eux, préfèrent quitter et délocaliser. Comme l'a spécifié Sophie Binet : « les rats quittent le navire ».

Quand on parle de rapport à l'institutionnel et que nous insistons sur l'importance d'avoir une activité syndicale à hauteur d'au moins 50 %, c'est-à-dire trouver un équilibre entre les réunions patronales et même gouvernementales et le rapport aux syndiqués et salariés, il ne s'agit pas de faire la politique de la « chaise vide » mais de chercher à construire autrement.

Vous le verrez dans la présentation qui sera dispensée par Victorine à la suite des questionnaires sur les moyens et droits syndicaux, nous avons une grosse diversité des moyens de nos DSC et, par conséquent, nous devons nous remettre en question sur notre fonctionnement.

Comment faire, dans chaque syndicat, UL, UD, USTM, ou à la Fédération, chaque militant, et pour ce qui nous concerne aujourd'hui, comment faire pour que chaque DSC, coordinateur de groupe, reprenne du souffle pour ne plus se focaliser uniquement sur les négociations en tout genre et pour que chacun, dans son rôle de dirigeant, prenne le temps de la construction CGT, élève le rapport de force et redonne de l'espoir pour la construction d'une autre société ?

J'ose le dire, puisque c'est un constat que nous avons analysé dans presque toutes nos structures : la dépolitisation du syndicalisme est un frein dans la construction d'une « autre société ».

Nous fêtons en 2025, les 130 ans de la naissance de la CGT, sans être nostalgique de l'état de la CGT dans les périodes glorieuses. Les historiens et sociologues et nous-mêmes constatons qu'il y a eu un appauvrissement dans les idées pour en finir avec « le capitalisme ».

Si nous sommes à la CGT, c'est que déjà à la création de notre organisation, l'enjeu était de lutter pour un monde meilleur ! Se débarrasser de ce système d'oppression, de culpabilisation et d'esclavage des temps modernes.

Nous avons donc décidé d'aborder trois thèmes cette après-midi.

- Le premier est basé sur notre formation syndicale, avec le module DSC qui fonctionne bien, avec des stages remplis. Nous souhaitons encore l'améliorer avec une stratégie où nous avançons sur plus de formation politique (au sens noble du terme) en direction des élus CGT. Nous avons déjà quelques expériences et propositions qui seront dans le témoignage de Laurent cet après-midi.

- Le second est d'amener au débat, pour développer une stratégie ou la démarche démocratique est vraiment réalisée. Pour changer ce système « délégataire » entretenu depuis des siècles. D'ailleurs ne dit-on pas « délégué » plutôt que « représentant du personnel » ? La différence est de taille ! Le témoignage de Mehdi nous montrera que la démarche démocratique, c'est gagnant/gagnant.

- Enfin, nous devons mettre en avant une stratégie où nous avançons sur le lien entre sous-traitants et donneurs d'ordres, avec l'expérience réalisée à Airbus et, surtout, la proposition de loi des GM&S que nous évoquerons également avec la participation de Jérémy.

Vous le constatez, ces assises ont l'ambition de contribuer à sortir d'un fonctionnement syndical uniquement basé sur un rapport institutionnel. Le collectif DSC qui se réunit régulièrement a la volonté d'aider les DSC dans leur prise de mandat et de leur apporter une aide sur des sujets divers. C'est tout le sens du questionnaire sur la formation syndicale qui se trouve dans vos pochettes et que nous vous demandons de remplir. Nous travaillons à la fois pour être utiles au quotidien à vous toutes et tous. J'en profite pour remercier les camarades qui, malgré des agendas chargés, prennent le temps de participer à notre collectif DSC.

Je souhaite que cette journée soit riche en débats, que nous ayons des échanges constructifs et contradictoires car c'est aussi ça la force de notre CGT. Je sais très bien que, pour vous aussi, cela a été un effort de caler cette date dans votre agenda déjà bien chargé mais passer du temps entre nous pour débattre CGT est primordial dans la période.

Notre objectif à toutes et tous est le même : élever le rapport de force afin de gagner de nouvelles conquêtes.

Vive les assises des DSC et vive la CGT !

Bon travaux mes camarades.



Débat

En préambule au débat, une vidéo est projetée, qui reprend les témoignages de plusieurs DSC.

Anaël Thomas, Thalès

On appelle beaucoup les jeunes à participer aux instances mais si nous répondions à tous les appels, nous n'aurions plus de temps à passer sur le terrain. La clé pour attirer des adhérents, c'est la diversité de nos profils. Il est donc très important de garder du temps pour être sur le terrain.

Je voulais parler de l'industrie de la défense, qui n'est malheureusement pas en difficulté. Le cours de l'action Thales est en hausse, les actionnaires sont gâtés et cela coûte 900 euros par mois et par salarié (dividendes et rachat d'action). C'est un calcul important que nous essayons de faire comprendre aux salariés, dont certains ont acheté des actions Thales. Il faut bien leur faire comprendre qu'ils ne sont pas du côté du capital. Et si Trump est horrible, il a le mérite de montrer le lien entre capital et fascisme. Avec ce genre d'exemple concret, nous aurons moins de mal à tracter contre l'extrême droite aux prochaines élections.

Christine SCHOUVER, DSC Thales Alenia Space

Nous sommes en formation DSC au centre Benoît Frachon et ces assises en font partie. Nous avons travaillé collectivement sur des questions et avons rédigé une intervention sur la vie syndicale et la continuité : « Notre constat aujourd'hui est mitigé au regard de nos failles et de nos envies. Nous constatons également que notre population vieillit. Pour rajeunir, il va falloir syndiquer des jeunes, et pour cela, comprendre leurs attentes. Les jeunes autour de nous ne veulent plus perdre leur vie à la gagner ; ils sont en recherche de sens. Notre expérience de militants jusqu'au-boutistes n'est pas forcément exemplaire pour les jeunes, entre nos vies personnelles sacrifiées pour la cause et nos militants qui tombent en burn-out. Comment changer notre façon de penser et comment se ménager ? Comment protéger les militants ? Comment éviter le cumul des mandats ? Que propose-t-on aux jeunes pour leur faire briller les yeux ? ».



Jean François BEQUET Coordinateur Safran

Chez Safran, chaque salarié finance les actionnaires à hauteur de 2 600 euros chaque mois, et même 5 400 euros pour les salariés français.

Autre point : dans la vidéo a été évoqué le rôle des DSC mais pas l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Le mandat des DSC est pourtant lourd et pèse sur notre vie familiale, et je pense qu'il faudrait mettre ce sujet sur la table.

David CRUET ELVIA PCB

Je souhaitais attirer votre attention sur les sous-traitants des grands groupes. Ces derniers leur appuient sur la tête. Il faudrait donc trouver des solutions pour qu'ils puissent continuer à vivre demain.

Fabrice FORT, DSC Renault Trucks

Les profits explosent. Il est donc légitime de poser la question du partage des richesses. Mais nous sommes là au bout du processus, une fois la richesse captée par le capital. Il me semble donc important de regarder comment les entreprises captent cette richesse. Les salaires sont remplacés par des primes exonérées de cotisations sociales. Autrement dit, on privatise les profits et on nationalise les pertes. Il faut ressortir le travail réalisé autrefois sur le coût du capital et nous verrons qu'il a augmenté de manière exponentielle ces dernières années.

Les DSC ont aussi un rôle à jouer sur l'organisation du travail. Chez Renault Trucks, la direction souhaite faire passer notre production de 111 à 128 véhicules par jour mais les salariés ne sont pas augmentés pour autant. Quand je suis entré chez Renault, le groupe comptait 20 000 salariés. Il n'en compte plus aujourd'hui que 8 800 mais produit trois fois plus de camions. Dans les entreprises, nous n'aidons pas assez nos camarades à réfléchir à ce qu'ils font dans leur entreprise. Je vous invite donc à venir à notre prochain congrès avec des éléments sur l'organisation de votre entreprise...

Sébastien ROSTAN, Airbus Défense & Space Toulouse

Cher Airbus, le montant versé aux actionnaires est de 15 000 euros par salarié et par an. Cette année, ce sont 2,4 milliards d'euros qui leur seront versés, soit 100 % de plus qu'il y a trois ans.

Dans mon entreprise (6 000 salariés), la direction nous a soumis hier un accord de gel des salaires que certains syndicats ont signé, ce qui va coûter près de 10 millions d'euros à la Sécurité sociale. L'écart de rémunération entre femmes et hommes est de l'ordre 14 %, sachant qu'il n'y a pas de ségrégation professionnelle (il y a autant de femmes cadres que d'hommes cadres). Nous devons nous battre pour nos salaires et notre système de protection sociale.

Laurent SANTOIRE Groupe ARABELLE

Nous entrons dans une nouvelle ère. Il n'y pas d'argent pour les salaires ou les retraites mais il y en a pour faire la guerre. Pour notre part, nous demandons de l'argent pour les salaires, pas pour la guerre ! Je n'ai pas envie de travailler pour que des jeunes hommes se fassent la guerre. En 1914, il fallait refuser la guerre et il faut la refuser encore aujourd'hui. Il faut en parler. La CGT doit aussi prendre des initiatives fortes pour financer notre développement économique. Il faut ramener les choses là où elles sont. Ceux qui produisent les richesses sont les travailleurs. Il faut donc remettre au centre la production de richesses car c'est le fruit notre travail et notre bien.

David CRUET ELVIA PCB

Je souhaitais attirer votre attention sur les sous-traitants des grands groupes. Ces derniers leur appuient sur la tête. Il faudrait donc trouver des solutions pour qu'ils puissent continuer à vivre demain

Thomas ANAËL

Il faut se méfier de ceux qui disent que les riches sont nécessaires. Les rentiers ne sont pas nécessaires mais des parasites et les riches ne devraient pas exister. Il faut réfléchir à la répartition de la valeur dès sa production. Il ne devrait pas y avoir quelques grosses fortunes qui détiennent 45 % de la richesse. Chez Thales, les profits des actionnaires proviennent quasiment directement des subventions publiques.

Il faut recréer du commun, vaincre la division du travail, l'isolement entre les services de l'entreprise, la séparation entre salariés et prestataires, et je suis assez fier de faire partie du seul syndicat à poser la question de la finalité de Thales.

Une chose m'énerve. Nous devrions être dans une économie de guerre depuis des dizaines d'années mais pour l'environnement. Le capital ne réagit pas quand il s'agit d'empêcher l'humanité de disparaître mais de défendre les intérêts européens face à ceux des autres nations. Il ne faut jamais oublier que la guerre sert les intérêts des riches mais que ce sont les pauvres qui en meurent.

Alain GRATIGNY SAFRAN NACELLE LE HAVRE

Quand je suis face à ma direction, je ne me sens pas très utile car nous ne négocions plus rien du tout. Le dialogue social n'est qu'une domestication des organisations syndicales. Nous avons beau argumenter, ils s'en moquent royalement. Il faut changer tout cela. Il faut parler de la reconquête du terrain dont ils nous ont éloignés. On nous submerge de réunions avec des sujets bidon. Ce qu'il faut, c'est créer un rapport de force. Au Havre, nous arrivons à mobiliser des ingénieurs et



des cadres mais ces derniers n'ont pas tous la culture de la lutte. Il faut donc inventer de nouvelles formes de lutte, en s'adaptant à leur organisation de travail.

Bruno PREVOST DSC GESTAMP

Dans mon entreprise, nous avons gagné la semaine de 32 heures depuis deux ans mais nous avons des grosses difficultés de communication entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, ce qui fait que nous n'arrivons donc pas à contrer les arguments de notre patron. Et comme nous sommes dans un petit groupe (2 500 salariés) notre DSC n'a pratiquement aucun moyen.



Olivier TEN, DSC Legrand

En 2024, Legrand a dégagé un cash-flow de 1,2 milliard d'euros, fait une marge de 20 % sur ses produits, augmenté ses dividendes et la direction ne nous a proposé que 1,5 % d'augmentation lors des NAO. Il faut faire connaître ces chiffres aux salariés pour leur donner envie de se mobiliser. C'est ce que nous faisons via la formation des DSC, à laquelle nous allons ajouter un volet sur le salaire socialisé, sans oublier la loi Zucman.

Pour ce qui est de la vie de DSC, nous recevons parfois des appels à 23h. Nous sommes là pour courir un marathon, pas un 100 mètres. Il est donc important de se protéger.

Sandra ITIER DSC THALES

Je pense qu'il faudrait travailler à la planification industrielle. Nous sommes souvent contre les projets de nos patrons mais n'en avons pas forcément à proposer. Il faut donc vraiment travailler sur le long terme, proposer une vision, et cela me paraît particulièrement vrai pour les DSC. Il faut aussi avoir une vision de la décroissance et se demander à quoi servent nos emplois, s'il s'agit d'emplois d'avenir, etc., car les salariés veulent avoir un peu d'espoir et c'est notre rôle, en tant que DSC, de leur en apporter. Nous avons les moyens de proposer cette planification mais il faut que nous plions à cet exercice. Malheureusement, nous nous cantonnons trop souvent à réparer les « carreaux cassés » ou à résister face à notre patron, et ce n'est pas une méthode qui nous portera sur le long terme.

Charles GAVILAN SCI (groupe Equans)

Dans notre groupe, nous subissons une répression syndicale. Je suis par exemple convoqué prochainement au tribunal de Longjumeau. La direction de mon groupe fait pression sur les syndicats et les élus pour les pousser à partir et cela ne va faire qu'empirer. Ikea France également été condamné à 2 millions d'euros d'amende pour avoir surveillé ses syndiqués.

Les attaques contre les salariés mobilisés se multiplient dans différents secteurs d'activité et, surtout, des syndicalistes sont licenciés du jour au lendemain. Quand il s'agit de salariés protégés, même si l'Inspection du travail refuse un licenciement visiblement lié à l'exercice de l'activité syndicale, l'entreprise fait appel, jusqu'à obtenir gain de cause.

J'en appelle donc à une mobilisation le 18 mars pour nous soutenir devant le tribunal de Longjumeau.



“La Métallurgie
évolue,
ma mutuelle
s’adapte !”

Avec AÉSIO mutuelle,
adhérez à des solutions santé et prévoyance
conformes à vos obligations conventionnelles.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous
au 01 86 65 74 73
ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)



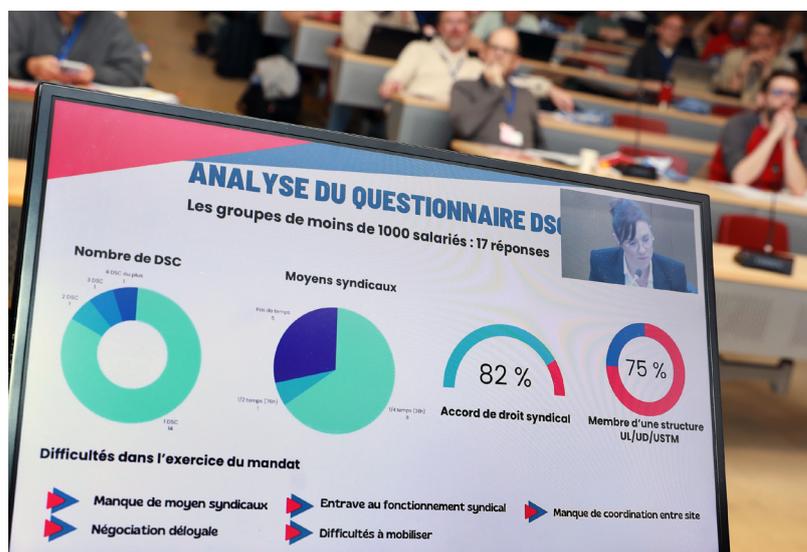
Retour sur l'enquête DSC

par Victorine RODRIGUEZ Groupe FRAMATOME

11



► Analyse du questionnaire DSC



► Introduction

La création du collectif DSC a pour but de :

- retrouver de la proximité avec les DSC ;
- participer à la construction de l'idéologie CGT ;
- créer des outils d'aide aux DSC.

Les réalisations du collectif DSC ont été les suivantes :

- l'organisation de journées d'études sur la RSE, les ICT et les élections professionnelles et le devoir de vigilance ;
- la plate-forme des accords ;
- le questionnaire des DSC ;
- onze réunions depuis 2023.

Les objectifs du questionnaire des DSC étaient les suivants :

- faire un état des lieux des moyens syndicaux dans les entreprises ;
- identifier les besoins en formation ;
- mesurer l'implication des DSC dans les structures et la Fédération ;
- analyser les difficultés des DSC dans l'exercice de leur mandat afin d'apporter des solutions concrètes.

Le pourcentage de réponse à ce questionnaire a été de 32 %, soit 125 réponses sur 380 DSC.

Dans les groupes de moins de 1 000 salariés (17 réponses).

Dans les groupes de moins de 1 000 salariés, une majorité de DSC sont seuls. 11 sont à quart temps et 5 n'ont pas de temps. 82 % ont un accord de droit syndical et 75 % sont membres d'une structure.

Ces DSC font état de difficultés dans l'exercice du mandat, en particulier un manque de moyens syndicaux.

Les groupes de moins de 5 000 salariés (48 réponses)

Dans ces groupes, une majorité de DSC sont seuls. 32 sont à quart temps. 63 % ont un accord de droit syndical. 77 % sont membres d'une structure.

Les groupes de plus de 8 000 salariés (52 réponses)

Dans ces groupes, il y a souvent 4 DSC ou plus. 19 sont à quart temps et 21 à temps plein. 84 % ont un accord de droit syndical. 55 % sont membres d'une structure.

On note un plafond de verre pour les groupes de moins de 5 000 salariés. Les acteurs sont en place mais n'ont pas assez de temps de délégation. L'implication dans les structures reste cependant plus prononcée dans les petits groupes.

Les principales difficultés dans l'exercice du mandat sont le manque de moyens et la répression syndicale.



► Pour aller plus loin

De nombreux DSC ont participé à la journée découverte de la Fédération (entre 12 et 24 par session).

Le taux de participation des DSC aux réunis du Conseil national se situe autour de 15 %.

35 DSC ont suivi la formation DSC en 2024. Le taux de satisfaction du stage DSC est de 80 %

25 % des 63 membres de la CEF sont des DSC.

9 % des DSC sont des femmes. On peut faire mieux. Même s'il y a peu de femmes dans la Métallurgie, on reste en dessous de leur représentation.

► Les futurs projets du collectif

Nous avons recueilli une trentaine d'accord de droit syndical et travaillons à un document qui en reprendrait les meilleures dispositions.

Nous souhaiterons améliorer la participation des DSC aux réunions du Conseil national.

Nous étudions également la possibilité de lancer un nouveau questionnaire.

Gérard MONTUELLE, coordinateur groupe Safran

Dans notre groupe, même si tout le monde n'a pas les mêmes moyens, nous sommes plutôt bien lotis. La question est plutôt de savoir comment nous organiser vis-à-vis de nos

sous-traitants. Il faut aussi être positifs et proposer des choses plutôt que toujours dénoncer et nous allons essayer de faire mieux sur ce plan.

Dans notre groupe, la CGT est la deuxième organisation syndicale mais c'est un combat de tous les jours pour le rester. Il faut se répartir le travail, visiter les syndicats dans toute la France pour voir ce que nous pouvons leur apporter et comment nous renforcer. Nous essayons de renforcer nos liens avec la presse, publions des tracts et essayons d'attirer les salariés. Malheureusement, notre direction veut renégocier nos moyens.

Dernier point: il serait bon de relancer le collectif Aéronautique avant le salon du Bourget pour voir ce que nous pourrions faire collectivement.

Ludovic BLONDEAU, Apéram Gueugnon

Dans le cadre de mon mandat, j'ai constaté que les usines étaient de plus en plus désorganisées, pour créer toujours plus de richesses avec moins de personnel. Chez Apéram, cela s'est traduit en 2024 par un plan d'économies de 100 millions d'euros sur la masse salariale. Malgré cela, Apéram a continué à verser à nos actionnaires des dividendes constants et a réalisé 500 millions d'euros d'investissements aux États-Unis. Cela a forcément entraîné un bras de fer et nous avons réussi à nous faire aider par notre avocat lors des débats devant le CSEC. Nous essayons d'impliquer les salariés mais ils sont influencés par le discours de la direction.

Lors des négociations, certains ont un peu l'impression d'être traités comme des pions. Il est donc important de se former pour éviter de tomber dans ce piège. Il faut arriver à sortir de l'agenda de la direction. Dans notre entreprise, la CGT a décidé de prendre les devants et de proposer aux salariés et à la direction un projet baptisé « Apéram 2030 ».

La CGT est belle, nous émancipe et nous permet d'avoir des outils pour transmettre aux salariés notre vision de l'entreprise et notre vision politique. Le meilleur moyen de faire du syndicalisme est d'être au contact des travailleuses et des travailleurs sur le terrain.

Steven FRERET, DSC GROUPE SAMES

Il me semble important de repolitiser la CGT car nous observons une poussée des idées capitalistes et d'extrême-droite. Il faut donc être vigilant.

Benoît DALGALARRONDO, DSC Ariane Group

Nous arrivons à faire des syndiqués mais avoir des militants est plus compliqué. Cela nous oblige à cumuler les mandats.

Outre mon mandat de DSC, je suis aussi élu titulaire au CSE et secrétaire de l'USTM de l'Eure. Quand un syndicat n'a que deux adhérents, comment peuvent-ils travailler dans leur entreprise ? Et outre le militantisme, la vie syndicale est aussi primordiale et je pense que beaucoup de syndicats n'arrivent pas à la développer.

Jérémy RONDEAU, DSC Airbus Atlantic

Je fais partie du collectif Aéronautique, ce qui nous permet d'échanger entre nous, mais il faudrait que davantage de DSC de sous-traitants y participent. Les enjeux sont importants. Nous avons donc besoin d'un maximum d'intervenants venant d'horizons variés. Nous avons aussi besoin d'aide pour les autres collectifs comme celui de la construction navale. Enfin, il est important que la plate-forme sur les accords soit alimentée par un maximum de délégués car c'est un outil essentiel qu'il est important que chacun s'approprié.

Christine SCHOUVER

Nous avons vu le nombre de DSC formés mais j'aimerais bien connaître leur pourcentage. Je rappelle par ailleurs que les collectifs permettent de créer des réseaux et de partager nos bonnes pratiques. Il faut donc s'emparer de la formation et des collectifs.

Franck THERY, Stellantis

Dans mon entreprise, il n'y a pas moyen de faire alliance avec les autres organisations syndicales car elles signent des accords qui réduisent les acquis sociaux des salariés et refusent toutes les expertises économiques. Dans la plupart des entreprises, le syndicalisme rassemblé n'est pas possible. Comment expliquer aux salariés que nous voulons un syndicalisme rassemblé alors que les autres organisations syndicales signent des accords qui nous font travailler gratuitement le samedi ? C'est un vrai questionnement dans notre organisation syndicale. Pour nous, la seule négociation à laquelle nous devrions participer est celle que nous obtenons par la mobilisation.

Lors des dernières élections, nous avons recueilli 46 % des voix au sein du 1er collège. Malheureusement, nous n'avons pas d'adhérents au sein des 2ème et 3ème collèges car il est très difficile pour eux de se syndiquer en raison des pressions qu'ils pourraient subir.

Patrice THEBAULT, coordinateur-adjoint groupe Airbus

Au sein du groupe Airbus, nous sommes trois coordinateurs et travaillons avec les DSC, ce qui permet d'impulser des choses très intéressantes.

Sur la question de la double besogne, il me semble important de réaffirmer cet enjeu et de mettre en avant le changement de société que nous appelons de nos vœux. Le monde dans lequel nous vivons n'est en effet plus possible et la CGT a son rôle à jouer pour aller contre ce qu'on veut nous imposer.

Nous ne sommes pas les seuls à avoir une double besogne ; le capital en a une lui aussi, qui travaille à transformer la société à son avantage. Cette transformation ne se passe pas uniquement dans la sphère politique mais aussi dans les entreprises. Nous avons par exemple négocié en 2024 un accord de droit syndical qui vise à transformer les organisations syndicales pour qu'elles ne soient plus qu'une annexe des services RH du groupe. Nous avons donc décidé d'attaquer cet accord en justice.

Nous n'avons pas grand-chose à attendre des discussions avec la direction. Une organisation syndicale a revendiqué la modération de l'évolution des grilles salariales, ce qui a permis à la direction d'annoncer qu'elles n'évolueraient pas en 2025.

Il me semble important que les DSC travaillent à construire le rapport de force, à organiser le débat dans les syndicats et ne respectent pas l'agenda du patron. Il faut sortir de la démarche de syndicat délégataire et porter une démarche démocratique pour construire le rapport de force.

Thomas ANAËL, Thales

Je voudrais savoir si certains groupes ont fait quelque chose à propos des fiches descriptives d'emploi des mandatés.

Michel SOUDAY DSC MERCEDES

Si je me suis engagé à la CGT, c'est grâce à Michel Ducret et je tenais à l'en remercier. Le problème, c'est que je manque de supports. Je ne trouve pas de moyen de les récupérer et ne sais pas quels arguments utiliser avec les salariés. J'ajoute que si la politique est importante, les jeunes ont parfois une mauvaise idée de tout cela et ont du mal à se rallier à notre cause.

Stéphane BRESSON DSC Airbus Atlantic

A propos de la syndicalisation des salariés des 2ème et 3ème collèges, nous sommes très forts au sein du 1er collège mais avons des difficultés avec les salariés du 2ème, et encore plus ceux du 3ème.

Nous nous sommes implantés depuis quelques années dans un bureau d'étude de la région toulousaine qui compte huit salariés. Aux dernières élections, nous avons réussi à trouver des candidats et avons désormais trois adhérents mais nous avons été déçus car nous n'avons pas fait un bon score.

Cette expérience a fait l'objet d'une journée d'étude organisée par notre collectif le 18 juin mais si nous en restons là, nos difficultés vont perdurer. Il serait donc bon de convoquer une nouvelle journée d'étude sur ce sujet pour partager nos expériences et comparer notre évolution au fil des ans.

Jérôme PATEDOYE, DSC Lincoln Electron France

Depuis son rachat par un groupe américain voilà huit ans, mon entreprise est passée de 1 000 à 350 salariés, avec un plan de licenciements tous les deux ou trois ans. Quand on est confronté à un plan de licenciement et que l'on doit négocier pour ses collègues, on y pense tout le temps. Nous sommes maintenant dans une PME et je n'ai pas de moyens syndicaux, ce qui m'amène parfois à travailler le soir ou le week-end. Je cumule aussi les mandats puisque je suis DSC, élu du CSE et du CSEC, secrétaire de l'USTM des Deux-Sèvres et membre de la CE de l'UL.

Sur mon site, nous avons sept élus au CSE mais seuls deux ou trois sont de vrais militants. Tout le travail repose donc sur eux, ce qui devient pesant au fil des ans. Dans notre département, nous manquons de moyens et de militants. Nous avons quand même réussi à obtenir la négociation d'un accord de droit syndical.

Yoann JEHANNEUF, DSC Thales

Mon établissement ne compte que des cadres et nous ne syndiquons que des cadres. Il faut juste aller les chercher et leur parler de nos valeurs. Nous avons une éthique et nos positions sont entendues par les salariés. Il faut aussi parler de l'extrême droite. C'est faisable mais il faut s'en donner les moyens, faire le tour des bureaux, expliquer, politiser, etc.

Alain GRATIGNY SAFRAN

Sur la syndicalisation, il ne faut pas hésiter à remettre en question les idéologies. Nous avons par exemple pris sur nos listes des cadres qui n'étaient pas syndiqués mais qui se sont syndiqués par la suite.

Sur le travail des DSC, on pourrait peut-être tenir des permanences téléphoniques, par exemple dans les UL et UD, pour les aider quand ils ont des difficultés.

Nous avons aussi des problèmes avec nos réunions. Si elles étaient bien préparées, nous aurions de meilleurs arguments, et nous pourrions peut-être les préparer de manière interactive, par exemple avec des compagnies de théâtre qui pourraient dispenser des formations dans les UL ou les UD, avec des jeux de rôle où les élus prendraient la place de leur directeur.

Faut-il consulter les syndiqués et les salariés ? Cela dépend des statuts de chaque organisation. On m'a appris qu'il n'était pas possible de faire changer quelqu'un d'idée mais on peut véhiculer des idées pour faire en sorte que d'autres y adhèrent.

Sandy BEL, STMicronics

Les accords de droits syndicaux sont parfois des pièges car ils nous enferment dans l'activité institutionnelle en obligeant par exemple les DSC à assister à toutes les réunions de CSE.

Dans mon entreprise, nous tenons des réunions hebdomadaires avec nos syndiqués et avons obtenu de belles réussites, en faisant par exemple adopter à notre direction une position sur la Palestine. Nous n'avons pas de mal non plus à avoir des discussions sur l'environnement ou la captation d'eau par nos patrons. Nous essayons de convaincre nos militants de l'intérêt de politiser nos actions et de démontrer que chaque action de la vie quotidienne est un acte politique.

La question des moyens est importante mais c'est ce qu'on en fait qui est au cœur de nos combats.



Stéphane FLEGEAU Secrétaire Général Adjoint FTM

Les thèmes que nous souhaitons aborder lors de notre prochain congrès sont les mêmes que ceux qui nous occupent aujourd'hui : la lutte contre les idées d'extrême droite, les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, la vie syndicale, la relation à l'institutionnel, aux syndiqués et aux salariés. La question est de faire adhérer à nos propositions pour arriver à élever le rapport de force dans les entreprises avec nos syndiqués et les salariés. La démarche démocratique est l'un des piliers de ce que nous pouvons mettre en œuvre avec eux, notamment sur les questions politiques. Il faut faire reprendre conscience aux syndiqués et aux salariés que tout ce que nous faisons est politique.

Depuis plusieurs congrès, la Fédération s'est ouverte à des partis politiques (hors RN), des ONG, des sociologues et des chercheurs. C'est dans ces moments-là que nous nous nourrissons mutuellement. Cette relation au politique, nous avons besoin de la renforcer et c'est tout le sens de notre démarche en faveur du projet de loi des GM&S, qui apporterait une réponse au monde du travail et éviterait des situations inacceptables.

Dès que l'on sort de son entreprise et que l'on noue des relations entre donneurs d'ordres et sous-traites, on arrive à faire des choses très concrètes. Ce lien est donc fondamental. Cette démarche que nous essayons d'impulser, notamment via la consultation démocratique, et à partir de nos propositions amène des perspectives et une autre écoute de la part des syndiqués et des salariés. Nous avons besoin de continuer à travailler dans ce sens et ces rencontres peuvent permettre d'échanger et de confronter nos idées. Cette journée est donc importante et s'inscrit pleinement dans la préparation de notre prochain congrès fédéral.

Evolution du dialogue social en entreprise par Sophie BEROU - Sociologue



► Introduction

Depuis la fin des années 2000, pas moins de sept lois se sont succédé parlant de « réformer » ou de « moderniser » le dialogue social : parmi celles-ci, on peut citer la loi sur la représentativité de 2008, la loi Macron du 6 août 2015, la loi Rebsamen du 17 août 2015, la loi El Khomri du 8 août 2016 ou les ordonnances Macron de septembre 2017.

Au fil de ces textes et de leur application, a émergé d'un régime néo-libéral de représentation des salariés qui se traduit par :

- un affaiblissement structurel depuis une quinzaine d'années de la représentation des salariés et de la représentation syndicale ;
- une perte accrue de pouvoir syndical pour peser sur les termes du « compromis salarial » (salaires, conditions de travail, temps de travail...).

► Le compromis salarial

Les économistes de la régulation parlent de « compromis fordiste » pour parler de la période des années 50 à 70. Pendant cette période, les organisations syndicales parvenaient à peser sur les éléments du rapport salarial : salaires, temps de travail, conditions de travail, etc. Cette force des syndicats était liée à leur présence sur le terrain, à leur insertion dans le collectif de travail et à leur capacité à mobiliser.

► Sous la décennie 80 : despotisme du marché

A partir des années 80 s'est mis en place dans les autres entreprises un autre régime dont le but était de placer directement les salariés sous la pression du marché (menace de fermeture, de délocalisations, suppressions d'emplois...). Ce nouveau régime s'est également accompagné de :

- une déconcentration productive mais qui s'accompagne de plus fortes relations de dépendance économique ou financière ;
- un usage accru de la sous-traitance ;
- une individualisation et une flexibilisation des politiques d'organisation du travail et de rémunération, avec le développement de dispositifs managériaux par objectifs, de primes à la performance individuelle ou collective (participation, intéressement) ;
- une flexibilisation des politiques de gestion de la main d'œuvre ;
- une précarisation de la condition salariale (fragilisation des collectifs de travail).

- Transition
= une volonté de « domestiquer » l'action syndicale, de l'intégrer à l'ordre managérial – un régime néo-libéral de représentation



► Des politiques d'entreprises ... portées par des réformes institutionnelles

Ces politiques de groupes et d'entreprises ont été rendues possibles par une série de réforme institutionnelles :

- le processus de décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise ou du groupe ;
- une transformation des règles de la représentativité syndicale (légitimité de l'accord majoritaire) ;
- un affaiblissement des capacités de contestation (périmètre des PSE, réduction du rôle des prud'hommes, loi Rebsamen, loi Travail) ;
- la transformation en profondeur des IRP ;
- Nouveau régime de représentation des salariés
- Le nouveau régime de représentation des salariés s'exerce dans deux principaux domaines :
- une transformation de l'assise institutionnelle des syndicats via la fusion des IRP ;
- une transformation en profondeur de la négociation collective.

Cela témoigne d'une volonté de domestiquer l'action syndicale, de l'intégrer à l'ordre managérial, dans un régime néo-libéral de représentation.

Une transformation du contenu et de la place des négociations

Cette transformation passe par :

- la multiplication des obligations de négociations mais sans obligation d'aboutir – activité de plus en plus chronophage et professionnalisée ;
- la subordination croissante de la négociation collective aux impératifs économiques des entreprises ;
- des négociations qui deviennent des instruments de mise en œuvre des politiques de restructuration et de flexibilisation de la production et de la gestion de la main d'œuvre ;
- un micro-corporatisme d'entreprise dans lequel les syndicats sont sommés de jouer le jeu d'un dialogue social qui est d'abord soumis aux exigences de compétitivité de l'entreprise ;

- selon J. Pélisse, une inversion des rapports de force dans l'entreprise, avec des directions d'entreprise qui placent les négociations sous contrainte pour restaurer de façon encore plus marquée le pouvoir managérial ;
- des usages offensifs des dispositifs de négociation par les directions

Contrairement à ce qui se passait dans les années 50 à 70, les syndicats ne font plus de la négociation un des éléments du rapport de force.

Le but de cette transformation est de :

- dépolitiser, au sens de déconnecter ce qui se joue dans les rapports de travail de l'activité de représentation et de négociation, vue comme une activité à part (les « professionnels » du syndicalisme) ;
- dépolitiser, grâce à l'usage d'un vocabulaire aseptisé, celui du « dialogue social » et des « partenaires sociaux », mais aussi par des négociations qui partent des mots de la direction, et une certaine façon de poser les enjeux ;
- disqualifier des façons de dire et de faire – violence symbolique (en plus des politiques de répression et de discrimination) ;
- en créant une distance accrue entre représentants et représentés (CSE/DSC).

Quelles pistes pour regagner en rapport de force ?

Comment faire face à un néo-libéralisme de plus en plus autoritaire, qui pourrait bientôt faire croire à des parodies de dialogue social sans syndicat ?

Il y a nécessité de s'ancrer dans les collectifs de travail, pour avoir une connaissance concrète des formes prises par l'exploitation et les dominations au travail.

Il faut également mettre en place une représentation ancrée sur la communauté de travail effective (sous-traitants, salariés mis à disposition, intérimaires).

Il faut enfin créer des espaces de discussion et de mobilisation hors des IRP et du calendrier des concertations et négociations.

Avec l'accompagnement juridique JDS avocats

Nous recevons des conseils pratiques pour bien exercer notre rôle de représentant syndical ou d' élu

Au quotidien, nous avons un accès illimité à 22 avocats

Droit du travail, droit privé, les salariés peuvent contacter JDS avocats en toute confidentialité

Dans toutes les situations, nous faisons face sereinement à notre direction

Grâce à JDS avocats, nous sécurisons nos activités sociales et culturelles et nos contrats fournisseurs



JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

430 syndicats et CSE nous font confiance
93 % de renouvellement

Tél. : 06 99 80 09 46
www.lesjds.com

Les JDS Ensemble, défendre le monde du travail

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**
du sur mesure pour les CSE et CSST

JDS **experts**
l'analyse économique au service des CSE

alteo
l'expertise SSCT

Débat

Patrick RICHARD, DSC Elvia PCB

Mon entreprise fabrique des circuits imprimés pour l'aéronautique civile et de défense. A la CGT, nous défendons la paix partout dans le monde. Or nous contribuons à la fabrication d'armes. Il faut être lucides : si nous n'avions pas ce marché, notre entreprise aurait disparu. C'est un vrai dilemme pour les salariés de cette entreprise. Quand j'y suis entré, elle travaillait pour des marchés civils mais l'activité télécom a été délocalisée vers l'Asie et elle a été rachetée par un fonds d'investissement (ACE Aéro Partenaires) afin de consolider la filière aéronautique française.

Concernant les moyens des DSC, je n'ai pas de moyens particuliers pour accomplir ma mission. Nous cumulons les mandats et il est très difficile d'inciter des camarades à en prendre.

Frederik CONSEIL, DSC Endel Altrad

Pour renforcer le lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants, il faudrait commencer par arrêter la sous-traitance en cascade. Si des sous-traitants travaillent dans votre entreprise, allez les voir pour savoir si leurs conditions de travail sont acceptables.

Avec le passage au CSE, nous en avons tous par-dessus la tête. Avec des camarades de l'entreprise, nous avons donc décidé de suivre une formation et j'encourage tout le monde à suivre la formation CSSCT. En revanche, il faudrait revoir l'arborescence du cloud.



Anaël THOMAS THALES

Chez Thales, les autres syndicats sont très dépendants de la direction. Si la direction ne leur donne rien, ils n'ont rien à dire. Il est très grave d'en arriver là mais c'est le constat que nous faisons. Heureusement, nous avons pas mal de choses à dire...

Je souhaitais également souligner l'importance de parler, dans notre communication, de « nous » les salariés et non de « vous » les salariés pour éviter de créer une distance néfaste.

J'ajoute que nous avons été soumis à une double peine : la fusion des IRP, qui vise à professionnaliser les élus, et l'empêchement du cumul des mandats. L'inversion de la hiérarchie des normes et la simplification du Code du travail constituent également des menaces.

J'insiste aussi sur l'importance de refuser systématiquement le cadre fixé par la direction. Dans notre entreprise, les négociations d'accord commencent par la présentation d'une proposition par la direction et les syndicats ne discutent plus que de ses modalités. Cela n'est pas possible. Nous sommes censés préparer une proposition à l'avance.

Cyril SALAÜN DSC THALES

Suite à différentes réformes institutionnelles, notre capacité de contestation est affaiblie, en particulier par la fusion des IRP et la limitation du nombre de mandats successifs au CSE.

A ce jour, une question se pose suite à l'ANI du 14 novembre 2024 : celle de la possible inscription dans le Code du travail de cette modalité. Il est difficile de trouver des candidats dans certaines entreprises. Cela est pourtant nécessaire pour passer le flambeau et garder une vie syndicale.

Quelle est la priorité de la CGT par rapport à toutes les luttes en cours – pour le droit des femmes, contre l'extrême droite, contre la réforme des retraites ? Sur tous ces thèmes, nous sommes en parfaite opposition avec le gouvernement. Nous ne sommes pas pour la professionnalisation des syndicats mais pour pouvoir avoir la main sur notre vie syndicale, il est important que ce soit eux qui puissent décider des élus à mandater. Cette question reste ouverte.

Enfin, lors des négociations, il faut arriver avec des accords que nous avons préparés, écrits avec nos mots et qui répondent aux besoins des salariés.

Alain GRATIGNY SAFRAN

Nous sommes effectivement détachés de la réalité du terrain. Nous utilisons les mêmes termes que le patronat : « dialogue social », « partenaires sociaux », « collaborateurs ». Derrière tout cela, il y a l'image de la CGT véhiculée par les médias, à savoir celle de gens qui brûlent des pneus et boivent de la bière sur des ronds-points. C'est à nous de changer tout cela par une approche pertinente et réfléchie. Il n'y a que le rapport de force qui fonctionne mais nous nous sommes éloignés du terrain. Il faut donc reconquérir ce rapport de force en inventant de nouvelles organisations de travail.

YILDI Ghazi DSC ASCOMETAL

Parmi les pistes à suivre, on parle de revenir sur le terrain et de parler aux salariés. Or nous avons un petit souci pratique : les salariés sont désormais en télétravail chez eux et je ne sais pas si quelqu'un aurait des idées qui pourraient nous être utiles.

Concernant par ailleurs la démarche démocratique, je n'ai rien à dire sur le principe mais si nous allons au bout de cette démarche, les résultats des votes risquent d'être surprenants.



Stéphane FLEGEAU

Je voudrais faire un parallèle avec la négociation sur la convention collective nationale, qui a duré six ans et a bien montré les différentes formes de syndicalisme mises en œuvre. Le néo-libéralisme amène la notion de diagnostic partagé, pour définir un accord de méthode et engager une négociation qui n'en est plus une étant donné que le cadre a été fixé par le patronat, accompagné par les autres organisations syndicales. Notre organisation est la seule à avoir proposé des textes sur les sujets qui ont été débattus mais nous avons été en difficulté pour mobiliser. Personne n'a cru ce que nous disions ; il était donc difficile de décliner nos propositions. Malgré tout, nous sommes allés au bout de notre démarche

et sommes la seule organisation à avoir consulté les salariés de la Branche. Puis, sous prétexte de dialogue social, le socle minimal signé par les autres organisations syndicales devait amener des négociations dans les entreprises au plus près du vécu des salariés. Or après plusieurs mois, on peut constater qu'il n'y a eu quasiment aucune négociation dans les entreprises, sauf dans celles où le rapport de force a permis de garder l'existant, voire de l'améliorer à la marge.

Nous voyons bien à quoi nous sommes confrontés, à savoir la logique du patronat, accompagné par les autres organisations syndicales. L'essence même de notre syndicalisme est de continuer à faire de l'éducation populaire pour les salariés qui sont complètement asphyxiés par les médias, les directions et les autres organisations syndicales. Nous avons donc un travail de fond à faire et cela ne passe que par le débat, l'échange et la confrontation des idées. C'est pour cela que la démarche que nous essayons de mener doit être la plus générale possible. Ce qui arrive à convaincre les salariés, c'est quand on leur donne une preuve par l'exemple.

Frédéric SIBEUD, Legrand

Ce que vient d'exposer Sophie Bérout est exactement ce qui se passe dans mon entreprise. Je suis donc impatient que nous travaillions ensemble sur la façon de riposter et reprendre le contrôle de la situation.

Laurent SANTOIRE GROUPE ARABELLE

Pour sortir du piège, il faut en revenir à l'essentiel, à savoir la formation théorique. Dans son Introduction générale à la critique de l'économie politique, Karl Marx explique que tout ce qui se construit dans la société est soutenu par les structures économiques. Or ces structures ont profondément changé. Nous nous sommes désindustrialisés et les nations qui faisaient autrefois partie du tiers-monde sont devenues parmi les premières nations industrielles du monde et réclament leur place dans le concert des nations. La confrontation actuelle entre les deux blocs essentiels, États-Unis d'un côté, Chine, Inde et Russie de l'autre, montre où se situent les principales forces productives dans le monde aujourd'hui.

En Europe, on nous dit aujourd'hui qu'il faut créer une économie militaire mais pour cela, il faut y convertir les responsables politiques. Voulons-nous le progrès social ? Voulons-nous le développement des forces productives ? Voulons-nous la paix ? Si nous voulons cela, il faut suivre un agenda politique. Il faut travailler sur notre base idéologique, qui est forte et claire, à savoir que nous sommes là pour la paye et la paix.

Sophie BEROUUD

Face à la stratégie visant à « intégrer » les organisations syndicales, il me semble que l'un des enjeux est de créer des espaces de discussion en dehors des institutions et de l'agenda imposé par les directions. Si l'on veut faire des institutions un point d'appui pour le rapport de force, il faut en contrepartie intensifier la vie syndicale. Il faut faire du syndicat ou de la section syndicale un espace de discussion, d'apprentissage et de délibération, pour amener les salariés à s'approprier le débat et à se sentir légitimes pour intervenir, mais cela demande du temps et de la disponibilité et les militants en ont très peu. Cela demande aussi de se répartir l'activité au sein de l'équipe syndicale et d'animer un espace de vie et de participation en dehors des institutions, un espace où les salariés pourraient parler de leurs problèmes et y trouver des solutions collectives. Certains voient les syndicats comme des « corps intermédiaires » entre direction et salariés mais pour moi, ce n'en sont pas. Le syndicat est l'outil des salariés.

Mehdi DESCHANET DSC et Coordinateur du groupe Framatome



Si je prends la parole aujourd'hui, c'est en tant que délégué syndical central et coordinateur du groupe Framatome, pour parler de notre vécu collectif à la CGT Framatome sur le site de Jarrie. Auparavant, j'étais délégué syndical sur le site de Framatome à Jarrie et suis aujourd'hui juste élu à son CSE. Ce que nous avons accompli ensemble en quelques années, c'est la preuve de la démocratie syndicale. Quand elle est réelle est portée par les travailleurs eux-mêmes, cela change tout.

En 2020, nous avons connu une scission, une période compliquée avec des tensions, des incompréhensions et, surtout, une question cruciale : comment reconstruire une CGT

forte et représentative ? A l'époque, nous étions 18 syndiqués. C'était peu mais nous avions une conviction : si nous voulions que notre syndicat devienne une véritable force, il fallait que chaque syndiqué et chaque salarié puisse avoir son mot à dire. Alors nous avons mis en place une véritable démarche démocratique.

Quand je dis « démarche démocratique », ce n'est pas juste un slogan que nous brandissons pour faire joli. C'est une pratique quotidienne, un engagement concret. Cela signifie que chaque décision importante qui nous concerne, nous la prenons ensemble. Chaque apport proposé par la direction, chaque changement dans l'entreprise, chaque revendication que nous portons, nous les soumettons aux syndiqués et aux salariés.

Au début, ce n'était pas facile. Il y avait des habitudes à changer, des résistances à lever. Certains pensaient que ce n'était pas possible, que cela ralentirait notre action, mais nous avons tenu bon et aujourd'hui, les résultats parlent d'eux-mêmes. Nous sommes passés de 18 syndiqués en 2020 à 94 aujourd'hui, sur un total de 300 salariés. Ce n'est pas rien et cette croissance ne vient pas de nulle part. Elle est le fruit de notre méthode, du fait que nous avons construit un syndicat où chacun peut s'exprimer, où chacun sait qu'il a un rôle à jouer, et grâce à cette dynamique, nous avons obtenu un rapport de force exceptionnel.

Nous sommes aujourd'hui la première organisation syndicale de l'entreprise mais si nous ne sommes pas encore la première au sein du groupe Framatome, je peux vous dire que quand nous parlons, la direction est obligée de nous écouter car elle sait que derrière nous, il n'y a pas juste un bureau syndical qui décide seul dans son coin ; il y a une base, des travailleurs consultés qui prennent position ensemble.

Prenons un exemple : lorsqu'un nouvel accord est proposé, nous ne nous précipitons pas pour le signer ou le refuser. Nous consultons d'abord les syndiqués, puis les salariés. Ce sont eux qui nous disent ce qu'ils en pensent : s'ils veulent qu'on négocie davantage, qu'on refuse ou qu'on accepte avec des conditions. C'est cela la vraie démocratie syndicale et c'est cela qui nous donne notre force aujourd'hui.

Mes camarades, ce combat ne s'arrête pas là. Parce que nous défendons la démocratie dans l'entreprise, alors nous devons aussi la défendre dans notre propre fonctionnement syndical. Nous sortons tout juste d'une coordination du groupe Framatome où nous avons réaffirmé notre volonté de faire fonctionner les quinze sites du groupe sur les mêmes bases démocratiques. En tant que DSC, avec d'autres camarades, je m'applique à avancer dans cette direction. D'ailleurs, la

majorité du temps en coordination est consacré à la vie syndicale des sites, à faire en sorte que, partout, la parole des syndiqués soit au cœur des décisions.

Regardez les politiques et les gouvernements, ceux d'aujourd'hui et ceux d'hier. Ils décident pour la population, sans la population. Ils imposent des réformes et des lois sans jamais écouter celles et ceux qui les subissent. Ils prennent des décisions dans des bureaux fermés, coupés de la réalité du terrain, des travailleurs et des citoyens. Soyons clairs : dans les syndicats aussi, on assiste encore, malheureusement, pour des raisons différentes, à un manque de démocratie, ce qui ne correspond pas à la charte de l'élu et du mandaté. Trop souvent, il y a un chef, un délégué syndical qui décide seul et tout le monde s'exécute mais ce n'est pas normal.

Un syndicat ne doit pas fonctionner comme un gouvernement autoritaire où quelques-uns décident pour tous, coupés du terrain. Ce n'est pas cela la CGT que nous voulons. Ce n'est pas cela la CGT que nous avons construite à Framatome Jarré. Nous avons prouvé qu'un autre fonctionnement est possible, que lorsque les travailleurs sont consultés en permanence, lorsqu'ils ont leur mot à dire, à chaque étape, le syndicat devient plus fort. Alors à nous de ne pas imiter un gouvernement chaotique, à nous de faire mieux, à nous de montrer l'exemple parce que notre force, c'est la démocratie, la consultation et l'implication de tous. C'est en restant fidèles à ces principes que nous avons construit notre rapport de force et c'est comme cela que nous continuerons à penser.

Camarades, on ne lâche rien. Vive la CGT ! Vive la lutte ! Vive la démarche démocratique !

Fabrice TIERCELIN, DSC Groupe Walor

J'entends aujourd'hui beaucoup de propos pessimistes. Je rappelle quand même que c'est le DSC qui participe aux négociations et qui doit emmener les salariés vers ce qui est le mieux pour eux. Mon entreprise a été rachetée par le fonds d'investissement Mutares qui, la première année, ne voulait pas donner d'augmentation générale. Nous leur avons donc fait voir notre pouvoir puisque nous avons réussi à obtenir des NAO l'année dernière. Cette année, nous sommes encore en négociation et pour que les choses ne se passent pas comme l'année dernière, nous avons fait une semaine de grève dure et notre direction est plus ouverte.

En tant que délégué syndical central, j'essaie d'expliquer aux salariés comment on peut faire pour réussir. Je rappelle que c'est à vous d'emmener les salariés où vous voulez mais il ne faut pas être toujours pessimiste. J'aimerais donc entendre parler de ce qui est gagné et pas seulement de ce qui est perdu.

Nadia SALHI, STMicronics

Je suis DSC depuis 2022, élue de CE depuis 2017 et mon syndicat se faisait un devoir d'assister aux réunions de la direction mais les relations sociales se sont tendues et aujourd'hui, nous sommes plutôt sur notre propre agenda. Il faut trouver la parade à leur stratégie et c'est une manière d'y répondre.

Sur la démocratie syndicale, il est vrai qu'il est inscrit dans la charte des élus et mandatés qu'il faut consulter les syndiqués

et les salariés avant la signature de tout accord. Or les choses ne sont pas si simples car chaque section syndicale a sa façon de fonctionner depuis plusieurs années. Nous visons à la consultation systématique des salariés, ce sujet est toujours à l'ordre du jour de nos AG de syndicats mais il est difficile à organiser pour des tas de raisons. Et quand des accords ne correspondent pas à nos valeurs, devons-nous franchir la ligne rouge ?

Pour nous, la consultation ne peut pas se résumer à demander « oui » ou « non ». Il faut bien travailler le terrain avant, construire des revendications, expliquer les avancées ou les reculs et appeler les salariés à prendre une décision en conscience.



Autre question : après une grève et la conclusion d'un protocole de sortie de grève, faut-il consulter tous les salariés ou seulement les grévistes ?

Sandra ITIER THALES

Que faut-il faire quand les syndiqués ne sont pas d'accord avec



l'avis des négociateurs ? La démarche démocratique impose d'accepter le résultat du vote, même si cela est parfois difficile à entendre pour les camarades qui négocient. Je comprends que cela soit parfois dur mais si les syndiqués veulent que nous signions un accord, il faut le signer.

Il faut par ailleurs se former aux outils numériques car il en existe des très utiles (sondages sur Internet, mise en page de documents...). C'est notre responsabilité, en tant que DSC, de nous former et d'être pertinents sur ces sujets. Certains disent qu'il faut aller voir les salariés mais est-ce le rôle des DSC ? N'est-ce pas plutôt celui des syndiqués, les DSC étant là pour coordonner leur action et leur donner des arguments ?

Enfin, que ressortira-t-il de cette journée ? Y aura-t-il un plan d'action ? Allons-nous mettre en place des actions concrètes à la suite de nos échanges ?

Sebastien ROSTAN

Il n'est pas facile de rencontrer tous les salariés d'une entreprise qui compte 5 000 salariés répartis sur une dizaine de sites pour leur demander leur avis et construire avec eux un cahier revendicatif. Il faut effectivement utiliser des outils numériques. L'employeur peut donner son accord pour que nous contactions les salariés mais il ne faut pas dépendre de lui. Dans mon syndicat, nous avons donc décidé de reprendre

la main. Nous faisons un travail de terrain en demandant à chaque salarié son adresse e-mail et son autorisation pour l'ajouter à notre liste de diffusion. Nous leur proposons également, dans chacun de nos e-mails, de ne plus recevoir nos messages. Je conseille cette méthode qui permet de se dispenser de l'autorisation de la direction pour envoyer des e-mails aux salariés.

Fabrice FORT RENAULT TRUCKS

Je pense que la finalité de leur travail échappe à plein de salariés. Historiquement, nous avons toujours travaillé à la redistribution de la richesse créée par le travail mais aussi sur le rapport des salariés à leur travail, notamment pour faire connaître nos propositions pour s'en émanciper. Or les directions d'entreprise se sont réapproprié cette aspiration légitime des salariés à travers la mise en place du lean, des séminaires d'équipe, des entretiens sur les objectifs, etc. Ne sommes-nous pas en panne syndicalement parlant sur nos propositions entendables par les salariés pour s'émanciper du travail ? Je pense en effet que nos propositions sont difficilement audibles. Il faut donc peut-être revisiter cela à travers notre champ syndical, notamment sur le thème de l'émancipation du travail que nous avons trop laissé de côté.

Patrick RICHARD ELVIA

Je voulais revenir sur le sujet des classifications en vous faisant part de ce qui a été fait chez nous. En janvier 2024, nous avons tous reçu notre nouvelle classification avec notre fiche de paye. Cela fit un tollé dans une entreprise car les salariés se sont tous sentis déclassifiés. Peu avant, un débat animait la CGT : comme nous étions contre la convention collective nationale, fallait-il prendre en mains ce sujet ? Pour notre part, nous avons décidé d'engager le combat. Nous avons rédigé nos propres fiches emplois, avons dit aux salariés qu'ils avaient la possibilité de contester leur classification et avons reçu cent lettres en une semaine (sur 180 opérateurs dans l'atelier). Parallèlement, la production a baissé de 70 %, entraînant une grosse alerte au sein de la direction. Nous avons donc engagé des discussions, avons présenté nos fiches de classification au DRH et ils ont fini par faire un copier/coller de ce que nous avons rédigé, ce qui fait que le classement des opérateurs est passé de C5 à au moins D8.

Je souhaitais aborder un deuxième sujet : la démocratie au sein du syndicat. Pour nous, l'information des salariés, en particulier de nos syndiqués, est indiscutable. Au sortir de chaque réunion de CSE, un compte-rendu est adressé par e-mail à tous les syndiqués et comme nous voulons qu'ils aient la primeur de l'information, nous ne l'adressons que le lendemain aux salariés.

Pour ce qui concerne les NAO, nous ne signons jamais d'accord

sans avoir convoqué au préalable une assemblée générale de tous les salariés et sans les avoir fait voter à l'unanimité pour ou contre.

Laurent RICHARD NOKIA

Chers camarades, je vais vous dire quelques mots en préambule de la table ronde sur la formation de DSC.

Tout d'abord, quelles sont les missions du DSC ? Comme précisé dans le livret du DSC, 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.

En conséquence, 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 fait le lien entre la Fédération et les syndicats. Il n'est pas un homme-orchestre mais un chef d'orchestre

Son objectif est de :

- impulser la vie syndicale
- coordonner les syndicats avec les DS des établissements et des entreprises sous-traitantes ;
- augmenter la représentativité de la CGT à chaque cycle électoral.

En ce sens, le but de la formation de DSC est multiple. Il s'agit tout d'abord d'apporter l'ensemble des connaissances pratiques nécessaires à l'exercice du mandat de DSC, mais surtout – et c'est ce qui n'est sans doute plus autant présent que par le passé au sein de la CGT – donner une colonne vertébrale politique (au sens noble du terme) au DSC.

Le contenu de la formation de DSC se décline autour de 4 thèmes.

- Thème 1 : le cadre légal du mandat de DSC : règles de désignation, moyens d'actions et prérogatives.
- Thème 2 : le DSC, animateur d'un collectif : tâches à réaliser pour impulser la qualité de vie syndicale dans les syndicats de l'entreprise et organiser le travail collectif.
- Thème 3 : le coût du capital : fondamentaux économiques avec 1 vision CGT.
- Thème 4 : le DSC et la dimension internationale :

ouverture sur la dimension internationale.

Après la formation de DSC et tout au long du mandat de DSC, un collectif des DSC et coordinateurs a été créé au sein de la Fédération de la Métallurgie. Il est important que de nombreux DSC soient membres de ce collectif qui est un lieu d'échanges et de construction, par exemple la construction d'une base de données des accords afin de mettre en communs nos accords et les analyses faites par les camarades dans les différentes entreprises de la métallurgie. Également d'autres actions ponctuelles comme cette journée des Assises des DSC.

Pour la suite, au sein du collectif, une réflexion a été engagée sur une formation de niveau 2 des DSC. Un mini sondage est dans vos pochettes, votre retour est très attendu, ceci donnera des pistes.

Quelques pistes non exhaustives de réflexion.

- La fabrication du consentement (étudiée par Noam Chomsky) : comment la déconstruire ?
- Le mécanisme de reproduction des hiérarchies sociales (étudié par Pierre Bourdieu).

Place au débat !

Yoann ALMIRAL RENAULT RETAIL

Nous sommes en période de négociation et avons réussi à remobiliser les salariés en organisant des AG. Nous faisons le tour des bureaux, avons créé un groupe WhatsApp et fait un sondage dans les bureaux, dont nous avons remis les résultats à notre PDG quand il est venu faire son discours, pendant lequel 80% des salariés sont partis. Je peux vous dire qu'à partir de là, le rapport de force a changé.

Patrick SELLIER, Collins Aerospace Vernon

Dans notre accord de droit syndical, nous avons obtenu quasiment les mêmes droits qu'auparavant. Nous avons par exemple obtenu la tenue de deux réunions distinctes par mois, l'une pour remplacer les réunions de CE, l'autre pour remplacer les réunions de DP, ainsi qu'une réunion de la CSSCT par mois. Nous avons aussi obtenu une AG payée après chaque journée de négociation, ce qui permet de réunir tout le monde.

Mon prédécesseur avait sa manière de faire et la direction ne nous prenait plus vraiment au sérieux. A la suite d'une assemblée générale concernant les NAO, alors que la direction nous proposait à peine 2% d'augmentation, plutôt que bloquer le site, j'ai demandé aux salariés de rentrer chez

eux trois heures avant l'horaire habituel et 70 % des salariés non-cadres et 40 % des cadres ont suivi cet appel. Nous avons recommencé le lendemain, la direction nous a convoqués et a constaté que les salariés nous suivaient. Ainsi, la direction a pu constater le nombre de grévistes, et nous, qui ne faisait pas grève. Finalement, les NAO ont abouti à un résultat plutôt acceptable.

Gilles SCHERRER, DSC Safran Corbeil

Dans mon entreprise, nous adoptons une attitude différente selon les réunions : si nous sentons que nous y serons écoutés, toute notre délégation y participe ; sinon, seul le RS et un ou deux élus y participent et les autres prennent leur temps de délégation pour travailler sur le terrain. Durant les réunions préparatoires, nous faisons aussi le tour des salariés. On peut donc utiliser ces outils contraignants et faire en sorte qu'ils ne le soient plus.

Pour ce qui est de la démocratie syndicale, si je l'applique à la lettre avec les salariés, ils me demanderont à continuer à travailler de nuit et de ne pas à passer à 32 heures. Elle ne peut se faire que dans des assemblées générales, avec les salariés présents. Je comprends qu'elle puisse fonctionner dans les petites entreprises mais dans la mienne, je sais que si je consultais les 3 000 salariés, je n'aurais que 400 réponses.

Jérémy RONDEAU, Airbus



Je rencontre régulièrement les délégués CGT de Satis, une entreprise sous-traitante d'Airbus bien implantée sur le site de Nantes qui a aussi voulu s'implanter sur le site de Mérignac. Ils m'ont contacté pour me demander de les emmener visiter le site de Mérignac. J'ai donc organisé le déplacement, nous

sommes rentrés sur le site, avons rencontré des salariés et quelques semaines plus tard, y avons monté une liste aux élections professionnelles. J'avais déjà commencé à travailler avec les délégués de Satis au moment du PSE, au début de la crise Covid, en leur apportant régulièrement des informations sur le carnet de commande d'Airbus, et donc sur la charge de travail des sous-traitants, éléments qu'ils ont pu apporter lors de la négociation du PSE avec leur direction. Les questions industrielles ne doivent pas rester à la main des employeurs. Il faut les partager et en débattre entre syndicats d'entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes pour ne pas subir les décisions patronales.

En octobre 2024 la CGT de Satis Nantes a décidé de se mettre en grève sur le site d'Airbus et nous les avons accompagnés pendant trois semaines. Cette lutte s'est terminée par une belle victoire car ils ont gagné énormément de choses.

Olivier TEN LEGRAND

Cela s'appelle de la culture populaire. La démarche fédérale est de consulter les syndiqués et d'aller jusqu'à consulter les salariés. Des syndicats ont réussi à mettre en place cette démarche. Oui, au début, nous avons signé des accords auxquels nous n'étions pas favorables sur le papier mais plus on intéresse les salariés à ces sujets, plus ils auront de pertinence... Quel DSC ne s'est pas retrouvé contraint par sa coordination de signer un accord alors qu'il ne le souhaitait pas ?

De la salle

Quel appui la Fédération pourrait-elle apporter aux syndicats dans leur communication ?

Olivier TEN

Nous avons déjà une plate-forme pour les accords et pourrions peut-être en créer une pour les tracts.

Patrick BERNARD

Nous avons vu, grâce à la présentation de Sophie Bérout, qu'il existe bien une stratégie patronale pour occuper les syndiqués et, surtout, pour nous couper du contact avec les salariés et faire en sorte que l'on négocie dans un cadre néolibéral reposant sur l'idée qu'on ne peut pas porter un autre projet de société dans nos négociations.

Nous allons devoir continuer à creuser la question de la dépolitisation. Il y a en effet une perte du sens politique. Nous connaissons nos dossiers, sommes crédibles mais avons du mal à porter un autre projet de société. Pendant une période, des mots comme « communisme », « socialisme » ou « auto-

gestion » étaient vus comme des gros mots. Il est temps d'y réfléchir nous ne pouvons pas nous contenter de critiquer le système capitaliste sans proposer un autre choix de société. C'est un sujet global à travailler dans la CGT.

Sur la démarche démocratique, personne ne dit qu'elle consiste à demander « oui » ou « non ». Certains syndicats



sont gênés de consulter les salariés par peur de leur réponse. D'autres syndicats ont signé des accords d'intéressement à la demande des salariés alors que la CGT y est opposée. Nous n'en avons jamais discuté mais la démarche démocratique est compliquée car chaque syndicat a sa façon de faire.

Je ne reviendrai pas sur la délégation de pouvoir, qui est ancestrale. Si peu de salariés répondent à nos consultations, c'est parce que cela fait des années qu'on ne leur demande plus leur avis et ce n'est pas en six mois qu'ils changeront d'état d'esprit.

Sandra ITIER THALES

A propos de la communication, vous pouvez contacter l'Ufict, qui a un collectif Communication, alors n'hésitez pas.

Olivier TEN LEGRAND

L'Ufict a effectivement beaucoup de matériel de communication et il est important de s'en servir avec les salariés des 2ème et 3ème collèges.

Michel DUCRET

Je tiens à remercier l'ensemble des camarades présents, mais également l'engagement du collectif DSC, Bastien à la technique et le secrétariat administratif du secteur qui ont contribué à la réussite de ces assises avec la participation de

170 DSC et coordinateurs de groupe.

On n'attendra pas dix ans pour en refaire et on vous propose de renouveler cette initiative à chaque mandat fédéral. Cela permet de faire un bilan de la mandature et aidera, comme c'est le cas aujourd'hui, au débat du congrès fédéral, tout comme les conférences régionales qui se déroulent en ce moment dans les territoires.

J'espère que les débats vous auront permis de prendre conscience de la stratégie patronale mise en place, de l'obligation de fonctionner autrement, et je remercie chaleureusement Sophie pour son intervention de qualité qui doit nous interroger toutes et tous. Si c'est votre cas on a déjà gagné.

Nous avons fait un bilan de cette mandature pour cette première prise de responsabilité, avec en ligne de mire le congrès fédéral sur lequel chacun d'entre vous doit s'engager dans le cadre des désignations du mandatement des délégués direct.

Concernant le livret des collectifs fédéraux dont nous avons débattu, chaque DSC ou coordinateur de groupes peut avoir un rôle dans notre fédération en participant à un collectif. Nous avons besoin de votre expérience de terrain pour construire des argumentations utiles aux salariés.

On insiste souvent notamment en formation : vous êtes des dirigeants à part entière de la fédération et par conséquent, vous avez un rôle important notamment lorsque nous avons des conseils nationaux. Votre place est indispensable puisque c'est l'instance dirigeante et vous ne pouvez être en dehors des décisions prises. Certes il y a parfois – pour en parler au collectif DSC – à améliorer son fonctionnement et déroulement ; votre présence est importante. Je vous rappelle la date du prochain conseil national qui se déroulera dans cette salle les 9 et 10 avril 2025.

Le collectif DSC tirera les enseignements de cette journée et déclinera un plan de travail permettant d'organiser des journées à thème. C'est le cas sur les élections professionnelles avec la fin du cycle 4 où nous pourrions avoir une analyse plus fine des résultats. Vous l'avez vu également, nous insistons sur les formations syndicales pour qu'aussitôt le camarade désigné, nous lui en proposons une car cela ne peut que l'aider dans sa prise de fonction. Nous souhaitons être une fédération utile et non, comme je le disais tout à l'heure, n'être là que pour faire des mandats. C'est pour cela que nous organisons tous les ans une journée des nouveaux mandats courant novembre de façon à avoir un lien direct avec nos



nouveaux DSC.

Nous avons durant cette mandature également insisté pour participer aux coordinations de groupe afin d'apporter un œil extérieur et apporter une aide éventuellement mais également essayer d'aider dans syndicats dans les groupes qui ne se réunissent peu ou pas du tout. Nous continuerons dans ce sens pour la prochaine, par exemple en essayant de pousser au débat dans la cadre de la campagne menée par la fédération sur la loi GMS afin d'avoir des motions dans les instances représentatives.

J'ai l'intention donc de continuer dans ce sens avec le collectif pour la prochaine mandature. Je vous souhaite bon courage dans les luttes, à commencer par celles des 8 et 20 mars prochains. Ne lâchons rien face au capital mes camarades ! La richesse c'est nous qui la créons, et plus on sera fort, plus on gagnera.

Un grand merci à vous pour la qualité des échanges et la tenue des horaires.





Communication

27



FABRICANT MATERIEL SYNDICAL PARTENAIRE OFFICIEL DE LA CGT

Direct atelier - Sans intermédiaire

Drapeaux - Banderoles - Badges - Stands expo - Autocollants
Gilets - Tee-shirts - Voiles - Parapluies - Magnets - Cadeaux...



INPI dépôt 6347

INPI dépôt 20235398

edouard@LMcommunication.com

02 32 18 07 70

LMcommunication.com

Compte-rendu des travaux Assises des DSC et coordinateurs de groupe

6 mars 2025

