

Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement

Une fédération unie et forte

Des syndicats organisés, revendicatifs et en lutte



## Retour sur le 53<sup>ème</sup> congrès de la Confédération

Le 53<sup>ème</sup> congrès de la CGT de Clermont-Ferrand a débattu de l'unité syndicale et de la nécessité de rechercher une base commune pour amplifier le rapport de force.

Extraits du document d'orientation adopté :

### La force de l'unité, un syndicalisme qui rassemble

Malgré notre volonté d'unité, nos relations avec les autres organisations syndicales ne sont pas de même nature d'une profession à l'autre, d'un territoire à l'autre, d'une entreprise à l'autre ... Nous ne sommes pas la seule organisation à travailler à la syndicalisation, à viser la conquête électorale dans tous les scrutins syndicaux, à vouloir peser dans la conduite des luttes et dans les négociations. Nous sommes parfois plus en concurrence qu'en coopération. Il nous revient de dépasser cette contradiction, de travailler toujours plus nos arguments afin de renforcer à la fois notre capacité à agir et

notre propension à gagner les revendications dans le cadre d'une unité d'action.

L'unification du syndicalisme est une dimension identitaire de la CGT qui, dans l'article 5 des statuts confédéraux, indique que la CGT promeut un syndicalisme unifié et se prononce pour l'édification d'une seule organisation de salariés. C'est donc bien une unification que nous visons, respectueuse du fédéralisme, des principes et objectifs visés dans les statuts de la CGT. Elle nécessite un travail commun et démocratique avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Afin de déjouer le piège de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste.

À l'heure où les enjeux revendicatifs revêtent une importance essentielle et où le syndicalisme est fortement interrogé, les démarches intersyndicales connaissent un regain nouveau. Au-delà des rencontres et des échanges réguliers, des démarches partagées sont initiées sur la formation, les services publics, etc. Notre ambition est de faire la part entre ce qui nous distingue et de nous appuyer sur ce qui nous est commun. Cette base commune doit être clairement établie, sur le plan des valeurs et de la stratégie, en s'appuyant notamment sur les expériences locales. Par cette stratégie, la CGT affirme son choix d'unité dans une recherche d'amplification du rapport de force. La déclinaison de cette stratégie sera mise en débat dans nos organisations et nécessitera des étapes partagées avec les syndiqué.es.

Résolutions thème pour une élévation et un élargissement du rapport de force, la CGT s'engage à :

- ✓ Renforcer les échanges, les débats, le travail avec d'autres organisations sur des objectifs et valeurs communes.
- ✓ Œuvrer à l'unité syndicale.
- ✓ Poursuivre le travail avec les associations et les ONG dans le respect de nos repères revendicatifs et de l'indépendance et des prérogatives de chacun.e.
- ✓ Poursuivre le travail avec des mouvements et partis politiques, dans le respect de l'indépendance et des prérogatives de chacun.e.

Afin de mettre en débat cette stratégie dans nos syndicats et suite aux interrogations légitimes dont nous font part nos organisations, la fédération mettra à disposition de ses composantes les comptes-rendus et relevés de décision des différentes rencontres entre la CGT et les autres organisations.

Vous trouverez dans ce Courrier du Militant un premier point d'étape des discussions engagées.

sommaire	
Retour sur le 53ème congrès de la confédération	page 1
Compte rendu de la rencontre CGT-FSU du 10 juillet 2023	page 2
Commission exécutive confédérale du 3 octobre 2023	pages 2 et 3
Compte rendu CGT de la rencontre du groupe de travail CGT - FSU du 14 novembre 2023	page 4
Groupe de travail CGT-FSU	page 4
Compte rendu commun CGT-FSU de la réunion du 20 décembre 2023	page 5
Fonctionnement de la CGT	pages 5 et 6
Fonctionnement de la FSU	page 7
Compte rendu de la rencontre CGT/Solidaires du 19 janvier 2024	page 8
Point d'étape du groupe de travail CGT-FSU	pages 8 et 9
Compte rendu du groupe de travail CGT-FSU du 7 février 2024	page 9
Compte rendu de la réunion CGT-FSU, Toulouse du 7 mars 2024	page 10
Courrier UFR à la confédération	page 10

## Agenda

27/03	Rencontre FNEE - CGT ADEME
28/03	CSAM
02/04	FSM
03/04	Négociation action sociale
10 et 11/04	CEF
23/04	Négociation égalité professionnelle

## Contacts

Secrétaire général Ivan Candé	sg.fnee@cgt.fr
Vie syndicale Benjamin Briant	orga.fnee@cgt.fr
Organisation Isabelle Robert	orga.fnee@cgt.fr
Permanence Yolande Mellado	orga.fnee@cgt.fr
Trésorerie Eric Bernard	tresorerie.equipement@cgt.fr
Communication Mjo Leliard	com.fnee@cgt.fr
Formation Nathalie Carpentier	nathalie.carpentier@i-carre.net
Infrastructures Gaëtan Silene	gaetansilene@snprti.fr
Secteur Mer Nicolas Mayer	nicolas.mayer@cgt.fr
Secteur aérien Eric Monate	monate@usac-cgt.org
Secteur Environnement	poleenvironnementcgtfnee@gm ail.com
Interministériel Fabrice Massoulié	fabrice.massoulie@i-carre.net
Catégoriel Bruno Piel	bruno.piel@cerema.fr
Action sociale Bernadette Coignat	bernadette.coignat@bouches-du-rhone.gouv.fr
OFICT Isabelle Lepla	isabelle.lepla@cerema.fr
UFR Didier Alligné	alligne.didier@neuf.fr

## Compte-rendu de la rencontre CGT-FSU du 10 juillet 2023



« assises du syndicalisme » : ce serait donc bien, dans un premier temps, de pousser cette initiative plutôt que de tout de suite partir sur une configuration restreinte.

**CGT** : Sophie Binet, secrétaire générale ; Laurent Brun, Thomas Vacheron, Céline Verzeletti, membres du bureau confédéral ; Jean-François Bolzinger, coordination de la SG.

**FSU** : Benoît Teste, secrétaire général ; Sigrid Gérardin SG SNUJEP-SN FSU, Sophie Vénétitay SG SNES-SN FSU, Bruno Lévédér SN FSU-Fonction publique, Laurent Cadreils SN FSU-École Emancipée.

Cette rencontre entre nos deux organisations FSU et CGT est la première depuis le 53ème congrès confédéral de celle-ci. Elle a permis de partager les points de vue sur la situation sociale et celle du syndicalisme, en évoquant ses forces comme ses difficultés.

Les deux organisations syndicales partagent des analyses convergentes sur la situation sociale et les défis lancés au syndicalisme. La poursuite débridée de l'offensive néolibérale et les dangers d'une extrême droite dont l'idéologie se répand telle une gangrène dans la société nécessitent des réponses syndicales fortes, à la hauteur, et unitaires.

La CGT tient à préciser que les évolutions entre le projet et le document d'orientation adopté au congrès ne doivent pas être comprises comme une remise en cause du processus de travail en commun avec la FSU avec un processus de rapprochement engagé de longue date, au moins depuis 2008/2009 et partagé désormais par la FERC-CGT, fédération la plus impactée par les relations avec la FSU. Le document d'orientation confirme et renforce l'orientation unitaire de la CGT mais les délégués ont souhaité supprimer la référence à un processus de rassemblement qui n'avait pas été débattu dans les instances de direction. La CGT souhaite donc réenclencher le travail à partir d'un débat et d'une décision de ses instances de direction. Concernant le travail commun et les relations avec Solidaires, la CGT indique qu'un rendez-vous aura lieu à l'automne avec la direction de Solidaires, la CGT souligne que l'essentiel du débat de congrès n'a pas porté sur la question de la FSU ou de Solidaires, mais ce qui a cristallisé les critiques concernait davantage AES-PJC où sa participation n'avait fait l'objet d'aucun débat interne.

La FSU a indiqué qu'elle continue d'avancer selon le mandat formalisé à son congrès, en cohérence avec ses principes fondateurs d'œuvrer contre la division et l'éparpillement syndical. Elle est porteuse d'un mandat de chercher à permettre le rapprochement des organisations syndicales porteuses d'une orientation de transformation de la société, en premier lieu la CGT, mais également l'Union Syndicale Solidaires pour autant que celle-ci soit toujours dans cette perspective. La FSU rappelle qu'elle envisage en outre l'organisation d'états généraux du syndicalisme de transformation sociale, pour que des échanges sur les enjeux syndicaux puissent avoir lieu afin de sortir des logiques de division qui freinent l'unité ou limite sa portée. La FSU précise n'avoir pas de schéma organisationnel défini, le plus important étant que ce type d'initiative se tienne et que cet objectif doit aussi être largement partagé par les équipes militantes sur le territoire.

La CGT et la FSU font le constat qu'il a été proposé, dans le cadre de l'intersyndicale à 8, de tenir des

partagent le constat que l'Intersyndicale qui s'est unie sur la bataille des retraites est un véritable acquis et que revenir à la situation de division antérieure serait un signal très négatif envoyé aux travailleurs. Cette appréciation invite la nécessité de porter tous les débats utiles pour renforcer l'unité d'une part, mais également de mener tous les débats utiles, à tous les niveaux de nos organisations et entre elles, pour vérifier la possibilité de rapprochements, en envisager les formes, les sujets de facilité comme les points bloquants le cas échéant.

La CGT a rappelé un élément partagé avec la FSU celle d'être un syndicat à vocation majoritaire. Dans ce cadre tout rapprochement entre nos deux organisations doit poursuivre l'objectif de créer une dynamique plus large pour ne pas se limiter à une addition de nos organisations mais renforcer les adhésions et notre rapport de force face au pouvoir en place.

Des étapes seront indispensables à court, moyen et long terme.

D'ores et déjà le travail réalisé depuis très longtemps sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes entre nos deux organisations – en particulier sur l'aspect mobilisations, sessions de formation, réalisation de plateformes revendicatives pourrait être un objet qui nous permet de franchir une seconde étape qui permettrait de renforcer le portage politique dans le but de le rendre plus efficace et d'obtenir de nouveaux droits pour l'ensemble des salarié.es.

La CGT et la FSU ont pointé des pistes possibles de travail commun aussi sur la fonction publique, ainsi que sur les enjeux autour du projet de loi plein emploi où la réforme des lycées professionnels est pensée par le pouvoir comme une brique de ce projet (avec toutes les conséquences que cela engendre notamment un renforcement du séparatisme de la jeunesse lycéenne dangereux pour la cohésion sociale). Dans cette période, le gouvernement poursuit aussi l'objectif de déqualifier l'emploi et de réduire la formation des jeunes comme des salarié.es à des fins utilitaristes pour le patronat. Il pourrait donc être intéressant d'élargir un travail commun aux questions de reconnaissance des diplômés, des qualifications et du rapport entre reconnaissance des qualifications et reconnaissance salariale.

Par ailleurs, la CGT a pointé la nécessité (partagée par la FSU) d'envisager la mise en place d'un groupe de travail chargé d'étudier les questions « vives » qui pourraient être des freins à lever entre nos organisations (rôles respectifs d'une conf, d'une fédération, d'un syndicat national, d'une UD, syndicalisme de métier et/ou d'industrie et/ou de territoire, démocratie interne dont le fonctionnement en tendances, etc.)

Enfin, la CGT explore la piste d'inviter voire de co-construire les journées de formation de Courcelles, tout ou partie, afin de favoriser la connaissance mutuelle et partager le fond des analyses syndicales.

La CGT et la FSU se reverront dans un délai rapproché pour poursuivre ces échanges.

## Commission exécutive confédérale du 3 octobre 2023

Point d'étape Groupe de Travail CGT - FSU – Thomas VACHERON

Cher-e-s camarades,

**1/ Maryse Dumas rappelait aux journées de Courcelle que 30 ans avant la création de la CGT, Karl Marx écrivait que « l'unique puissance sociale du côté des ouvriers est leur masse. Cependant, la puissance de la masse est brisée par la désunion ». La CGT c'est justement l'histoire du syndicalisme unifié puisque dès sa création en 1895, elle arrive à regrouper différents syndicats de métier.** Elle parvient à une unification plus concrète et structurée avec le regroupement des fédérations professionnelles et des bourses du travail en 1902. Après la scission de 1922, la réunification de la CGT et de la CGT U en 1936 au congrès de Toulouse permet ensuite la victoire du Front populaire puis la grève qui l'a suivi et gagner les énormes acquis de cette dynamique que sont les congés payés, les 40h

sans perte de salaire, les conventions collectives et les délégués du personnel... Après l'interdiction des syndicats sous Pétain, une nouvelle unification voit le jour en 1943 lors des accords du Perreux, sous l'occupation, celle-ci sera déterminante dans la Résistance.

Malgré les divisions qui ont suivi, la CGT a toujours maintenu dans l'Article 5 de ses statuts sa

« conception unitaire. Persuadée que l'intérêt des salariés est de s'unir, elle travaille à les rassembler. Elle se prononce pour l'édification d'une seule organisation syndicale de salariés. Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme unifié ».

**La CGT s'est battue sur 2 fronts : l'unité d'action comme un minimum sur des revendications ou des exigences communes et sur l'unification syndicale, c'est-à-dire une confédération unie par-delà les histoires spécifiques.** Après 1945, aussi parce qu'elles étaient ensemble dans le CNR (le Conseil National de la Résistance), la CGT a proposé la fusion à la CFTC. Après la scission de FO, Benoît Frachon a défendu le retour de FO dans la « maison commune ». Rappeler cela, ce n'est pas évoquer un accord ou un équilibre, c'est se référer aux règles syndicales de fonctionnement commun prévues dans nos statuts depuis 1936.

Tous les secrétaires généraux ont insisté sur le front d'unification du syndicalisme et sur

celui de l'unité d'action entre les différents syndicats. Sur l'unification, 15 ans après la scission de FO, Benoît Frachon indiquait au congrès de la Métallurgie en février 1963 que « l'unité ouvrière est un bien précieux qui vaut la peine qu'on se batte contre ceux que cela gêne pour l'obtenir et la conserver ». Georges Séguin en août 1980 indiquait dans la presse que « le mouvement syndical français, de tout temps, par tradition, a été partisan de l'unification syndicale ». Henri Krasucki écrivait en 1971 : « La CGT, comme c'est son rôle, attache la plus grande importance à l'organisation de l'action (revendicative). Ne s'étant jamais résignée à la division syndicale, elle travaille à l'unité d'action des organisations représentatives qui leur assure une plus grande efficacité et milite pour l'unification syndicale ». Louis Viannet prônait en décembre 1995 « une unité qui prend en compte la réalité du pluralisme syndical à la française pour construire une unité autour de mots d'ordre communs ». Bernard Thibault rappelait que

« quand les syndicats refusent de se serrer la main [...] ce sont les patrons qui se frottent les leurs ». À la fin de son mandat Philippe Martinez a travaillé à l'unité syndicale en se fixant un objectif commun (ni report de l'âge ni augmentation de durée de cotisation) tout en assumant nos divergences.

Dans sa longue histoire, la CGT n'a jamais abandonné sa volonté d'unification syndicale (le regroupement des différentes organisa-

tions dans une seule afin d'être hégémonique dans le salariat) et a couramment utilisé la stratégie dite d'unité d'action, c'est-à-dire des revendications communes portées par différentes organisations syndicales pour avoir plus de poids (contre les ordonnances de la Sécurité sociale en 1967 et les appels à la grève en 1968, lors du conflit de novembre-décembre 1995 ou du CPE en 2006 ou encore lors des batailles pour nos retraites en 2010, 2019 et 2023).

Si la FSU est quant à elle une « organisation sœur », le syndicalisme enseignant a eu une construction syndicale spécifique et parallèle. La Fédération Générale de l'Enseignement (FGE) est créée en 1928 au sein de la CGT. Cette organisation trouve sa source dans les

mouvements corporatistes du début du siècle. Elle participe en 1935-1936 à la réunification de la CGT. Toujours dans la CGT, elle devient « Fédération de l'Éducation Nationale » en 1945.

Suite à la scission de 1948, la FEN, qui était la fédération de l'enseignement de la CGT, reste autonome « en attendant la réunification de la CGT » après la séparation avec FO. Les adhérents de la FEN peuvent aussi double cotiser à la CGT ou à FO jusqu'aux années 1954-1955, ce qui permet au syndicalisme enseignant de conserver son unité. 39 % des enseignant.es ont voté pour le maintien dans la CGT au moment de ce choix, ce qui conduira à la constitution d'un courant dit « CGT » au sein de la FEN (qui s'appellera Unité Action).

Dans notre organisation, la FEN-CGT deviendra la FERC en 1979. Les syndicats nationaux des centres d'apprentissage, des agent.es de l'éducation nationale éclatés en plusieurs organisations ainsi que de l'éducation populaire ont fait le choix de rester dans la CGT. La composition sociologique de ces syndicats pèse largement sur leur choix car le recrutement dans les centres d'apprentissage se réalise parmi les ouvrières et ouvriers ou les techniciens de l'industrie. À partir des années 70 le débat existe entre partisans de l'ouverture de la syndicalisation à la CGT à tous les enseignant.es et ceux qui y sont opposés afin de ne pas diviser la FEN, ni affaiblir sa tendance Unité Action.

En 1992, la FEN scissionne en deux fédérations. La tendance majoritaire prend l'initiative d'exclure les deux syndicats de l'enseignement secondaire dirigés par la tendance Unité Action. Les tendances dites minoritaires de la FEN se sont alors coalisées pour créer la FSU. Quand le courant dit majoritaire a construit l'UNSA. Dès les 1<sup>ères</sup> élections professionnelles qui ont suivi, la FSU est majoritaire devant l'UNSA. De son côté, la CGT décide d'ouvrir son champ de syndicalisation à tous les enseignant.es.

**Aujourd'hui, la FSU c'est près de 150 000 adhérent.es, ce qui en fait le 5<sup>ème</sup> syndicat en France** et son nombre de syndiqué.es réaugmente depuis un an. 90% sont dans l'éducation nationale où elle y pratique le syndicalisme majoritaire ce qui en fait le 1<sup>er</sup> syndicat. C'est le secteur le plus syndiqué de tout le salariat. En revanche dans la fonction publique territoriale, elle ne rassemble qu'un peu plus de 10 000 adhérent.es et c'est la CGT qui est le syndicat majoritaire dans ce versant de la fonction publique. Ce champ professionnel ne peut donc pas être travaillé de la même manière.

La FSU porte depuis son exclusion de la FEN l'idée d'un rapprochement syndical. Dans ses textes de congrès de février 2022, on peut ainsi lire : « La FSU confirme [...] ses mandats précédents de réunir le syndicalisme de transformation sociale [...] sans exclusive des forces qui seraient intéressées » et « il est nécessaire d'œuvrer à créer les conditions d'une reconstruction et d'une refondation du syndicalisme pour les enjeux à affronter au 21<sup>e</sup> siècle ».

Quant à Solidaires, dans leur projet de résolution lors de leur congrès de septembre 2021, l'écriture de départ proposée par leur secrétariat indiquait « la possibilité de la réunification intersyndicale à la base ». Mais cette proposition a été retirée pendant leur congrès.

Au-delà de notre histoire commune, la FSU partage avec la CGT 2 éléments fondamentaux : un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire.

**2/ Pour rappeler et poursuivre le travail engagé, c'est dans le courant de l'année 2008, compte tenu des bons rapports et des nombreuses batailles menées en commun entre la CGT et la FSU (dirigée par Gérard Aschieri) que des échanges permirent de déboucher sur une première rencontre en mars 2009.** Celle-ci a donné lieu à un communiqué autour de trois axes principaux : la confirmation de nos analyses partagées de la situation, notre volonté commune de faire évoluer le paysage syndical et l'annonce d'initiatives unitaires CGT-FSU. Trois initiatives ont eu lieu : à Caen sur la formation en novembre 2009 ; à Toulouse sur la petite enfance en mars 2010 puis à Paris sur les jeunes et le syndicalisme en février 2011. Parallèlement, 2 autres rencontres entre directions ont eu lieu, le 16 décembre 2010 et le 27 mars 2012. À chaque fois, des choses engageantes ont été écrites sur les valeurs partagées et sur les rapprochements possibles et souhaitables. Mais il n'y a pas eu de débats à la CEC, ni au CCN, durant ces 4 années.

Les turbulences liées au départ de Bernard Thibault et à sa succession ont relégué le travail en commun bien loin de nos objectifs. Du côté de la FSU, suite à l'élection comme secrétaire générale de Bernadette Groison, d'autres priorités ont pris le dessus. Une fois Thierry Le Paon élu, des nouveaux dispositifs ont été travaillés et des groupes de travail ont été mis en place dont un compte rendu de cette réunion de juillet 2014 montre la continuité. Mais, les nouvelles péripéties liées au départ de Thierry ont enterré les perspectives tracées.

Benoît Teste, élu en 2019, a participé à la poursuite des travaux et réflexions engagés. Depuis, les 2 faits les plus marquants ont sans doute été l'intervention de Philippe Martinez au congrès de la FSU en mars 2022 et nos propres textes confédéraux pour le 53<sup>ème</sup> congrès.

Le constat est partagé pour un nombre conséquent de camarades de nos 2 organisations que l'émiettement syndical, pour ne pas dire sa fragmentation, est nuisible à son efficacité. Au niveau de la Fonction publique CGT des relations sont quasi permanentes avec la FSU et se poursuivent.

**3/ Le document d'orientation du 53<sup>ème</sup> congrès confédéral adopté à plus de 72 % à Clermont Ferrand rappelle : « La force de l'unité, un syndicalisme qui rassemble [...]** Nous sommes parfois plus en concurrence qu'en coopération. Il nous revient de dépasser

cette contradiction, de travailler toujours plus nos arguments afin de renforcer à la fois notre capacité à agir et notre propension à gagner les revendications dans le cadre d'une unité d'action. L'unification du syndicalisme est une dimension identitaire de la CGT qui, dans **l'article 5 des statuts confédéraux, indique que la CGT promeut un syndicalisme unifié et se prononce pour l'édification d'une seule organisation de salariés.** C'est donc bien une unification que nous visons, respectueuse du fédéralisme, des principes et objectifs visés dans les statuts de la CGT. Elle nécessite un travail commun et démocratique avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Afin de déjouer le piège de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste. [...] Par cette stratégie, la CGT affirme son choix d'unité dans une recherche d'amplification du rapport de force. La déclinaison de cette stratégie sera mise en débat dans nos organisations et nécessitera des étapes partagées avec les syndiqué.es. »

**Le développement de la FERC dans le champ de l'Éducation nationale au cours des deux dernières décennies a entraîné une pratique de l'unité syndicale.** L'analyse de l'émiettement du syndicalisme et de ses conséquences en termes de concurrence dans les établissements et de plus grande difficulté à coordonner le mouvement syndical l'ont amenée à poser dans ses congrès la réflexion sur l'unification du syndicalisme de transformation sociale. Derrière cette appellation sont particulièrement visés la FSU et Solidaire. A leur congrès de Dourdan, octobre 2019, a été adopté : « La FERC CGT travaillera à être porteuse d'une proposition d'unification du syndicalisme de transformation de la société sur des bases de classe et de masse. [...] Il faut avancer sur la voie de la construction de plateformes revendicatives communes pour faire converger le mouvement syndical dans l'objectif d'unification. Le rapprochement de ces organisations avec notre confédération est une nécessité qui doit à terme aboutir à une réunification syndicale. ».

Au congrès de Quiberon en mai 2023 ses textes indiquent : « Face aux attaques gouvernementales et patronales ainsi qu'à la montée de l'extrême droite, la nécessité d'une unification syndicale est plus que jamais à l'ordre du jour. »

**Lors du 28<sup>ème</sup> congrès en novembre 2021, l'UFSE-CGT adoptait dans son document d'orientation que** « L'éclatement du syndicalisme a renforcé son incapacité à contrer les offensives idéologiques du capitalisme durant ces dernières années. Dès lors, la question du rassemblement du syndicalisme de transformation sociale se pose et doit être portée dans toutes nos organisations. Ce débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux, de la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures interprofessionnelles de la confédération et la confédération elle-même. ». Les combats communs dans la fonction publique ont amené à constituer des listes unitaires aux élections professionnelles, comme en décembre 2022, au ministère des Affaires étrangères, à l'Agriculture, dans des secteurs de l'Éducation et de la Culture. Cette question doit être approfondie pour la prochaine séquence, fin 2026. Par ailleurs, des initiatives partagées (ou-

vertes aussi à Solidaires) sont prévues dans les territoires sur les enjeux de la fonction publique y compris dans leur dimension citoyenne. Des matériels sont prévus pour inscrire cette démarche dans la durée. Enfin, des pistes comme un outil co-construit, de réflexion sur les grandes questions auxquelles le syndicalisme est confronté dans la fonction publique, pourraient être discutées.

4/ Suite à la rencontre avec la FSU du 10 juillet 2023 et du compte rendu qui en a été fait,

voici les objectifs de travail et les points d'étapes proposés par le Bureau confédéral :

Améliorer le travail en commun avec la FSU : poursuivre l'intersyndicale en approfondissant l'unité d'action pour améliorer le rapport de force et gagner sur nos revendications.

Un travail spécifique fonction publique : préparation et lorsque c'est possible,

revendications communes, notamment ministérielles.

Revendications et matériel en commun co-construit et diffusé (égalité Femme-Hommes, repères revendicatifs).

Travailler des thèmes communs : unité syndicale et syndicalisme à vocation majoritaire, états généraux du syndicalisme, structuration, rapprochement, formation, Courcelle.

Constitution d'un groupe de travail : Caroline BLANCHOT Secrétaire générale de l'UGICT, Kamel BRAHMI Secrétaire général de l'UD 93 et membre de la Commission exécutive confédérale, Christophe DELECOURT Secrétaire général de l'UFSE, Boris PLAZZI FTM et membre du Bureau confédéral, Natacha POMMET Secrétaire générale de la FDSP et membre de la Commission exécutive confédérale, Charlotte VANBESIEEN Secrétaire générale de la FERC et Thomas VACHERON pilote du groupe de travail pour le Bureau confédéral. Ce groupe fera des retours sur ces travaux en BC, en CEC puis au CCN.

De manière pratique, nous souhaitons aussi veiller à ce que les différents espaces du travail partagés se fassent en cohérence. Pour avancer il est nécessaire :

Que des constructions territoriales de proximité aient lieu (il y a beaucoup d'Unions départementales où c'est possible, voire souhaité).

Que, cette fois-ci, tous les débats nécessaires et légitimes aient lieu dans notre CGT.

Pour terminer, nous sommes dans un contexte particulier où nous réussissons à maintenir l'intersyndicale, un renouvellement de direction syndicale avec Sophie BINET comme Secrétaire générale de la CGT et des élections fonction publique qui n'auront lieu que dans plus de 3 ans. Nous défendons un syndicalisme de transformation sociale qui ne peut exister sans une exigence démocratique forte. Nous sommes conscients du délitement comme de l'affaiblissement du syndicalisme en général qui ne profite qu'au patronat et au gouvernement, avec une préoccupation accentuée face au danger grandissant que représente l'extrême droite. **Le travail commun CGT-FSU ainsi que le rapprochement possible serait un signe positif pour le salariat, face à la dispersion sans fin du syndicalisme en France qui dure depuis trop longtemps.**

**25 avril 2024**

**santé, sécurité, conditions de travail**

**On ne négocie pas !**

**On se mobilise !**

# Compte rendu CGT de la rencontre du groupe de travail CGT - FSU du 14 novembre

NOTE AUX ORGANISATIONS 

Une première rencontre a eu lieu le mardi 14 novembre 2023 dans les locaux de la Confédération CGT entre le Groupe de Travail confédéral CGT (Caroline Blanchot Secrétaire Générale de l'UGICT, Kamel Brahmî Secrétaire Général de l'UD 93 et membre de la Commission Exécutive Confédérale, Christophe Delecourt co-Secrétaire Général de l'UFSE, Boris Plazzi FTM et membre du Bureau Confédéral, Natacha Pommet Secrétaire Générale de la FDSP et membre de la Commission Exécutive Confédérale, Charlotte Vanbesien Secrétaire Générale de la FERC et Thomas

Vacheron pilote du groupe de travail pour le Bureau Confédéral) et celui de la FSU (Benoît Teste secrétaire général, Nicolas Wallet co SG du SNUIPP, Julien Fonté co SG du SNUITER, Matthieu Leiritz Unité Action, Laurent Cadreils Ecole Emancipée, Caroline Chevê secrétaire départementale FSU 13. Sophie Vénétiay SG du SNES était excusée).

Cette rencontre fait suite au vote de la feuille de route et du groupe de travail en CEC du 3 octobre, mettant en œuvre le document d'orientation du 53<sup>ème</sup> congrès confédéral adopté à plus de 72 % à Clermont Ferrand : « La force de l'unité, un syndicalisme qui rassemble [...] Nous sommes parfois plus en concurrence qu'en coopération. Il nous revient de dépasser cette contradiction, de travailler toujours plus nos arguments afin de renforcer à la fois notre capacité à agir et notre propension à gagner les revendications dans le cadre d'une unité d'action. L'unification du syndicalisme est une dimension identitaire de la CGT qui, dans l'article 5 des statuts confédéraux, indique que la CGT promeut un syndicalisme unifié et se prononce pour l'édification d'une seule organisation de salariés. C'est donc bien une unification que nous visons, respectueuse du fédéralisme, des principes et objectifs visés dans les statuts de la CGT. Elle nécessite un travail commun et démocratique avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Afin de déjouer le piège de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste. [...] Par cette stratégie, la CGT affirme son choix d'unité dans une recherche d'amplification du rapport de force. La déclinaison de cette stratégie sera mise en débat dans nos organisations et nécessitera des étapes partagées avec les syndiqué.es.»

Cette première rencontre entre les groupes de travail de nos 2 organisations s'est déroulée dans un excellent climat et de manière constructive. Les deux parties souhaitant des échanges

sereins et francs, posant les enjeux de la période, les objectifs recherchés et la méthode de travail à adopter.

Il est apparu indispensable pour les deux organisations de se donner les moyens de porter ce débat auprès des syndicats, des syndiqué.es et aussi des salarié.es. Cela dans l'optique de la construction d'une dynamique forte de renouveau syndical ayant pour objectif la construction et le développement d'un syndicalisme de transformation sociale majoritaire et donc de masse.

Il est apparu indispensable de produire des comptes rendus communs à l'issue de chaque rencontre afin de porter le débat collectivement et de pouvoir y compris faire face aux différentes problématiques pour les dépasser, certaines étant vives. Par exemple, le sujet des rapports parfois localement compliqués entre nos camarades et les syndicats FSU dans la fonction publique territoriale (SNU TER) a pu être posé, et le constat est partagé sur le besoin de démocratie interne et d'échanges pour dépasser ces points de blocage. La question des pratiques syndicales propres à chaque organisation, la spécificité des champs de syndicalisation (en particulier dans l'Education) ont pu être posées pour être discutées dans les organisations CGT concernées.

Les débats ont aussi porté sur la construction d'un calendrier alternant moyen terme avec des dates phares comme le prochain congrès de la FSU (2025), celui de la CGT et les élections dans la fonction publique (2026), les élections présidentielles (2027) ainsi que l'engagement à porter le débat dans les structures syndicales dès les prochains mois.

## Groupe de travail CGT FSU



### Compte rendu de réunion du 14 novembre 2023 dans les locaux de la CGT

#### 1 - Constat commun

Situation internationale très préoccupante où l'ordo-libéralisme est majoritaire chez les dirigeants de la planète.

En France, l'extrême droite se rapproche dangereusement des portes du pouvoir.

Nous savons que le syndicalisme est fragile et fragilisé (éclatement, diminution du nombre de syndiqué.es, du nombre de jours de grève, de la participation aux élections pro - moins d'1 agent-e sur 2 participe aux élections fonction publique...). La dispersion et l'individualisme accentue le syndicalisme catégoriel et sectoriel dans l'entreprise ou le service. « Interprofessionnaliser » est une des clés pour rassembler le salariat.

Le syndicalisme n'est pas mort, il a de nombreux ressorts sur lesquels s'appuyer et travailler :

le renouveau syndical américain dans le commerce, l'enseignement, l'audiovisuel ou la métallurgie, montre qu'une méthodologie de syndicalisme a vocation majoritaire est efficace...

en France, la mobilisation historique de ce printemps sur les retraites montre l'utilité de l'unité syndicale pour les salarié.es, le rôle de l'intersyndicale particulier et la responsabilité du syndicalisme, y compris comme réponse collective et solidaire au poison de l'extrême droite.

Les valeurs communes et les combats partagés entre la CGT et la FSU sont conséquents, il serait même plus facile de lister les désaccords tellement les accords de ses 2 organisations, historiquement sœurs, sont nombreux.

Aujourd'hui il y a un impératif à reprendre l'initiative pour poursuivre et améliorer le travail entre la CGT et la FSU : sur l'intersyndicale confédérale, sur l'unité d'action de nos sujets spécifiques, sur notre travail en commun, ainsi que sur les réflexions d'unification du syndicalisme tel que nos organisations l'ont acté dans leur congrès respectif.

La FSU porte, depuis sa création suite à l'exclusion de certains de ses syndicats nationaux de la FEN, l'idée d'un rapprochement syndical. Dans ses textes de congrès de février 2022, elle écrit : « La FSU confirme [...] ses mandats précédents de réunir le syndicalisme de transformation sociale [...] sans exclusive des forces qui seraient intéressées » et « il est nécessaire d'œuvrer à créer les conditions d'une reconstruction et d'une refondation du syndicalisme pour les enjeux à affronter au 21<sup>e</sup> siècle ».

Le document d'orientation du 53<sup>ème</sup> congrès de la CGT adopté à Clermont Ferrand rappelle que « C'est donc bien une unification que nous visons, respectueuse du fédéralisme, des principes et objectifs visés dans les statuts de la CGT. Elle nécessite un travail commun et démocratique avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Afin de déjouer le piège de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste. [...] La déclinaison de cette stratégie sera mise en débat dans nos organisations et nécessitera des étapes partagées avec les syndiqué.es. »

#### 2 - Objectifs

◆ Nécessité de :

- renforcer la syndicalisation : élargir le nombre de syndiqué.es et le champ d'intervention de nos organisations ;
- contrecarrer une « perte de rayonnement » du syndicalisme (baisse des taux de syndicalisation, de participation aux élections, etc.) ;
- donner un signal sur une capacité à poursuivre l'unité d'action, le travail en commun et à unir un syndicalisme qui s'est toujours historiquement divisé ;
- répondre aux enjeux lancés par l'offensive néolibérale.

◆ Renforcer la démocratie syndicale : nos organisations doivent progresser, se nourrir de leurs expériences, pour être un cadre dans lequel l'ensemble du salariat se retrouve au final et puisse élaborer les meilleures réponses syndicales.

◆ Nécessité de mieux prendre en compte les transformations du travail, la diversité des statuts et employeurs des salarié.es, d'où l'enjeu fort de la dimension interprofessionnelle : la nécessité de l'articuler en permanence avec la réalité des professions préserve la pertinence aussi d'un syndicalisme de métiers ; les réformes de la démocratie sociale sont pensées par les pouvoirs comme devant aboutir à un éloignement des représentant-es des personnels des réalités professionnelles vécues, etc.

◆ Nécessité pour le syndicalisme de mieux intégrer les nouvelles formes de lutte et/ou d'organisations mais aussi de mieux appréhender les diverses formes de domination : racisme, homophobie, sexisme et les questions posées par la dimension environnementale, notamment le lien avec l'emploi, les inégalités et le rôle des services publics.

#### Pourquoi maintenant ?

Intersyndicale retraites : capacité à s'unir pour des actions ou contre-réformes ponctuelles, les salarié.es attendent encore davantage. Cette intersyndicale nous dit aussi ce que ne doit pas être un nouvel outil syndical (à savoir un « pôle minoritaire de fausse radicalité », les salarié.es ont au contraire plébiscité la capacité des diverses sensibilités à se parler, ne pas recréer du clivage, le but est bien de travailler « un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire »).

Nombreux témoignages de l'aspiration à l'unité émanant du débat public.

Nécessité de renforcer la dynamique de syndicalisation et s'organiser collectivement pour contrecarrer le long recul du syndicalisme.

#### 3 - Feuille de route

- a) Dans une démarche à deux étages : partager la problématique du travail en commun avec l'ensemble de nos équipes syndicales : expliquer le processus, pourquoi pas par la rédaction d'un document large (4 pages) qui expliquerait les grands enjeux tels que les voit la FSU et la CGT ? Expliquer pourquoi il y a deux organisations mais aussi pourquoi, pour chacune, les divisions sont dépassables, quelles peuvent être les différences d'approche qui demeurent entre nos deux organisations, comment les aborder, etc.

Dans tous les cas, donner un signal fort : quelle communication extérieure ? Quelle initiative de

« lancement d'un processus » ? Montrer que le processus engage quelque chose d'inédit dans le syndicalisme ?

Faire réaliser une enquête auprès des salarié.es pour avoir une image extérieure de ce projet ? Ou avoir une démarche de réunions de celles-ci et ceux-ci sur cette question ?

- b) Réfléchir à des accords de préparations et d'interventions syndicales

Par exemple, nous pourrions dans un premier temps systématiser la préparation commune des instances paritaires où nous siégeons ensemble, les déclarations préalables communes, les amendements portés en commun dans les instances de concertation au niveau fonction publique ? Et le faire savoir.

- c) Approfondir le travail en commun. Quel que soit le mode d'organisation retenu, la réussite du processus suppose un ancrage fort dans les secteurs professionnels où nos deux organisations interviennent, mais également dans les régions et départements, une participation d'un maximum de militant-es.

Pour cela, nous pourrions :

- inviter nos organisations d'un même secteur professionnel à se rencontrer sur la base de la feuille de route que nous élaborerions et à envisager la manière dont elle pourrait se décliner en cohérence avec leurs activités et orientations syndicales respectives ;
- déterminer quelques départements où nos UD/SD ont des habitudes de travail commun et cibler les sujets les plus pertinents au regard des questions posées comme par exemple la question de l'articulation impératifs environnementaux/types d'emplois qui a un écho à la CGT en prenant mieux en compte les contradictions entre les urgences environnementales et les réalités pour les salarié.es. On peut lier aussi à la formation professionnelle et à la formation tout court.
- Travailler sur la question du syndicalisme retraité, notamment sur l'expérience du travail unitaire déjà bien avancé sur la question des pensions.

Il faudra traiter de problématiques transversales (lutte contre l'extrême droite, féminisme, écologie, protection sociale, fiscalité, retraites, etc.) mais pas uniquement si l'on veut entrer au cœur des problèmes professionnels des salarié.es et déborder le simple cadre des militant-es.

#### Méthode :

Dans la Fonction publique, avoir des publications communes, par exemple un site, pour rendre compte du travail en commun.

Il y a déjà l'initiative spécifique de Nantes le 27 novembre qu'il faut valoriser.

Il pourrait aussi y avoir des « tables rondes » et un document élaboré à partir de contributions. Prévoir pour la suite :

- Un travail revendicatif pour porter la nécessité d'un plan de titularisation des contractuels ;
- quelque chose autour des enjeux de revalorisation des carrières et des rémunérations des fonctionnaires ;
- La démocratie sociale saccagée après la LTFP et ou accord de Bercy.

Formation, qualifications, emplois, conditions de travail, égalité pro, missions de service public : produire du matériel commun ?

#### 4 - Thématiques

En plus des batailles revendicatives sur inflation/salaire-point d'indice, reconnaissance des qualifications et temps de travail qui pourront être pour partie portées en commun, des travaux thématiques concrets et pratiques pourraient être mis en œuvre :

- Egalité Femme Homme VSS
- Travail Fonction Publique
- Initiative commune en territoire
- Réflexions pédagogiques

- Pratiques syndicales
- Élections professionnelles
- Enjeu services publics
- Environnement
- Extrême droite

#### 5 - Calendrier

2023 : mise en place de groupe de travail CGT - FSU / méthode, propositions calendrier et Thématiques

2024 : bataille sur inflation et continuité des travaux pratiques en associant nos organisations, structures, syndicats, syndiqué-es / point

d'étapes dans nos organisations respectives puis en commun

2025 : poursuite des travaux, points d'étapes et congrès FSU

2026 : poursuite des travaux, congrès CGT et élection fonction publique 2027 : bilan de la séquence / présidentielle

Toutes ces propositions pourront être déployées par du matériel syndical, des journées d'étude, des moments d'échanges et de réflexion dans nos organisations respectives puis en commun. Notre volonté partagée est bien de participer activement et concrètement au renouveau syndical utiles pour les salarié-es du public et du privé.

## Compte rendu commun CGT-FSU de la réunion du 20 décembre 2023

Suite à la dernière rencontre entre les groupes de travail CGT - FSU, veuillez trouver ci-dessous le compte rendu commun CGT - FSU de la réunion du 20 décembre 2023 (au siège de la FSU à Bagnolet) :

La réunion des groupes de travail CGT - FSU avait pour objet d'échanger sur les fonctionnements syndicaux de nos organisations. En pièces jointes une présentation de la CGT et une présentation de la FSU avec, à chaque fois, les débats que cela soulève et le résumé des échanges qui ont eu lieu

dans la réunion de ce groupe de travail. Il s'agissait d'une part de mieux se connaître, de voir quels sont les principes essentiels sur la base desquels chacun fonctionne et quels sont les débats.

Le fait de partir des syndicats, structures de base de la CGT (constitutifs des Fédérations professionnelles et Union Départementales confédéralisées), le fait de fédérer des syndicats nationaux tout en reposant sur un trépied (syndicats nationaux, tendances, sections départementales) pour la FSU, a permis de voir que chaque organisation est confrontée aux mêmes questionnements : articulation entre les différents niveaux, expression du pluralisme, lien des questions d'organisation avec les pratiques syndicales, etc.

Il s'agissait, à travers la question de notre fonctionnement, de reposer la manière dont nos organisations envisagent la question de la démocratie et de se questionner sur les outils dont le syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire a besoin pour élargir son audience comme son implantation afin que le salariat s'organise plus et mieux. Ceci permet d'ores et déjà, de voir ce qui peut être mutualisé, échangé, amélioré dans le fonctionnement des un-es et des autres, dans le cadre du travail en commun entre nos deux organisations.

## Fonctionnement de la CGT (Confédération générale du travail)



La CGT est une organisation syndicale qui regroupe 600 000 adhérent-es, répartis en plus de 34 800 syndicats et sections syndicales.

Le syndicat est l'organisation de base de toute la CGT qui rassemble la diversité des salarié-es d'un même secteur d'activité, d'une même

entreprise, d'un même établissement ou d'un site. Ce sont les syndicats qui constituent les fédérations, unions départementales et unions locales.

#### Les organisations de la CGT :

Les 32 **Fédérations (FD)** nationales sont constituées des syndicats dont elles coordonnent l'action d'un ou plusieurs secteurs d'activité ou de branche professionnelle (art. 10 statuts) ;

Les 810 **Unions Locales (UL)** sont constituées par les syndicats et sections syndicales relevant d'une même zone géographique, à l'intérieur d'une union départementale (art. 14 statuts) ;

Les 96 **Unions Départementales (UD)** sont constituées des syndicats et des sections syndicales de syndicats d'un même département (art. 12 statuts). Ces unions locales ou départementales assurent la représentation et la défense des intérêts des salarié-es au niveau territorial de manière interprofessionnelle ;

Le **Comité Régional CGT** anime l'activité régionale de la CGT. Celui-ci est constitué par les unions départementales de la région, qui en déterminent la composition et en assurent la direction (art. 13 des statuts) ;

La **Confédération** est l'émanation et le bien commun des organisations de la CGT et de leur syndicats (niveau national et interprofessionnel).

#### Les organisations spécifiques :

L'**Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT (UGICT)** assure la liaison, la coordination et l'information des syndicats et sections syndicales CGT groupant les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Elle contribue à la construction des convergences et solidarités entre ces salarié-es et ceux des autres catégories. Elle impulse leur syndicalisation et le développement de leurs organisations spécifiques au niveau des entreprises, établissements ou services (art. 18 des statuts). Le **Comité National CGT des Travailleurs Privés d'Emploi et Précaires (CNTPEP)** assure la liaison, la coordination et l'information des syndicats et sections syndicales CGT les travailleurs précaires et chômeurs (art. 20 des statuts).

L'**Union Confédérale des Retraités CGT (UCR)** rassemble tous les salarié-es retraités, préretraités, pensionnés, en vue d'assurer la défense et l'amélioration de leurs droits et de leurs intérêts (art. 16 statuts).

#### Les associations de solidarité :

Indecosa CGT (Information et DEfense des COnsommateurs Salariés) est l'organisation des consommateurs salarié-es créée par la CGT (art. 33 des statuts)

Avenir Social est l'Association de la solidarité nationale et internationale de la CGT, en partie financée sur les cotisations.

La CGT a des conventions de coopération avec des « Confédérations des Pays d'Outre-Mers » (CPOM).

Les syndicats, comme les organisations de la CGT (UD, FD...), sont dirigés par une Commission Exécutive élue lors d'un congrès, et d'un Bureau qui en est issu dont le ou la secrétaire générale, parfois des co-secrétaires.

Toutes ces organisations décident elles-mêmes de leurs actions lors de leurs réunions d'instance. Elles sont libres de prendre une position, de défendre une idée, de porter des revendications qui leurs sont propres, à partir du moment où elles respectent les statuts confédéraux et les décisions adoptées en congrès confédéral. C'est le principe du fédéralisme. Autrement dit, toutes les organisations portent les mêmes valeurs d'égalité, de justice, de paix, de solidarité, mais peuvent décider de les porter différemment. La CGT défend et représente « l'intérêt général des salarié-es » au niveau de l'entreprise et du service ainsi qu'au niveau professionnel et interprofessionnel.

La **confédération est la structure organisationnelle qui rassemble toute la CGT :**

Le **Congrès confédéral** se réunit tous les trois ans et est composé d'environ 1000 délégué-es, mandaté-es par les syndicats et sections syndicales. Leur double validation par l'UD et la FD est une condition qui permet le respect de la démocratie syndicale. Ce congrès est l'instance souveraine de la CGT, qui définit les orientations stratégiques, les revendications et les moyens d'action de la Confédération.

Entre deux congrès, la **direction confédérale de la CGT est assurée par 2 principales instances :**

Le **Comité confédéral national (CCN)** : instance souveraine, le CCN est composé d'environ 130 membres avec droit de vote, issus des organisations professionnelles et des unions départementales (habituellement représentées par le ou la secrétaire générale) ainsi que d'une vingtaine de structures invitées de droit (Comités régionaux et organisations spécifiques). Sont aussi présents de droits aux CCN, les membres de la Commission exécutive confédérale (CEC) et de la Commission financière et de contrôle (CFC). Les près de 200 participant.es au CCN, « parlement » de la CGT, se réunissent au moins 3 fois par an. Le CCN a pour mission de veiller à l'application des décisions du congrès, de débattre des questions d'actualité et de proposer des actions syndicales. Il contrôle l'activité de la commission exécutive confédérale.

La **Commission exécutive confédérale (CEC)** avec la Commission financière et de contrôle (CFC) : instance exécutive, la CEC est composée d'une soixantaine de membres, dont la liste de candidat.es est proposé.es par le CCN, puis élue.es par les délégué.es des syndicats au congrès confédéral. La CEC se réunit généralement toutes les 2 semaines et a pour fonction de mettre en œuvre la politique de la CGT, de coordonner les activités des différentes structures et de représenter la CGT auprès des pouvoirs publics, des médias et des autres organisations syndicales.

Après l'élection de la CEC par le congrès confédéral, le **Bureau Confédéral (BC)** est issu d'un vote de la CEC, puis d'un autre par les organisations du CCN (UD et FD). Le Bureau confédéral assure la direction quotidienne de la CGT. Il est actuellement composé de 14 membres, dont la secrétaire générale qui est la représentante légale du syndicat.

Soucieuse de la question d'égalité femmes - homme, la CEC et le BC sont paritaires depuis la fin des années 1990. Même si cette lutte est un combat permanent, la CGT est la 1<sup>ère</sup> organisation

du pays à s'être dotée d'une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles.

La **CGT est également affiliée à des organisations syndicales internationales** : en tant qu'organisation internationaliste, la CGT est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI) ainsi qu'à la Confédération européenne des syndicats (CES). Ces affiliations permettent à la CGT de participer aux débats et aux actions syndicales au niveau mondial ou européen, en défendant les valeurs de solidarité, de démocratie et de progrès social.

Cette **structuration de la CGT** peut paraître complexe et a évolué depuis sa création en 1895, pour avoir des protections démocratiques, issue de près de 130 ans d'histoire sociale et syndicale. Les fédérations ont été constituées pour organiser les syndicats de salarié-es de leurs professions. Au-delà des divers statuts des travailleuses et travailleurs, la confédération est le moyen d'unifier tout le

salariat. En 1902 la structuration de la fédération des bourses du travail et des fédérations professionnelles a permis de réellement confédéraliser le syndicalisme. Cette structuration a du sens, aussi parce qu'elle a été reprise par l'ensemble du syndicalisme confédéré.

Les **scissions, éparpillements et fragmentations ont trop souvent été la pratique**. Les réunifications, notamment celle de 1936, dont sont issus les préambules à nos statuts ([Cliquez ici pour lire les Statuts CGT](#)), définissent les valeurs communes qui unissent, malgré ou avec, nos différences ou divergences. Dès le 1<sup>er</sup> article de ses statuts est stipulé que la CGT « agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salarié-es ». Ces modalités de pratiques démocratiques permettent aussi, sur le temps long, d'avoir un contre-pouvoir à chaque instance de direction.

La **place des syndiqué-es** : la CGT fonctionne selon un principe exigeant qui implique la participation active de ses adhérent-es dans le syndicat, la consultation régulière des instances de directions, le respect de la diversité des opinions et le vote à la majorité ou de la recherche du consensus. De fait, au-delà de la question de la majorité absolue qui est statutaire, les prises de décisions, pour qu'elles fonctionnent dans les différents syndicats et organisations de la CGT, nécessitent une adhésion et approbation bien plus larges. Aujourd'hui, comme dans une grosse partie du syndicalisme, trop de syndiqué-es n'ont pas accès à une vie syndicale faisant de ces dernier.es de véritables actrices et acteurs : soit parce qu'ils ou elles sont isolé-es, soit parce que leur syndicat est loin d'elles ou d'eux (syndicats nationaux, régionaux, départementaux qui n'ont pas toujours des sections syndicales d'entreprise ou de ser-

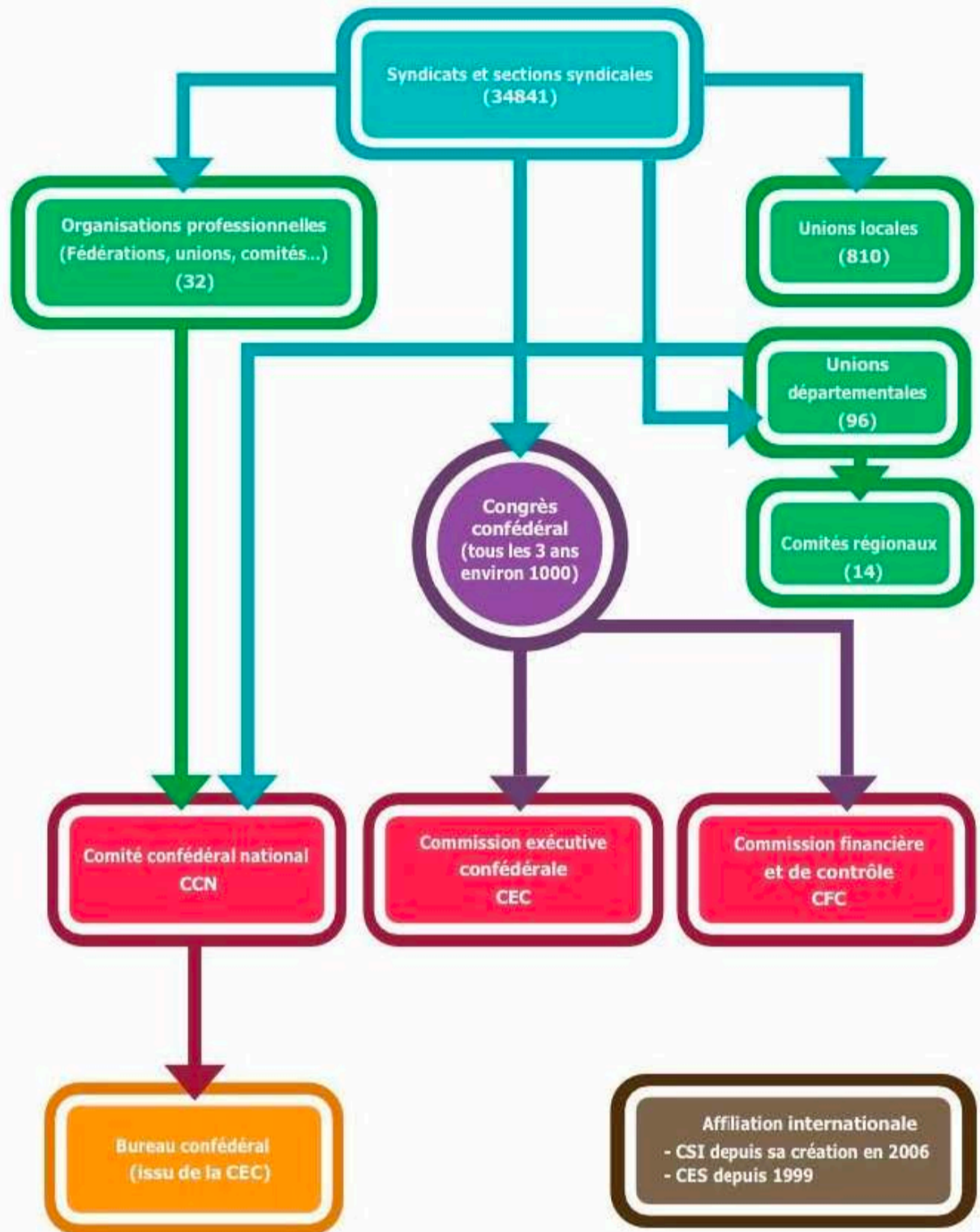
vice) soit enfin parce que leur syndicat d'affiliation n'a pas une réelle vie démocratique : c'est un élément à travailler et à faire évoluer. Le droit à la formation syndicale des syndiqué.es participe à la réflexion et à l'émancipation. Il doit être amélioré pour être véritablement effectif.

**La place et le fonctionnement des organismes de direction :** le syndicalisme se doit de répondre aux exigences démocratiques. Les congrès se tiennent avec régularité, mais les conditions dans lesquelles ils se tiennent doivent s'améliorer, de sorte à ce que ceux et celles qui participent aient réellement les éléments des débats et des décisions. Pour toutes les organisations syndicales françaises, la représentation de la diversité du salariat est posée pour les salarié·es du privé, les jeunes, les CDD, ou les chômeurs. Il en va de même pour le fonctionnement de nos organismes de direction et les questionnements de représentativité vis-à-vis des syndiqué·es, de travail et de décisions collectives. Pour la CGT, moins de 25% de nos premiers dirigeant·es sont des femmes alors qu'elles représentent la moitié des nouvelles adhésions et plus de 30% des syndiqué·es.

Ces questions embrassent ce que l'on appelle à la CGT « la culture du débat », c'est-à-dire la confrontation du pluralisme d'idées et de positions. Pour être efficace, l'égalité de tous et toutes dans la connaissance des éléments en débats et des enjeux des décisions à prendre est importante. Cela suppose un effort de transparence, d'horizontalité plutôt que de verticalité, mais cela suppose aussi un effort des toutes et tous les participants pour lire, réfléchir et intervenir. La culture du débat c'est aussi bien sûr le respect mutuel, le refus des clans et des cliques, le refus des "à priori" et des étiquetages. C'est aussi admettre d'autres réalités que la sienne, la légitimité d'autres façons de raisonner, la mise en avant d'autres priorités, parce que le terrain sur lequel on construit son expérience n'est pas le même et que nos différences sont une richesse.

**La CGT se veut un syndicat de lutte, de proposition et de transformation sociale à vocation majoritaire,** qui vise à améliorer les conditions de vie et de travail des salarié·es, à défendre et faire progresser leurs droits et par la même participe à promouvoir une société plus juste et plus humaine. La CGT partage le fait que la question démocratique ne peut être séparée de notre action de transformation sociale, car nos pratiques syndicales d'aujourd'hui contribuent à cheminer vers la société de demain.

## Les structures de la CGT Répartition des 605606 adhérents (exercice clos 2020)



**LE 25 AVRIL**  
**Direction le MTE CT**

**santé, sécurité,  
conditions de travail**

**On ne négocie  
pas ! On se mobilise !**

# Fonctionnement de la FSU (Fédération Syndicale Unitaire)

La FSU repose sur un trépied

Composition du CDFN (Conseil délibératif fédéral national) et du BDFN (bureau délibératif fédéral national) au niveau national et des CDFD (Conseil délibératif fédéral départemental) et BDFD (bureau délibératif fédéral départemental) au niveau départemental : en fonction du vote d'orientation, en respectant le trépied (il y a donc toujours une proportion de sièges au titre des tendances, une proportion au titre des SN (syndicats nationaux) et une proportion au titre des SD (sections départementales). Par exemple, le CDFN compte une centaine de membres : 50% des sièges sont consacrés à la représentation des syndicats nationaux ; 30 % des sièges sont consacrés à la représentation des sections départementales ; 20 % des sièges sont consacrés à la représentation des tendances.

La FSU est une fédération de syndicats nationaux. Au début des années 1990, la scission de la FEN (Fédération de l'Éducation Nationale), par l'exclusion de deux syndicats, dont la FSU est issue, constitue un « traumatisme » qui permet de comprendre son fonctionnement. En effet dans la FEN, la direction de la fédération, majoritaire de peu, imposait des choix contraires à ses syndicats nationaux, y compris quand ceux-ci étaient dirigés par une autre tendance.

La FSU s'est donc construite dans l'objectif d'assurer la prise en compte du pluralisme et de construire un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire. C'est pour préserver

cet outil syndical à vocation majoritaire au service des agents de la fonction publique, que la FSU s'est dotée de mécanisme démocratique exigeant.

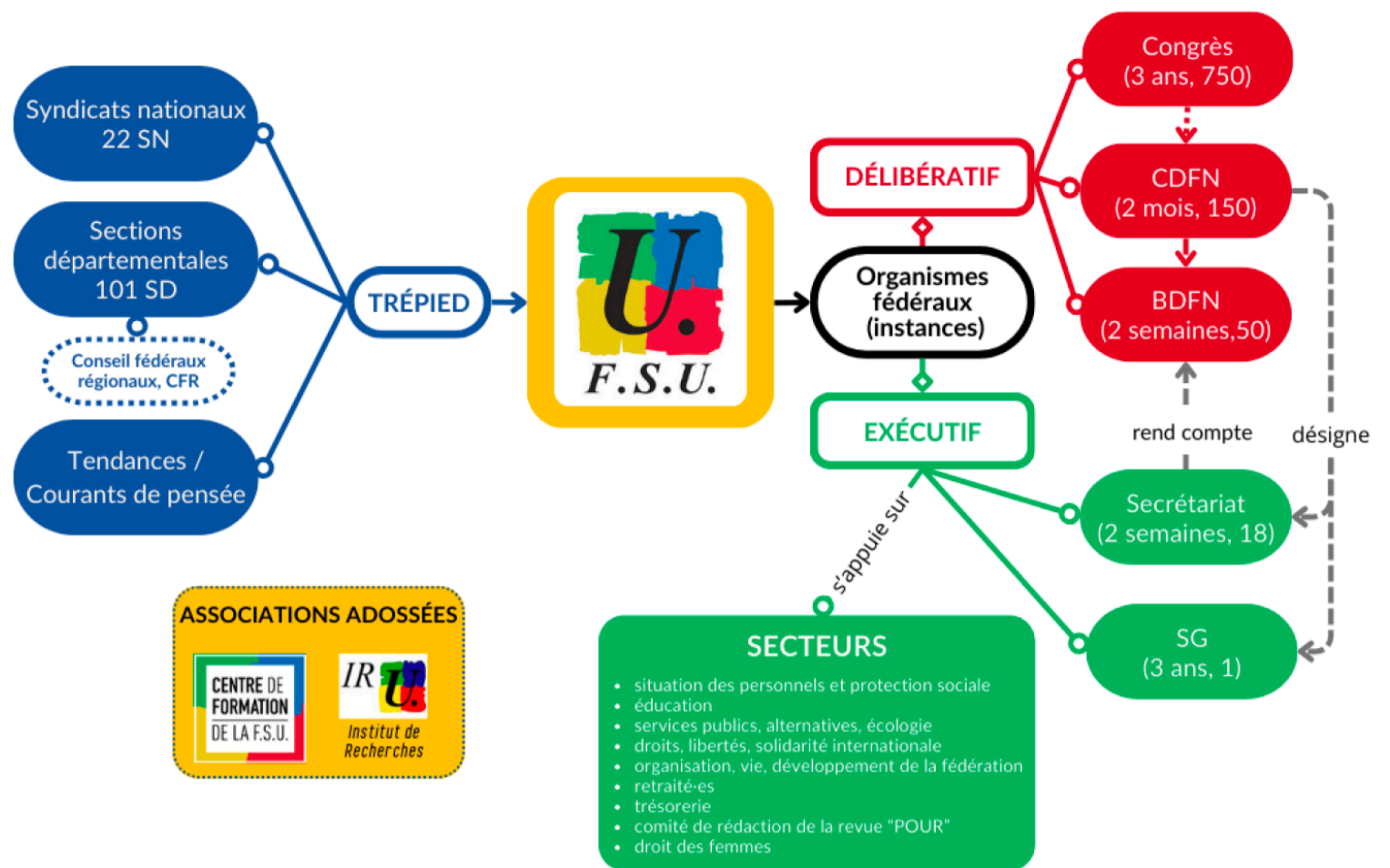
C'est aussi le sens de la règle de la majorité qualifiée (plutôt qu'à la majorité simple) pour prendre une décision qui est fixée à 70% dans les instances, 75% dans les congrès. Aucune composante de la FSU (aucune tendance et aucun syndicat) ne peut détenir à elle seule plus de 30% des mandats (pour qu'aucune tendance ou aucun syndicat ne détienne de droit de blocage) : il y a donc un système de « chambres de compensation » (des sièges ajoutés aux tendances minoritaires) pour respecter cette exigence.

## Les syndicats nationaux

La FSU a fait le choix d'une large autonomie des syndicats nationaux par rapport à la fédération. Les syndicats nationaux sont considérés comme « souverains » sur leur champ, par rapport aux autres syndicats nationaux mais aussi par rapport à la fédération, qui ne peut pas s'exprimer de manière contraire au syndicat national sur le champ qui lui est propre.

Le syndicalisme que pratique la FSU est ancré fortement dans les métiers, les syndicats nationaux correspondant généralement à un champ professionnel précis, comme par exemple les professeur.es des écoles, les infirmières, les professeurs d'EPS... Cela permet d'élaborer les revendications et les stratégies d'action au plus près des réalités professionnelles et oblige à construire avec les réalités de chaque champ professionnel.

L'implantation très forte dans l'éducation nationale permet à la FSU de syndiquer massivement des professions très nombreuses.



**La FSU, "un syndicalisme unitaire et indépendant, démocratique et pluraliste, au service des aspirations et des revendications des personnels qu'elle regroupe." (Statuts, article 2)**

Elle permet aussi de dénouer les éventuels désaccords entre les différents métiers de l'éducation. Cependant cela peut aussi être à l'origine de déséquilibres dans le fonctionnement, qui recoupe un déséquilibre entre « gros » et « petits » syndicats, les « petits » n'y trouvant pas toujours leur place. Les débats en FSU sont souvent des débats « internes » à l'éducation bien que cela tende à évoluer avec le développement de la FSU dans la fonction publique territoriale notamment.

L'« appareil » fédéral étant peu développé, la plupart des militants sont à cheval sur des tâches de leur syndicat et des tâches de la fédération. Par ailleurs les décharges d'activité de service à temps complet sont limitées autant que possible, de même que dans certains syndicats les mandats sont limités dans le temps. Ceci dit, cela ne concerne pas l'ensemble des secteurs, en fonction des réalités professionnelles. Par ailleurs, ces pratiques permettent de garder un pied sur le terrain mais cela peut interroger car l'apport du « permanent syndical » est aussi positif, le monde du travail a besoin de l'expertise et du soutien de spécialistes

Pour la FSU, les moyens étant dans les syndicats, le niveau fédéral, très sollicité, n'a pas toujours la possibilité de répondre et il n'est pas toujours investi suffisamment par les militants des syndicats nationaux. Ceci dit, la réunion a permis de montrer que les difficultés et les réflexions sur l'articulation entre les différents niveaux existent dans toutes les organisations

A la FSU, ce sont avant tout les syndicats qui sont identifiés par les adhérents, avant la fédération, cela ne se joue peut-être pas de la même manière qu'à la CGT. La FSU et ses syndicats travaillent à mettre en avant la fédération tout en conservant le lien étroit de l'adhérent avec son syndicat national.

## Les tendances

Les tendances sont une des trois composantes de la FSU avec les syndicats nationaux et les sections départementales. Les tendances dans la FSU aujourd'hui constituent avant tout un espace d'élaboration de la réflexion sur les stratégies syndicales qui structure les débats. Elles jouent aussi

un rôle dans la régulation des tensions et conflits, en leur sein en permettant le débat, mais

aussi dans la fédération en favorisant une forme de stabilité et d'anticipation des désaccords. Si l'existence des tendances dans la FSU est en partie issue des différences de sensibilité politique au sein des adhérents et de la nécessité de les faire vivre ensemble, elles ne constituent ni un jeu de

« fractions », ni un moyen pour les organisations politiques de peser sur les débats internes de la FSU. Dans les champs où la FSU est implantée, les tendances sont un outil important du développement du syndicalisme à vocation majoritaire.

Le fonctionnement en tendances est issu de la scission de la CGT de 1947 où les sensibilités notamment communiste et non-communiste choisissent de rester dans une seule et même fédération plutôt que de choisir entre FO et la CGT. L'Ecole Emancipée existe, elle, depuis le début du XXème siècle et se structure donc aussi dans la FEN puis dans la FSU.

Dans la FEN, la tendance majoritaire était UID (Unité Indépendance Démocratie). A la création de la FSU, ses militants sont soit restés à la FSU et ont rejoint UA (Unité Action, la tendance majoritaire de la FSU), soit ont fondé l'UNSA.

Unité Action, constituée des « cégétistes » des années 1950 / 1960 fait aujourd'hui 69% des voix.

L'Ecole Emancipée, 1<sup>o</sup> tendance minoritaire qui, à la création de la FSU, choisit de participer à l'exécutif obtient aujourd'hui 22% des voix.

La participation à l'exécutif provoque une scission au sein de l'Ecole Emancipée avec ceux qui fondent la tendance Emancipation, qui fait autour de 4% des voix.

Deux autres tendances ne participent pas à l'exécutif :

Unité Revendication Indépendance Syndicale (URIS), autour de 4% des voix et Front unique 2%.

La structuration en tendance présente l'avantage de faire vivre le pluralisme, avec le débat de tendances mais aussi à l'intérieur des tendances. Elle permet aussi de désigner les membres des instances sur des scrutins de listes, donc de faire vivre une démocratie interne. Néanmoins la participation aux élections internes reste peu importante.

On ne peut pas exclure que la FSU en soit paralysée dans certaines circonstances. Par exemple, certains accords avaient recueilli une majorité simple donc insuffisante pour que la FSU signe, ce qui revient à ce que la minorité,

certes importante, impose la décision de non-signature. Le fonctionnement en tendance, combiné aux règles de majorité qualifiée ne fonctionne en fait que si les deux principales tendances cherchent sincèrement les synthèses et pour cela travaillent les sujets de façon approfondie.

Il y a souvent un questionnement sur le lien entre les tendances et le politique : la FSU explique qu'il faut davantage voir ces liens comme des « cultures politiques » qui se traduisent par des différences de stratégie syndicale, mais que cela n'introduit pas, dans le fonctionnement actuel, un jeu de « fractions », ni en aucune manière le moyen pour des organisations politiques de peser sur les débats.

## Les sections départementales

Elles sont constituées par les syndicats de la FSU présents dans le département. Leur direction est élue sur des listes présentées par les tendances. Leurs instances sont à l'image des instances nationales. La majorité des sections départementales sont dirigées par Unité Action mais certaines le sont par l'Ecole Emancipée voire par des binômes pluralistes.

Elles constituent l'un des éléments du « trépied » bien que leur place ne soit pas toujours bien définie dans la fédération.

Elles assurent la mise en œuvre concrète des décisions d'action et l'ancrage territorial de la FSU. Elles participent au travail intersyndical au niveau sectoriel comme au niveau interprofessionnel et assurent aussi souvent les liens avec les autres organisations partenaires, notamment les associations et les collectifs. Ce sont souvent les sections départementales qui prennent en charge les initiatives et mobilisations sur les sujets « transversaux » liés aux droits et aux libertés : égalité femmes/hommes, antiracisme, droits des migrants.

Elles sont donc très sollicitées, mais le manque d'investissement du niveau fédéral est encore aggravé à l'échelle d'une section départementale, qui fonctionne souvent avec très peu de moyens syndicaux.

La diversité de l'implantation de la FSU dans la territoriale, et l'absence de structuration départementale de certains syndicats de la fonction publique de l'État font que dans certaines sections départementales les débats en restent à l'éducation.

# Compte-Rendu de la rencontre CGT / Solidaires du 19 janvier 2024

Une réunion s'est tenue le 19 janvier entre nos deux organisations. Étaient présentes Sophie Binet, Thomas Vacheron et Céline Verzeletti pour la CGT, Murielle Guilbert, Gaëlle Martinez, Aurélien Boudon, Julie Ferrua pour l'Union syndicale Solidaires.

Du fait de nos engagements syndicaux respectifs et communs conséquents, nous n'avons pas encore pu prendre un temps d'échange spécifique entre nos organisations depuis le 53<sup>ème</sup> congrès de la CGT.

Nos deux organisations partagent un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, l'importance de lier l'action syndicale au sein des entreprises et services avec des sujets de société plus larges qui impactent la vie des travailleurs et travailleuses, le souci de l'unité la plus large pour rendre nos luttes gagnantes. Les dis-



ussions ont porté sur l'importance des relations entre nos deux structures, dans l'intersyndicale, et dans les cadres unitaires communs dans lesquels nous sommes impliqués et avec une diversité d'organisations et de collectifs qui peut créer des situations très complexes. Il a été réaffirmé qu'un dialogue constant et de confiance doit continuer entre nos organisations, à partir de notre attachement commun à l'unité, pour nous permettre de gagner des revendications et modes d'actions rassembleurs et en ayant la nécessité de construction avec les principaux-aes concernés.

Nous partageons les mêmes inquiétudes face à la montée des idées de l'extrême-droite qui se répandent dans l'ensemble de la société, au racisme, et aux attaques sur les libertés publiques et

syndicales et face à la répression. Ces sujets feront l'objet d'un travail unitaire.

La CGT a explicité le processus d'échange et de travail en commun syndical avec la FSU suite notamment à une décision de Congrès de la FERC-CGT et une feuille de route a été adoptée en ce sens entre les deux organisations. Le congrès de mars 2023 de la CGT n'a pas donné mandat pour un rapprochement incluant Solidaires. Pour la CGT un processus de sommet est voué à l'échec et tout processus doit être précédé par l'accord, de part et d'autre, des professions les plus concernées.

Solidaires débattira de cette thématique lors de son prochain congrès et n'a pas à ce jour de mandats nouveaux par rapport à leur dernier congrès en 2021. Le débat est encore peu approprié dans les organisations de Solidaires qui privilégient l'unité d'action. Des difficultés existent dans plusieurs secteurs. Leur congrès sera l'occasion d'approfondir ces débats.

CGT a proposé la fusion à la CFTC. Après la scission de FO, Benoît Frachon a défendu le retour de FO dans la « maison commune ». Rappeler cela, c'est se référer aux règles collectives syndicales de fonctionnement commun prévues dans nos statuts actuels, depuis 1936. [\(Cliquez ici pour lire les Statuts CGT\)](#)

Tous les secrétaires généraux ont insisté sur le front d'unification du syndicalisme et celui de l'unité d'action entre les différents syndicats. Sur l'unification, 15 ans après la scission de FO, Benoît Frachon indiquait au congrès de la Métallurgie en février 1963 que « l'unité ouvrière est un bien précieux qui vaut la peine qu'on se batte contre ceux que cela gêne pour l'obtenir et la conserver ». En août 1980, Georges Ségué affirmait que « le mouvement syndical français, de tout temps, par tradition, a été partisan de l'unification syndicale ». Henri Krasucki écrivait en 1971 : « La CGT, comme c'est son rôle, attache la plus grande importance à l'organisation de l'action (revendicative). Ne s'étant jamais résignée à la division syndicale, elle travaille à l'unité d'action des organisations représentatives qui leur assure une plus grande efficacité et milite pour l'unification syndicale ». Louis Viannet prônait en décembre 1995 « une unité qui prend en compte la réalité du pluralisme syndical à la française pour construire une unité autour de mots d'ordre communs ». Bernard Thibault rappelait que « quand les syndicats refusent de se serrer la main [...] ce sont les patrons qui se frottent les leurs ». À la fin de son mandat Philippe Martinez a travaillé à l'unité syndicale en se fixant un objectif commun (ni report de l'âge ni augmentation de durée de cotisation) tout en assumant nos divergences.

Dans sa longue histoire, la CGT n'a jamais abandonné sa **volonté d'unification syndicale** (le regroupement des différentes organisations en une seule, afin d'être hégémonique dans le salariat) et a couramment utilisé la **stratégie dite d'unité d'action** (des revendications communes portées par différentes organisations syndicales pour avoir plus de poids : contre les ordonnances de la Sécurité sociale en 1967 et les appels à la grève en 1968, lors du conflit de novembre-décembre 1995 ou du CPE en 2006 ou encore lors des batailles pour nos retraites en 2010, 2019 et 2023).

3/ La CGT et la FSU des organisations historiquement sœurs

Le syndicalisme enseignant a eu une construction syndicale spécifique et reliée à la CGT. La Fédération de l'Enseignement existait dans la CGT et devient la « Fédération de l'Éducation Nationale » en 1945. Suite à la scission de 1948 avec FO, la FEN, originellement fédération de l'enseignement de la CGT, reste autonome « en attendant la réunification de la CGT ». 39 % des enseignant·es ont voté pour le maintien dans la CGT au moment de la scission, ce qui conduira à la constitution d'un courant dit « CGT » au sein de la FEN (qui s'appellera « Unité Action »). Les adhérents de la FEN sont autorisés à double cotiser à la CGT ou à FO jusqu'aux années 1954-1955, ce qui permet au syndicalisme enseignant de conserver son unité.

Dans notre organisation, la FEN-CGT deviendra la FERC en 1979. Les syndicats nationaux des centres d'apprentissage, des agent·es de l'éducation nationale éclatés en plusieurs organisations ainsi que de l'éducation populaire ont fait le choix de rester dans la CGT. Cette décision s'explique largement par la composition sociologique de ces syndicats, le recrutement dans les centres d'apprentissage se faisant parmi les ouvrier·es et les technicien·nes de l'industrie. À partir des années 1970, le débat existe entre partisans de l'ouverture de la syndicalisation à la CGT à tous es enseignant·es et ceux qui y sont opposés afin de ne pas diviser la FEN, ni affaiblir sa tendance Unité Action.

En 1992, la FEN scissionne : pour éviter de perdre le contrôle sur l'organisation, la direction de la FEN, en passe de perdre la majorité, prend l'initiative d'exclure les deux syndicats de l'en-



## Point d'étape du groupe de travail CGT – FSU 6 février 2024

### 1/ La lutte élément déterminant de notre démarche

Dans la continuité de la bataille intersyndicale pour les retraites, la CGT a échangé et rencontré durant l'année 2023 les 7 autres organisations syndicales professionnelles. Du fait de notre histoire commune et de la proximité de nos analyses de la situation actuelle, la réunion du 10 juillet avec la FSU a débouché sur des perspectives de travail concrètes.

La bataille intersyndicale sur les retraites a été historique par sa durée, le soutien permanent et majoritaire de la population et plus encore des salarié·es, ainsi que par le nombre de personnes qu'elle a mobilisées dans la diversité des territoires. **C'était une mobilisation syndicale à vocation majoritaire.** Elle a montré l'utilité du syndicalisme en le remettant au premier plan et a modifié les rapports entre organisations syndicales. Sur l'année 2023, l'intersyndicale a su passer d'une opposition combative et massive à ce recul, à l'expression commune de revendications offensives (*augmentation des salaires, du point d'indice, des pensions et minima sociaux, égalité femme-homme, partage des richesses, investissement dans les services publics, conditionnalité des aides publiques aux entreprises, transition écologique socialement juste...*).

Contrairement aux volontés gouvernementales et patronales de l'enterrer, le syndicalisme, certes très fragilisé, n'est pas mort. Au contraire, il est un « corps vivant », dont la santé dépend, entre autres, de sa capacité à alimenter des dynamiques de mobilisations collectives auxquelles les salarié·es participent. Les milliers de nouvelles adhésions indiquent d'ailleurs l'attrait des salarié·es pour le syndicalisme.

La CGT a été au cœur du combat et perçue à une échelle de masse comme l'une des forces motrices de cette bataille unitaire interprofessionnelle sur des propositions unificatrices. Même lorsque la mobilisation a fini par refluer, la CGT a su se rassembler, permettant de maintenir et développer dans le débat public nos exigences sociales.

Malgré l'unité d'action solide et déterminée, fortement et toujours souhaitée par les salarié·es, force est de constater que nous n'avons pas réussi à sortir victorieux de ce combat sur les retraites. **Il aurait fallu plus de grévistes, plus de manifestant·es, c'est-à-dire être plus nombreux pour être plus forts encore.** Il est difficile de généraliser les grèves là où le syndicalisme n'est pas implanté. Cela pose nécessairement la question du renforcement et de l'implantation, d'une vie syndicale en phase avec les attentes des salarié·es. Ce sont les clefs pour gagner.

Sur les grands enjeux revendicatifs, et face à un pouvoir exécutif autoritaire, il est devenu très difficile de remporter des succès significatifs en raison de l'affaiblissement du caractère de masse du syndicalisme. Dans les années 1970, le nombre d'adhérent·es à la CGT oscillait entre 10 et 11% de la population active. Aujourd'hui,

avec un monde du travail profondément transformé, c'est à peine 2%. Même si notre démarche et notre efficacité ne sont pas réductibles au seul nombre d'adhérents, ignorer cette situation (comme nous l'avons fait trop souvent) constitue une erreur stratégique en décalage avec notre démarche syndicale. Voir nos effectifs fondre d'une centaine de milliers de syndiqués en dix ans et passer sous la barre des 600 000 doit nous alerter très fortement sur la vitale nécessité de réagir.

**Le renforcement et la massification de notre syndicalisme de transformation sociale sont donc des impératifs.** En effet, moins d'adhérents, c'est moins de moyens et c'est aussi un corps militant qui s'affaiblit. C'est moins de présence dans le réel de la lutte des classes, dans les entreprises et les services, moins de contacts avec les salarié·es et les

agent·es, à l'heure où le combat idéologique n'a peut-être jamais été aussi aigu. C'est donc moins de force organisée dans la lutte pour gagner. Cela va à l'encontre de notre raison d'être, de notre mode de vie et de nos statuts dans lesquels la CGT précise son caractère de masse. Tout comme la CGT ne saurait prendre ses distances avec son caractère de classe, il doit en être de même pour son caractère de masse, les deux fonctionnant de façon indissociable.

Plusieurs leviers sont à actionner, comme celui en construction : « on s'organise avec la CGT ». Travailler à des passerelles, à des démarches revendicatives partagées et co-construites avec d'autres organisations syndicales constituent des pistes pour donner confiance au salariat et travailler à son organisation. Se poser la question du travail en commun, puis, si celui-ci fonctionne, à des processus de rapprochements, dans des formes inédites et selon des échéances adéquates, doit être soumis au débat. Un tel travail de processus de rapprochement entre les deux organisations est par ailleurs en phase avec les statuts et les orientations décidées tant côté CGT que FSU.

### 2/La CGT, bientôt 130 années de travail syndical pour l'unification du salariat

**Maryse Dumas rappelait aux journées de Courcelle de 2023 que, 30 ans avant la création de la CGT, Karl Marx écrivait que « l'unique puissance sociale du côté des ouvriers est leur masse. Cependant, la puissance de la masse est brisée par la désunion ». La CGT c'est justement l'histoire du syndicalisme unifié** puisque dès sa création en 1895, elle arrive à regrouper les différents syndicats de métier. Elle parvient à une unification plus concrète et structurée avec le regroupement des fédérations professionnelles et des bourses du travail en 1902. Après la scission de 1922, la réunification de la CGT et de la CGTU en 1936 au Congrès de Toulouse permet ensuite la victoire du Front populaire puis la grève qui l'a suivi, cette dynamique ayant permis les immenses conquêtes que sont les congés payés, les 40h sans perte de salaire, les conventions collectives, les délégués du personnel... Cette dynamique d'unification se traduit en 1937 par l'intégration d'organisations de cadres dans des Fédérations CGT (cheminots, métaux ou encore la fédération de l'éclairage et des forces motrices...). Après l'interdiction des syndicats par Pétain, une nouvelle unification voit le jour en 1943 lors des accords du Perreux, qui, sous l'occupation, sera déterminante dans la Résistance.

Malgré les divisions qui ont suivi, la CGT a toujours maintenu dans l'article 5 de ses statuts sa « conception unitaire. Persuadée que l'intérêt des salarié·es est de s'unir, elle travaille à les rassembler. Elle se prononce pour l'édification d'une seule organisation syndicale de salarié·es. Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme unifié ».

**La CGT s'est battue sur 2 fronts : l'unité d'action**, démarche sur des revendications et d'exigences communes, et **l'unification syndicale**, c'est-à-dire une confédération unie par-delà les histoires spécifiques. Après 1945, aussi parce qu'elles étaient ensemble dans le CNR (le Conseil National de la Résistance), la



seignement secondaire dirigés par la tendance Unité Action. Les anciennes tendances dites minoritaires de la FEN se coalisent alors pour créer la FSU en 1993 et l'ancien courant majoritaire construit l'UNSA. Dès les 1<sup>ères</sup> élections professionnelles suivantes, la FSU est nettement majoritaire devant l'UNSA. De son côté, la CGT décide d'ouvrir son champ de syndicalisation à tous les enseignant.es.

**Aujourd'hui, la FSU compte près de 150 000 adhérent.es, ce qui en fait le 5<sup>ème</sup> syndicat en France.** 90% sont dans l'éducation nationale où elle pratique le syndicalisme majoritaire ce qui en fait le 1<sup>er</sup> syndicat. C'est le secteur le plus syndiqué de tout le salariat mais les limites du syndicalisme autonome pèsent sur le rapport de force.

Dans la fonction publique territoriale, la FSU a une implantation plus récente, consécutive à l'acte II de la décentralisation (2003 Raffarin) et aux transferts de personnels de l'Éducation Nationale. Elle ne rassemble qu'un peu plus de 10 000 adhérent.es, et la CGT est le syndicat majoritaire. Ce champ professionnel ne peut donc pas être abordé de la même manière, le travail en commun sera différent.

Depuis son exclusion de la FEN, la FSU porte l'idée d'un rapprochement syndical. Dans ses textes de congrès de février 2022, on peut ainsi lire : « La FSU confirme [...] ses mandats précédents de réunir le syndicalisme de transformation sociale [...] sans exclusive des forces qui seraient intéressées » et « il est nécessaire d'œuvrer à créer les conditions d'une reconstruction et d'une refondation du syndicalisme pour les enjeux à affronter au 21<sup>e</sup> siècle ».

S'il existe des différences de structures et de champs de syndicalisation avec la FSU, nous partageons beaucoup d'analyses structurantes, de valeurs et de principes : dépasser le système capitaliste, chercher à construire un syndicalisme de transformation sociale à vocation majoritaire, féministe, lier urgence sociale et environnementale, allier projet syndical, revendications et construction du rapport de forces. Nous nous retrouvons depuis des années dans de multiples combats communs : conflits sur les retraites, batailles contre l'extrême-droite, pour les droits des sans-papiers, contre les violences sexistes et pour l'égalité professionnelle, pour les relocalisations industrielles et la reconquête des services publics, etc.

De surcroît, la FSU depuis plusieurs congrès se déclare favorable et disponible pour œuvrer à ce changement du

paysage syndical.

#### 4/ La mise en œuvre du document d'orientation du 53<sup>ème</sup> congrès

**Le document d'orientation du 53<sup>ème</sup> congrès confédéral adopté à plus de 72 % à Clermont Ferrand rappelle :** « La force de l'unité, un syndicalisme qui rassemble [...] Nous sommes parfois plus en concurrence qu'en coopération. Il nous revient de dépasser cette contradiction, de travailler toujours plus nos arguments afin de renforcer à la fois notre capacité à agir et notre propension à gagner les revendications dans le cadre d'une unité d'action. L'unification du syndicalisme est une dimension identitaire de la CGT qui, dans l'article 5 des statuts confédéraux, indique que la CGT promeut un syndicalisme unifié et se prononce pour l'édification d'une seule organisation de salariés. C'est donc bien une unification que nous visons, respectueuse du fédéralisme, des principes et objectifs visés dans les statuts de la CGT. Elle nécessite un travail commun et démocratique avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Afin de déjouer le piège

de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste. [...] Par cette stratégie, la CGT affirme son choix d'unité dans une recherche d'amplification du rapport de force. La déclinaison de cette stratégie sera mise en débat dans nos organisations et nécessitera des étapes partagées avec les syndiqué.es. ».

**Par leur travail ce sont les salarié.es qui créent la richesse. Leur force, c'est leur nombre, l'union fait leur force, mais elle n'a d'efficacité que si elle est organisée. Or la division syndicale a été poussée à l'absurde, remplaçant la lutte des classes par la lutte au sein de la même classe.** La FSU partage avec la CGT ces constats, intégrant les principes de la charte d'Amiens (tant sur la « double besogne » que sur la nécessaire indépendance syndicale) ainsi que la « culture syndicale majoritaire ». Le syndicalisme c'est mettre en pratique une théorie, celle d'unir et d'organiser le salariat pour améliorer le quotidien et tracer les jalons émancipateurs de la société de demain.

#### 5/ Reprendre le travail entamé entre la FSU et la CGT depuis 2009

**La Commission Exécutive Confédérale d'octobre a validé la continuité du travail en commun ainsi qu'un groupe de travail**

piloté par Thomas VACHERON pour le bureau confédéral et composé de Caroline BLANCHOT (Ugict), Kamel BRAHMI (UD 93 – CEC), Christophe DELECOURT (UFSE), Boris PLAZZI (FTM – BC), Natacha POMMET (Services publics – CEC), Charlotte VANBESIEEN (Ferc).

Le mandat poursuit 3 objectifs principaux, sur la base de nos dispositions statutaires et de notre document d'orientation :

Améliorer l'unité d'action en intersyndicale pour gagner sur nos revendications ;

Cheminer plus spécifiquement avec la FSU sur la fonction publique et les enjeux de services publics car nos analyses comme nos propositions sont similaires ;

Travailler en commun pour gagner en efficacité, étape par étape en faisant des retours dans nos organisations

respectives, pour montrer aux agent.es comme aux salarié.es que la division syndicale n'est pas une fatalité.

La première réunion du groupe de travail avec la FSU, le 14 novembre 2023, a permis de s'accorder sur plusieurs constats, des objectifs, une méthode et un calendrier avec, à l'esprit, le combat vital contre l'extrême droite.

La seconde réunion du 20 décembre a permis d'aborder les questions de démocratie syndicale et des fonctionnements respectifs. Après chaque rencontre, un compte rendu et les documents de travaux en cours sont envoyés aux organisations du CCN.

Des initiatives dans les champs professionnels et les départements sont en cours de construction. Toutes les sollicitations, échanges et débats sont les bienvenues.

**La mortifère histoire syndicale qui met en avant ce qui sépare plutôt que ce qui rassemble ne peut plus perdurer dans un moment de basculement.** Partout sur la planète les gouvernements appliquent, tels des sous-traitants, les demandes patronales, en mettant en application des lois ultralibérales sur les questions sociales et, pour préserver leurs pouvoirs, prennent des mesures liberticides sur les questions démocratiques. Redonner confiance au collectif, montrer que la division n'est pas une fatalité et participer au renouveau syndical, tel est le sens du travail concret et de la démarche engagée.

## Compte Rendu du groupe de travail CGT - FSU du mercredi 7 février 2024



### Débattre ensemble du travail en commun engagé.

La rencontre des groupes de travail CGT - FSU du 7 février, au siège de la CGT, a été consacrée aux débats en cours et à venir que la CGT et la FSU souhaitent organiser dans les territoires dans le cadre de leur travail en commun.

Dès le début de ces rencontres, nous nous sommes accordés sur la nécessité de déployer cette réflexion et ce travail à tous les niveaux de nos deux organisations. Cette réunion a eu pour objectif d'échanger sur l'organisation de débats dans différents territoires et de réunir les meilleures conditions possibles de préparation, afin que les équipes militantes puissent s'emparer pleinement de ce sujet.

Plusieurs syndicats tant de la CGT que de la FSU ont sollicité nos organisations pour débattre dans les départements notamment sur le processus engagé. D'autres s'apprentent à le faire.

Afin de répondre à ces sollicitations, plusieurs pistes de travail sont envisagées :

#### 1/ Organiser ces initiatives dans les départements puis faire des retours aux syndicats

Sur l'année civile 2024, plusieurs départements pourraient organiser des rencontres entre équipes militantes, sans exclure d'autres types d'initiatives.

Il pourrait s'agir dans un premier temps des départements où un travail commun est d'ores et déjà identifié. Dans un second temps ce travail sera étendu à d'autres territoires.

Pour assurer des remontées de ces débats, il faut réfléchir à faire un compte rendu de ces rencontres, avec d'autres supports de restitution qui pourront être envisagés par les équipes militantes.

Comme convenu entre nos deux organisations, il s'agit d'organiser, d'alimenter et de nourrir le débat, en toute transparence et sans tabou, pour permettre à nos organisations, à nos syndiqué.es et plus généralement aux salarié.es de s'approprier la démarche mise en œuvre, d'y trouver leur place et d'en nourrir les travaux.

#### 2/ Pistes de réflexions pour ces débats

En laissant bien évidemment la main aux militant.es locaux sur les objets de débats, le groupe de travail national propose les éléments suivants :

##### - Introduction du débat :

Le débat peut utilement commencer par un point sur l'état du processus en cours entre la CGT et la FSU. Identifier clairement où on en est, le rythme et les modalités envisagées, répondre aux interrogations et recueillir les éléments d'appréciation de la démarche par les militant.es. Rappeler nos histoires et analyses communes, la nécessité de travailler l'unité d'action syndicale la plus large

pour gagner sur nos revendications d'un côté et le travail en commun plus spécifique CGT - FSU de l'autre.

Dans une situation d'émiettement syndical, le renforcement et la massification de notre syndicalisme de transformation sociale se présente à nous comme un impératif.

Les documents partagés mis à disposition, tout comme les textes respectifs de chacune de nos organisations, pourront être utilement utilisés dans ce sens.

##### - Ensuite, il peut y avoir deux temps (ou, au choix des camarades, l'un ou l'autre) :

Un 1<sup>er</sup> temps pourrait tourner autour du revendicatif commun, en abordant notamment les initiatives existantes et les terrains d'intervention commune dans la période. Cela peut donner lieu à des débats sur les formes de ces actions communes ainsi que sur les thématiques de fond telles que listées dans la feuille de route.

Les questions qu'il peut être intéressant de travailler peuvent être autour de « quel type de syndicalisme de transformation sociale pour intervenir dans les déserts syndicaux, des mutations du travail, des discriminations, du féminisme, des enjeux environnementaux, etc ».

Dans un débat local, il pourrait être particulièrement pointé, pour ne donner que quelques exemples :

la question salariale au sens large du terme, intégrant les dimensions sécurité et protection sociales ; les attaques sur le code du travail, le SMIC, et les porosités avec la fonction publique sur ces questions.

la question de l'utilité des services publics et de la fonction publique ;

la question de l'articulation impératifs environnementaux, reconquête des activités industrielles, types d'emplois, mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement, qui peut être une entrée car elle se nourrit d'exemples locaux concrets ;

la question de la démocratie, intégrant l'enjeu des libertés syndicales, en lien avec la lutte contre l'extrême droite dans un contexte toujours plus préoccupant au plan international, européen mais aussi au sein de la société française avec la loi asile et immigration, l'attaque portée contre le droit du sol, etc. ;

les enjeux liés de formation / qualification / emploi.

Un 2<sup>ème</sup> temps de discussions pourrait porter sur la question de la pratique syndicale. La clé d'entrée dans ce débat pourrait être de se demander : « qu'est ce que le syndicat idéal ? ». L'idée serait de questionner les attentes des syndiqué.es et des salarié.es vis-à-vis du syndicalisme, les attentes et exigences démocratiques, comment faire pour que plus de salarié.es adhèrent et que de nouvelles et nouveaux adhérent.es deviennent militant.es, comment travailler à élargir notre syndicalisme de sorte à ce qu'il devienne majoritaire, etc. Autant de conditions, entre autres, pour avancer dans le renouveau du syndicalisme de transformation sociale, pesant de manière plus efficace sur le réel dans l'objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail de toutes et tous au quotidien et, par là même, de tracer les jalons émancipateurs de la société de demain.

Dans un contexte où les « réformes » de la démocratie sociale sont pensées par le patronat et le gouvernement pour réduire les pouvoirs et moyens des organisations syndicales, restreindre le champ du syndicalisme au niveau des entreprises, éloigner les représentant.es des personnels des réalités professionnelles et du monde du travail, quelles réponses syndicales ? Comment se nourrir des expériences de chacune de nos organisations pour être un cadre d'intervention dans lequel l'ensemble du salariat se retrouve et puisse élaborer les meilleures réponses syndicales ?

**Ces rencontres doivent permettre de redonner confiance au collectif, montrer que la division n'est pas une fatalité et participer au renouveau syndical. C'est le sens du travail concret et de la démarche engagée.**

# Compte-rendu Réunion CGT - FSU - Toulouse 7 mars 2024



Présents

Thomas Vacheron, bureau confédéral CGT et Benoît Teste, SG FSU  
- UD 31 / UD 32 / UD 12 / UD 46 / UD 66  
FSU 12 / FSU 31 / FSU 32 / FSU 46 / FSU 65 / FSU 66 / FSU 81 / FSU 82  
Comité Fédéral Régional FSU

**La CGT 31 et la FSU 31 ont invité les Unions Départementales (UD) et Secrétariats Départementaux (SD) de la région Occitanie pour faire un état des lieux du travail CGT - FSU**, en présence des Secrétaires des structures régionales (Comité Régional et Comité Fédéral) de Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, et Thomas Vacheron, membre du bureau confédéral de la CGT, qui sont les deux pilotes du groupe de travail CGT - FSU nationalement.

**Le tour des départements a montré une certaine homogénéité du fait de travailler ensemble assez "naturellement"**. Les interventions ont toutes confirmé qu'un lien spécifique existe entre les UD CGT et les SD FSU. Les interventions et propositions dans les cadres unitaires sont d'ailleurs très souvent similaires. Cette coordination de fait rend possible la réalisation d'actions unitaires plus larges. Dans plusieurs départements c'est le triptyque avec Solidaires qui fonctionne, mais on constate une proximité assez systématique entre CGT et FSU. Pas de divergences majeures d'un point de vue des bases revendicatives ni de la conception du syndicalisme.

Le travail commun prend en revanche des formes variables selon les départements : certains où on a surtout de l'action commune, et d'autres où sont mises en place des rencontres de bureaux régulières, des stages communs, des réunions publiques, voire des clubs de sport.

Le travail plus systématique avec ou en direction des partis politiques est moins fréquent mais présent dans le 31.

On constate également des problématiques variables d'un point de vue territoire, en particulier là où les départements sont vastes et/ou polycentriques, et où on ne trouve pas côté FSU l'équivalent des Unions Locales CGT.

**L'échange entre deux nationaux et les directions départementales a été perçu positivement et répondait à un besoin.** Il y a un regard positif porté sur le processus (dont la transparence est unanimement saluée), avec toutefois des inquiétudes de part et d'autre qu'il faut lever.

Globalement on sent la volonté d'aller de l'avant, continuer le travail entamé dans les départements, mais aussi de l'approfondir. On constate l'existence d'une forme de

« partenariat », accepté et installé, et le besoin d'envisager désormais un saut qualitatif si on veut se mettre au niveau des exigences de la période (unification du salariat, réimplanter le

syndicalisme en montrant son utilité, défendre le salariat face à l'agressivité du néolibéralisme et à l'Extrême Droite dont la prise de pouvoir devient une hypothèse sérieuse etc.).

C'est finalement surtout en termes organisationnels que la suite se pose, même si c'est là que se cristallisent les interrogations voire les inquiétudes : quel type de structure commune, à quelle échéance, avec quelles étapes ? Tout le monde est attaché à sa culture organisationnelle tout en voyant bien qu'il faudra trouver une façon de fonctionner ensemble. Tout le monde voit aussi qu'il faut prendre le temps pour ne pas brusquer et perdre du monde en route, mais aussi que la fenêtre de tir n'est pas ouverte pour longtemps : si on ne concrétise pas maintenant, on n'aura pas de deuxième chance.

Dans le débat, est aussi revenue la nécessité que ce rapprochement soit travaillé dans les secteurs, entre les syndicats et fédérations concernés par de la cohabitation sur le terrain. C'est à la fois ce qui permet de créer du commun, où cela se passe bien (ce qui a incité par exemple la FERC à évoluer de position par rapport à cette question) mais aussi où il y a des frictions et des concurrences actuelles à prendre en compte. La question des élections professionnelles est ouverte. Ce ne sont pas les bases revendicatives qui posent problème en général, mais les pratiques, les histoires, parfois les personnes...

L'idée est quand même que le niveau interprofessionnel peut aider à ce que cela évolue positivement dans les secteurs où il y a de l'antagonisme, en remettant les enjeux fondamentaux au centre des débats, et dans l'ensemble des secteurs où on arrive à travailler en commun, afin que cela puisse nourrir la dynamique de rapprochement.

**La rencontre s'est terminée par un échange sur le syndicalisme souhaité, avec là encore une vraie convergence** : un syndicalisme "de masse et de classe" comme le dit la CGT, c'est-à-dire à vocation majoritaire dans le salariat et indépendant des directions patronales comme des pouvoirs publics, ce qui correspond peu ou prou à l'idée d'être un syndicat « de transformation sociale à vocation majoritaire » comme peut le formuler la FSU. Un syndicalisme qui a en tous cas l'ambition de regagner l'hégémonie dans le salariat, lui offrir des perspectives, de l'espoir, une dynamique dont on attend qu'elle change le rapport de force entre les classes, et capable de prendre en charge toutes les dimensions de cette conflictualité : oppression des femmes, écologie, migrants etc. C'est pour répondre à cette ambition que le travail commun CGT-FSU doit se placer dans l'objectif d'un renouveau du syndicalisme.

À noter aussi la qualité des rapports humains entre les militant.es de nos organisations au niveau des UD/SD : c'est détendu, le cadre de confiance est là, parfois une vraie complicité. C'est précieux et cela dit quelque chose des possibles qui nous sont offerts. Une journée intéressante et, de l'avis général, positive, pour les départements qui sont venus mais aussi pour les nationaux qui ont pu entendre les débats en permettant d'alimenter la réflexion nationale.

# UFR de la FNEE : Lettre au secrétariat confédéral de la CGT

Sous couvert du bureau de la Fédération CGT de l'Équipement

Le 27 février 2024

Selon la presse, des représentants de la CGT et de la FSU se réunissent depuis le mois de juillet dernier, dans le cadre d'une commission constituée au niveau des directions confédérales.

Des discussions sont en cours ayant pour objet une coopération et un rapprochement pouvant aller jusqu'à une fusion des deux organisations.

Une telle éventualité serait lourde de conséquences. Car la nature des deux organisations est très différente.

La CGT pour sa part, plonge ses racines loin dans l'histoire de la classe ouvrière dont elle est un produit "organique".

Cette identité de classe de la CGT est, en particulier, inscrite dans la Charte adoptée par le Congrès Confédéral d'Amiens en 1906 :

Car d'une part elle pose les principes régissant les rapports entre partis et syndicat.

« La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat... » ;

Et, d'autre part, elle joint les revendications immédiates des travailleurs et l'expropriation capitaliste.

« Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux être des travailleurs pour la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. ;

Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste... »

C'est pourquoi, les statuts de la Confédération (adoptés en 2016) affirment que la CGT est "fidèle à ses origines" en faisant référence à "la Chartes d'Amiens de 1906".

Fidèle, c'est-à-dire : « qui ne manque pas aux engagements pris »...

Or, les statuts de la FSU n'ont pris aucun engagement vis à vis de la Charte d'Amiens et des principes du syndicalisme de classe qui y sont énoncés.

Cette différence entre les deux organisations syndicales, bien que fondamentale, n'interdit pas l'action commune. Mais il ne faudrait pas que la volonté d'unité ait pour conséquence l'affaiblissement, voire la perte de l'identité de la CGT. Car, quels que soient les aléas de la vie syndicale quotidienne, l'identité de la CGT est un patrimoine commun non seulement pour les adhérents actuels mais pour tous les travailleurs. C'est, une fois de plus, ce que démontre les drapeaux et les banderoles de la CGT occupant tout l'espace dans les récentes mobilisations pour le retrait de la loi contre les retraites ou dans les moindres grèves revendicatives.

Comment comprendre la reprise de ce « travail commun » alors que la CGT, conformément aux décisions de son dernier congrès, vient de quitter "l'Alliance écologique et sociale" dans laquelle elle travaillait de façon privilégiée avec la FSU.

Nous sommes retraités adhérents à la CGT de longue date, membres du Bureau de l'UFR Équipement, membres de syndicats différents. Le syndicat est l'organisation de base de toute la CGT qui rassemble la diversité des salariés... ce sont les syndicats qui constituent les fédérations, unions départementales et unions locales. Il leur revient normalement de décider pour toute question importante concernant l'avenir de la Confédération. Celle de la fusion éventuelle avec une autre organisation, en l'occurrence la FSU, rentre de toute évidence dans la catégorie des questions importantes.

Il nous semble par conséquent indispensable que les syndicats puissent se prononcer, en toute connaissance de cause, sur toute initiative ayant pour objet l'éventualité d'une fusion avec la FSU.

Fraternellement

Le bureau de l'Union Fédérale CGT des retraités de l'Équipement



# 25 avril 2024 : santé, sécurité, conditions de travail On ne négocie pas ! On se mobilise !