



Atelier 3

sur la résolution 6 du 49^e congrès

Rapport d'expériences syndicales territoriales

Journée régionale du 29 mars 2011

Expérience 1 : Drôme – Ardèche

1. Situation / diagnostic

1.1. Deux départements bien distincts et un découpage en 2 UD qui a sa pertinence

- .. 2 territoires bien distincts (deux cultures de la mobilisation propres, une mémoire collective bien ancrée dans chaque département)
- .. Une CGT de la proximité efficace, grâce au maintien des 2 UD (comparaison avec les autres OS qui n'ont qu'une UD « Drôme-Ardèche »).

1.2. L'Ardèche et la Drôme, 2 territoires « poreux » :

- .. La configuration géographique (2 territoires séparés par le Rhône)
- .. Des réalités socio-démographiques et socio-économiques qui lient fortement les 2 départements (importance du nombre de déplacements quotidiens entre les lieux de vie et les lieux de travail, évolutions des zones d'emploi ; exemple du *Grand Valentinois*).

DONC : Deux départements distincts, 2 UD qui ont leur raison d'être, mais un besoin de travailler ensemble sur le long terme pour répondre au mieux aux besoins des salariés.

Expérience 1 : Drôme – Ardèche

2. Les expériences mises en place

2.1. Des expériences « de fait », « naturelles », faiblement formalisées

- . Des UL qui travaillent ensemble pour aller à la rencontre des salariés (ex. : Montélimar – Le Teil).
- . Entreprises Faugier, Fauna
- . FRAU textile
- . La mobilisation retraites (ex. des diffusions de tracts sur le pont)

2.2. Des expériences qui se sont structurées

- . Un collectif textile sur l'UL St Vallier qui rassemble des syndicats drômois et ardéchois (ex. : Vuitton)

DONC : Des expériences mises en place par les salariés et non par les structures, qui ne passent pas par une évolution des structures de la CGT, car la pertinence du maintien des 2 UD n'est pas remise en cause, mais qui passent par une nécessaire souplesse et adaptabilité de l'organisation, pour répondre aux besoins des salariés (dans un souci d'efficacité).

Expérience 1 : Drôme – Ardèche

3. Quels résultats pour l'activité syndicale et l'organisation ?

3.1. Une coordination entre les 2 UD à formaliser, à pérenniser pour gagner en efficacité syndicale

- ✓ Pour l'instant, on n'est pas (pour l'instant) dans une recherche d'un changement de structure, mais nécessité d'une adaptation permanente en fonction des besoins des salariés.
- ✓ Une CGT qui sait s'adapter, grâce à une souplesse dans son fonctionnement.
- ✓ Une souplesse intériorisée par les salariés (qui continuent d'évoluer).

3.2. Des expériences qui permettent de poser le débat sur les évolutions possibles des structures Cgt

3.3. Un défi posé à la Cgt : trouver un équilibre entre la souplesse et le respect des règles de démocratie de la Cgt

Des adaptations de l'organisation qui doivent continuer, rien n'est figé (peut-être que demain un changement de structures s'imposera), pour continuer de répondre au mieux aux besoins des salariés.

Une souplesse de l'organisation à pérenniser, dans un souci d'efficacité

Expérience 2 : l'Isère et ses territoires

1. Situation / diagnostic

1.1. Un souci de renforcer l'efficacité de la CGT dans le département

- . Un diagnostic territorial qui pose question (dans les suites de la formation de l'IES : peu de gros syndicats, d'importantes différences selon les professions, etc.).

- . Des changements de donne (loi sur la représentativité, des éclatements d'entreprises)

- . La mobilisation des retraites a fait émerger des « vides » syndicaux (des syndicats absents).

1.2. 54° et 55° congrès : nécessité de travailler en territoires, en lien avec les professions et les UL

- . Explication de la démarche

- . Les objectifs :

- .. Nous renforcer là où nous sommes organisés

- .. Nous implanter là où nous ne sommes pas

- .. Fidéliser les syndiqués

Expérience 2 : l'Isère et ses territoires

2. L'expérience mise en place

2.1. Découpage du département en territoires

- . Des territoires "Cgt" non calqués sur les découpages administratifs ou politiques existants.
- . La conférence des territoires du 17 mars 2011

2.2. Les actions territoriales menées

Une structuration territoriale qui facilite l'activité syndicale pour :

- . Atteindre et informer les syndiqués
- . Accueillir des nouveaux syndiqués
- . Assurer une formation syndicale
- . Suivre les syndiqués et assurer une continuité syndicale
- . Suivre les élections professionnelles

2.3. Des difficultés de mise en œuvre

- . Des UL en difficultés
- . Représentation des branches et territoires / lien avec les fédérations
- . Compatibilité entre des décisions d'UL et des orientations de territoires

Expérience 2 : l'Isère et ses territoires

3. Quels résultats pour l'activité syndicale et l'organisation?

3.1. Une organisation syndicale qui bouge, pour suivre les évolutions des territoires et du salariat : capacité d'adaptation de la Cgt

3.2. La détermination d'une feuille de route départementale

. S'appuyer sur les objectifs décidés par territoire pour **renforcer ou redynamiser les Unions Locales.**

. **S'appuyer sur les professions** pour atteindre les objectifs décidés en territoire.

. **Conforter le réseau CGT** pour que nos animateurs de professions ou de territoires aient les moyens d'assurer leur responsabilités.

. **Faire de l'activité interprofessionnelle en territoire un enjeu de renforcement** de la CGT pour la satisfaction de nos revendications.

Expérience 3 : La Loire

Adapter la structuration territoriale pour répondre aux mutations socio-économiques

1. Situation / diagnostic

1.1. Un territoire historiquement fortement industrialisé ; une structuration syndicale à partir des bassin d'emploi et du salariat

1.2. De fortes évolutions

- . Démographiques
- . Du salariat
- . Des entreprises

1.3. Des bastions industriels en perte de vitesse, des territoires sans activité industrielle (importance de l'artisanat et du commerce)

➤ **Des questions posées à notre organisation syndicale : nécessité de s'adapter à ces évolutions dans un souci d'efficacité syndicale**

- . Regrouper / mutualiser nos moyens
- . Faire correspondre nos structures territoriales aux salariat et bassins d'emploi en pleines mutations.

Expérience 3 : La Loire

Adapter la structuration territoriale pour répondre aux mutations socio-économiques

2. Les expériences mises en place

2.1. Des expériences de regroupements d'UL et des méthodes de travail collectives partagées entre plusieurs UL sur le département

- . Le Nord du département : UL du pays du Roannais
- . Le centre du département : Travail en coopération de 5 UL sur des actions de déploiement et d'initiatives.
- . La Vallée du Gier : un travail commun aux 2 UL en difficultés.
- . La Vallée de l'Ondaine : regroupement de 2 UL.

2.2. Des coopérations interdépartementales et interrégionales

- . Des coopérations interdépartementales : mise en place d'une association de tourisme social commune Loire / Haute Loire.
- . Des coopérations interrégionales : des journées de l'institut du travail de Saint Etienne sont mis à disposition des Auvergnats.

Expérience 3 : La Loire

Adapter la structuration territoriale pour répondre aux mutations socio-économiques

3. Quels résultats pour l'activité syndicale et l'organisation?

3.1. Des résultats pour l'instant peu visibles

3.2. Des gains en termes d'efficacité syndicale (notamment pour les petites structures).

. Un nombre d'adhérents en hausse

➤ ***Une réflexion globale au sein de la CGT Loire : créer un autre état d'esprit plus solidaire à l'échelle du département, sur la base d'une plus grande proximité, d'un ancrage territorial plus important.***

Expérience 4 : **La chimie : les pôles départementaux et la coordination régionale**

1. Situation / Diagnostic

1.1. La chimie environnement en Rhône-Alpes : une filière diversifiée, fortement hétérogène.

➤ 450 entreprises, 28 375 emplois

1.2. Un pôle régional chimie en léthargie depuis plusieurs années

. Absence de représentant de la chimie au comité régional interprofessionnel

. Comité stratégique prospectif : une participation de la CGT en pointillé, sans réelle implication.

Expérience 4 : **La chimie : les pôles départementaux et la coordination régionale**

2. L'expérience mise en place

2.1. Mise en place d'un référent chimie par département

2.2. Mise en place d'un coordinateur chimie pour Rhône-Alpes

- . Décharge éventuelle pour le comité régional interprofessionnel : représentation de la chimie
- . Animation d'un pôle régional chimie
- . Siéger au CSP chimie, en étroite coordination avec la Fédération



Expérience 4 :
La chimie : les pôles départementaux et la coordination régionale

3. Des résultats aujourd'hui impossibles à présenter

>>> A ce jour, cette organisation est en cours de mise en place ; pas assez de recul pour faire un véritable bilan.