



Le dossier

Novembre 2013

20 juin 2013

Assises nationales de la formation syndicale



Compte rendu
des travaux





Quelle place pour la formation syndicale dans nos syndicats ? Quels moyens mettre en œuvre ?

Christine CIOL, membre du Bureau fédéral

Au nom de la Fédération de la Métallurgie, et de son collectif Formation Syndicale, je vous souhaite la bienvenue à nos premières Assises Nationales de la Formation Syndicale. Cet événement est une première dans notre fédération, et plus largement dans notre organisation syndicale.

Mais d'où vient donc cette idée saugrenue d'organiser une journée de débat national sur le thème de la formation syndicale ?

C'est au cours d'une discussion enfiévrée du collectif fédéral que nous nous sommes posés ces questions :

- La formation syndicale est une priorité de nos organisations, mais quelle place lui donnons-nous parmi toutes nos autres priorités ?
- En quoi la formation syndicale peut-elle s'inscrire dans la mise en œuvre des orientations de notre 39^{ème} congrès ?
- Comment cette activité, souvent vécue comme accessoire dans nos syndicats, peut-elle prendre toute

sa place et contribuer activement à des luttes gagnantes ?

C'est alors que cette idée s'est imposée à nous : nous devons organiser un événement national, pour réfléchir ensemble sur la place de la formation syndicale dans nos syndicats, et dans notre fédération. Le pari était audacieux : rassembler des camarades des syndicats de la métallurgie pour débattre, échanger, pour décider ensemble de quelle formation syndicale nous avons besoin.

Le tour de force est bien réel, et c'est vous, nos camarades des syndicats, qui l'avez réalisé en décidant de participer à ces assises. Ce dont nous allons débattre aujourd'hui n'est pas propre à la Métallurgie, la question de la formation syndicale balaye l'ensemble de nos organisations, territoriales et professionnelles. C'est pourquoi nous sommes heureux d'accueillir parmi nous, et sur notre invitation, des camarades de la Confédéra-

tion, ainsi que de quelques autres fédérations.

Nous sommes ici pour avancer ensemble dans le même but : construire des luttes gagnantes, gagner la bataille des idées qui sévit partout, et ensemble faire grandir notre organisation.

Débattre de formation syndicale, maintenant, dans la période que nous connaissons ? Et la loi dite de « sécurisation de l'emploi » issue de l'ANI ? Et les retraites, et la sécurité sociale ? Et la lutte dans nos entreprises pour faire avancer les revendications des salariés ? Est-ce vraiment bien le moment ?

Et bien OUI ! C'est justement le moment. La formation syndicale n'est pas une activité en marge de la revendication, bien au contraire... Elle alimente l'ensemble des activités que nous menons.

Nous savons tous ici que la mobilisation des travailleurs est difficile. La misère et l'injustice générées par la crise du système capitaliste ne développent pas automatiquement les luttes.

Le MEDEF impose une austérité sans fin aux salariés, avec l'appui actif des gouvernements et de l'Europe. Les seules solutions qu'on nous propose sont individuelles : la retraite par capitalisation pour ceux qui en ont les moyens, les assurances maladie pour ceux qui le peuvent, les ruptures conventionnelles pour ceux qui le désirent... En invoquant le libre choix, la liberté de chacun, le patronat cultive l'individualisme et tente de nous faire renoncer à nos valeurs de solidarité.

L'idée maîtresse est d'isoler chaque salarié, pour qu'il ait du mal à envisager une issue collective à ses difficultés.

Ces gens-là jouent aux apprentis sorciers, en injectant un mélange



dangereux de frustration et de colère. Le précédent gouvernement s'était bruyamment vanté d'incarner une droite « décomplexée », banalisant ainsi la violence sociale, désignant des coupables de la crise sur votre palier d'immeuble, décidant de fait de qui a le droit de vivre, et de qui ne l'a pas.

Suite logique, la tentation est grande pour beaucoup, particulièrement pour les victimes de l'austérité, d'adhérer aux idées haineuses du FN. C'est un parti escroc, à la vue courte, qui joue d'être passé d'un responsable grossier et vulgaire, à une petite blondinette souriante. Mais les idées n'ont pas changé, elles ont juste été déguisées. Et elles sont parfaitement contraires à nos valeurs !

La bataille est difficile, mais elle n'est surtout pas perdue. Partout dans les entreprises, des salariés contestent, proposent, organisent des luttes avec leurs syndicats CGT. Ces luttes ont lieu un peu partout, mais le patronat se garde bien de les diffuser dans ses médias.

Pour tenter d'enrayer l'action CGT, le gouvernement emploie l'arme de la discrimination syndicale, poussant jusqu'au harcèlement judiciaire. Les militants sont criminalisés, en témoigne l'affaire des 5 de Roanne, dont ce camarade condamné à 2 mois de prison avec sursis et 5 ans d'inéligibilité, pour avoir lancé un œuf dans une manifestation ! Peut-être un œuf dur ? Ou bien ces secrétaires généraux de 3 Unions Locales près du Havre, convoqués à la gendarmerie pour avoir distribué des tracts sur les ponts de Normandie et de Tancarville, et accusés d'avoir brisé des barrières... assurément des militants sur vitaminés !

Mais qui sont les criminels ? Les salariés qui défendent leur outil de travail, ou les patrons qui s'enrichissent en saccageant nos entreprises et en plongeant des régions entières dans la misère ?

Cet acharnement est bien la preuve de la force que nous représentons ! Le patronat rencontre de la résistance partout où la CGT est présente. Nous ne sommes pas juste un caillou dans les grandes chaussures patronales, nous sommes une force qui rassemble, qui lutte, et qui démontre son efficacité partout dans les entreprises.

L'activité militante des camarades dans les syndicats est très exigeante en temps et en énergie. Les sujets nationaux, les revendications propres à l'entreprise, la bataille au quotidien, tout cela laisse peu de temps pour se poser, débattre, réfléchir. Ajoutons à cela que le militantisme CGT n'est pas un métier, il faut également gérer son activité professionnelle, et préserver sa vie privée. Et les journées ne font que 24 heures !

Alors dans ce contexte, bien souvent et pour beaucoup trop d'entre nous, la formation syndicale est une priorité dont on débattrait plus tard, quand l'actualité et les agendas patronaux nous en laisseront le temps, quand nous nous serons occupés de nos autres priorités.

Nous avons besoin de rompre avec ces habitudes pour promouvoir notre syndicalisme de rassemblement !

La formation syndicale est un acte important dans le processus de construction de la mobilisation dont nous avons besoin.

L'offensive patronale est féroce. Elle est partout, dans les entreprises bien sûr, mais aussi à la télé, la radio, internet, les journaux... Le Medef travaille sur nos consciences, tente de modeler les esprits, en revisitant à sa manière le langage courant et en l'imposant à tous.

Sans outil, comment les syndiqués CGT vont-ils construire la réplique nécessaire ?

Les cotisations sociales deviennent des « charges », étouffantes pour les entreprises, surtout pour celles qui dégagent des profits faramineux pour des actionnaires voraces.

La compétitivité, qui n'est au départ que l'aptitude à mener une compétition sans en être éliminé, devient la recherche de la baisse des coûts sociaux à tous prix, pour gaver ces mêmes actionnaires.

La réforme, littéralement « changer en mieux, amener à une forme meilleure » est devenue le prétexte de la casse du Code du Travail, de la remise en cause de nos acquis. Pour preuve la fameuse « réforme des retraites » qui n'est certainement pas une amélioration du système ! Juste en passant, certains syndicats qui se proclament



« réformistes » devraient peut-être réfléchir à ce qu'ils disent !

Et sans cesse nous entendons parler du coût du travail, où on tente de nous faire croire que la juste rémunération du travail des salariés est une charge insupportable !

Je veux rassurer ceux qui se lèvent déjà pour quitter la salle, nous n'allons pas balayer tout le dictionnaire...

Mais les mots sont importants, le langage permet de communiquer, mais aussi de créer et d'entretenir des malentendus, de réaliser des manipulations idéologiques. Ces mots contribuent à la diffusion et à la banalisation de l'idéologie libérale.

Avec ce langage piégé, le patronat s'insinue dans les esprits des salariés, y compris parfois dans celui de nos militants. Il alimente la résignation, l'idée toute faite qu'il n'existe pas d'autre alternative que l'austérité. Ce langage et l'idéologie qu'il porte représentent un obstacle important à la mobilisation.

Démonter les dogmes du patronat, selon lesquels les salariés coûtent cher, et que les licenciements d'aujourd'hui sont les emplois de demain, nécessite la mise en débat des analyses et des propositions de la CGT.

Parce que le patronat mène l'offensive contre le salariat tout entier, nous devons donner une véritable priorité à notre formation syndicale. C'est justement parce que nous devons faire face à ces attaques, que nous devons nous former efficacement, et maintenant.

Nous former oui, mais pas seulement pour assurer nos mandats en CE, DP, et CHSCT. Faire vivre

un syndicat CGT, c'est connaître notre CGT, nos propositions, nos valeurs, notre stratégie de lutte. Ces connaissances, ce sont les formations générales dites «accueil», «niveau 1» et «niveau 2» qui les apportent. Prendre les choses dans l'ordre, est essentiel, et ce sont les animateurs des syndicats qui y veilleront en construisant de véritables plans de formation pour les syndiqués, pour mettre en œuvre notre pratique démocratique, et acquérir toute l'efficacité dont nous avons besoin.

En faire l'économie, c'est prendre le risque de basculer dans un syndicalisme de délégation, voire même d'accompagnement. D'autres organisations syndicales le font très bien, mais ce n'est pas ce que nous voulons, parce que ce n'est pas ce dont les salariés ont besoin.

Mais j'arrête là, nous aborderons le cursus de formation du militant CGT dans le premier débat de cet après-midi.

Les résultats des élections professionnelles, le calcul de la représentativité des organisations syndicales, tout nous le confirme : nos idées sont largement partagées, et promouvoir notre syndicalisme de lutte CGT est dans le champ des possibles.

Notre fédération, et toute la CGT, progressent régulièrement en nombre de syndiqués, même si nous pouvons trouver cela encore très insuffisant. Par exemple,

le syndicat SCHINDLER, qui est passé de 20 à 100 syndiqués en 7 mois : c'est possible !

Et le syndicat SIDEL près du Havre, une entreprise de 900 salariés dont 80% d'ingénieurs cadres et techniciens, qui atteint 12% de syndiqués CGT ! J'en profite pour saluer mes camarades de la CGT SIDEL, qui viennent de remporter les élections professionnelles avec 60% des voix tous collèges confondus, dont 35% dans le 3^{ème} collège, prenant un siège cadre au passage et affaiblissant la CGC de 8%. Je suis certaine que vous aussi connaissez des exemples de ce type.

La formation syndicale est l'un des facteurs déterminants pour la construction de notre force militante, la mise en œuvre et le renforcement de notre syndicalisme. Il s'agit d'armer nos adhérents pour qu'ils puissent aller au débat dans les bureaux, les ateliers, et même dans les repas de famille. La formation syndicale donne des armes, des arguments, et par-dessus tout elle donne confiance.

Elle est un outil puissant pour la syndicalisation de masse que nous voulons.

Chacun de nos syndiqués doit avoir connaissance de nos analyses, de nos propositions, et doit pouvoir se les approprier pour savoir les défendre.

Connaître et faire connaître, et faire vivre les valeurs de notre syndicalisme. Pour un syndicat ouvert en grand, accessible, où chacun puisse trouver sa place.

Réfléchir à la formation syndicale, c'est avoir la volonté de se donner le syndicalisme dont nous avons besoin pour faire face aux enjeux. Un syndicalisme de lutte, fort, rassembleur, transformateur, et ouvert en grand.

Pour que chacune et chacun trouve sa place dans le syndicat, s'y sente bien, puisse débattre, décider, et organiser des actions collectives.

La qualité de la vie syndicale est le pilier autour duquel s'articulent écoute, respect, échange, débat, et idées nouvelles. Le syndiqué auteur, acteur et décideur, ça s'apprend et ça s'organise ! La pratique de la démocratie syndicale aussi ! Elle nécessite que l'on remette sans cesse l'ouvrage sur le métier. Et sans débat, comment rassembler ?

Savoir être et savoir agir CGT, c'est se former CGT ! C'est le slogan que nous avons choisi pour ces Assises.

Qui mieux que nous, peut former CGT ? Qui mieux que nous, peut parler de notre démarche CGT ? Et qui mieux que nous peut débattre de la syndicalisation ?

Des experts de tous poils se sont jetés sur le marché juteux que représente la formation des élus dans les IRP. Les officines patronales ne sont pas en reste. Un temps limité aux mandats CE et CHSCT, ces formations envahissent désormais tous les secteurs dans lesquels nous avons à intervenir. Elles tendent souvent à la dé-formation, se bornant à donner quelques indications légales, et encore, pas toujours... on ne sait jamais, des fois que la loi puisse être favorable aux salariés...

Quelle construction de la revendication ? Quelle démarche démocratique ? Pourquoi la syndicalisation ? Et comment ? Quelles propositions, et quelle stratégie CGT ?

Devons-nous laisser à d'autres le soin de nous apprendre qui nous sommes ?

Seule la formation CGT peut former CGT. Pour aller ensemble vers le développement de notre syndicalisme, pour convaincre les salariés de la justesse et du réalisme de nos propositions, pour leur proposer notre organisation des luttes. L'expérience nous le prouve : c'est



par une bonne qualité de vie syndicale que le syndicat se donne le plus de chances de mener des luttes gagnantes.

- Construire une argumentation pour faire vivre nos propositions ;
- Organiser des AG, prendre les décisions avec les syndiqués en leur donnant tous les éléments pour qu'ils puissent décider en toute connaissance de cause ;
- Débattre des repères revendicatifs pour les porter devant les salariés et construire des revendications avec eux ;
- Communiquer pour rendre compte de nos différents mandats, internes et externes au syndicat ;
- Aller à la syndicalisation pour rassembler.

C'est démontrer que le syndicat, ce sont les syndiqués, et pas seulement quelques camarades animateurs du syndicat.

L'initiative de la direction de notre fédération, d'organiser avant les congés d'été 1000 AG dans les syndicats, s'inscrit pleinement dans cette dynamique.

Vous le savez, nous le savons, nous sommes au cœur d'une vaste opération de lavage de cerveaux, mais qu'en pensent nos syndiqués ? De quelle autre source d'informations disposent-ils ? Si le syndicat n'apporte pas ses éclairages dans l'entreprise, quelle prise de conscience collective pouvons-nous espérer ? Ce sont les syndiqués armés, motivés, formés qui pourront aller au débat avec les salariés, avec l'objectif de convaincre et de faire grandir notre organisation. Ils pourront aller à la syndicalisation grâce à la qualité de leur formation, leur capacité de réflexion, leur volonté de diffuser nos analyses et nos propositions.

Les multiples plans antisociaux qui ne disent pas leur nom, les départs à la retraite anticipée, les ruptures conventionnelles, l'ensemble des suppressions d'emplois affaiblissent nos entreprises, et notre corps militant également.

Bien souvent, il n'y a plus le temps de former des camarades pour assurer la relève tant les licenciements s'accroissent. Nous devons dès à présent proposer la formation CGT à tous nos syndiqués, y compris et surtout celles et ceux

qui n'ont pas de responsabilité particulière, pour organiser le renouvellement de nos forces militantes. Favoriser l'arrivée d'énergies nouvelles dans les directions syndicales, d'idées nouvelles aussi. Travailler avec et pour toutes les catégories du salariat, les jeunes, les femmes, les ingénieurs cadres et techniciens, sans oublier les salariés retraités. C'est ainsi que nous renforcerons notre syndicat, en nous mettant à la disposition de toutes les catégories de salariés, en faisant des syndiqués motivés. Seul le rapport de forces inversera la tendance, et ce rapport de forces se construit d'abord avec les syndiqués. Par notre mode de fonctionnement, notre pratique démocratique, nous pouvons démontrer aux salariés la nécessité d'une CGT plus forte, démontrer aussi que la solidarité n'est pas une utopie.

Les orientations adoptées par les syndicats cette année à l'issue de notre 50^{ème} congrès confédéral à Toulouse, nous confirment la nécessité, partout dans nos structures, de travailler pour améliorer notre qualité de vie syndicale, ce qui passe obligatoirement par donner une nouvelle dimension à notre formation syndicale.

Me revient en mémoire une phrase d'un camarade d'une entreprise de dimension internationale, en lutte depuis des mois, à l'issue d'une journée de formation sur notre qualité de vie syndicale, et notre construction de la revendication avec les salariés.

« Si on avait discuté de ça avant, ça ne se serait peut-être pas passé comme ça ! » Cette phrase résume à elle seule tout le bénéfice que la formation syndicale peut apporter à la lutte.

Notre formation doit être accessible, la plus proche possible des besoins des camarades. Elle doit se situer au plus près de la réalité des salariés, être à l'écoute des évolutions pour pouvoir évoluer elle-même.

La fédération et son collectif formation syndicale auront à travailler sur différents sujets :

- Pour lutter contre le manque de formation qui met en insécurité face à la direction, construire des stages « sur mesure », pour armer rapidement et efficacement nos syndiqués et nos militants.

- Travailler en amont avec les structures qui en font la demande pour construire ensemble les formations dont nous avons besoin. Et décentraliser nos formations quand c'est souhaitable.

- Ne pas hésiter à casser nos schémas de stage si nécessaire, pour les transformer, être attentifs aux besoins qui sont exprimés, et même à ceux qui ne le sont pas. Notre éventail de stages fédéraux est conséquent, mais est-il complet, et adapté à la réalité des syndicats ?

- Travailler sur la cohérence de nos formations fédérales, en mettant en place la labellisation de toutes nos formations par le collectif fédéral, en décloisonnant totalement notre activité fédérale formation syndicale pour aller vers plus d'efficacité.

Nous devons passer à la vitesse supérieure pour la formation syndicale, en quantité et en qualité.

Mais nous ne partons pas de rien... La nécessité de développer notre formation CGT est maintenant reconnue dans toutes nos structures, territoriales et professionnelles, et figure régulièrement dans les ordres du jour, et dans les résolutions prises dans nos congrès et nos AG. La volonté est bien réelle, des camarades s'engagent dans cette activité, mais trop souvent se heurtent à des difficultés.

D'abord parce qu'il faut prendre le temps de la formation syndicale, être convaincu que ce n'est pas perdre du temps que de consacrer quelques jours à sa formation : bien au contraire, **c'est gagner en temps et en énergie pour la suite.**

Ensuite parce qu'il faut des formateurs pour former, on entend souvent qu'il faut être un expert pour former à la CGT.

Même si la formation nécessite du travail et de la préparation, les formateurs ne sont pas des experts, ce sont des militants qui ont à cœur de partager leur expérience, de contribuer à l'enrichissement des camarades, d'apporter leur pierre à notre construction, et de s'enrichir eux-mêmes.

Former et être formé doit être une préoccupation de tous les animateurs des syndicats.

Enfin il y a le frein des droits à la formation, je parle du 0,08 pour mille, les quelques miettes que le patronat a consenti au législateur de nous accorder. Seuls quelques groupes bénéficient d'accords plus favorables.

Quant aux salariés des petites et moyennes entreprises, ils sont de fait totalement écartés de la formation syndicale, alors que les luttes n'y sont pas plus faciles qu'ailleurs, bien au contraire.

Accepter cette situation telle qu'elle est, reviendrait à renoncer à notre présence dans ces entreprises. Nos droits n'ont pas évolué depuis plus de 30 ans ! Qu'attendons-nous pour nous mettre en ordre de bataille et revendiquer le droit à la formation syndicale ? Nous n'avons pas l'habitude de nous résigner face aux difficultés, alors allons de l'avant et revendiquons ! Ce sera le sujet de notre deuxième débat de cet après-midi.

Dans les stages CGT, la formation prend des formes parfois inattendues. C'est la rencontre avec des camarades qui ont tous leur expérience originale et forcément différente de la nôtre, les échanges, les partages, l'apprentissage de l'autre, la construction d'un réseau d'entraide entre camarades et entre syndicats. Les stages CGT, particulièrement les stages en internat, sont de grands moments de fraternité, de solidarité, d'échanges forts et constructifs. Ils sont un moment irremplaçable pendant lequel on peut « poser les valises », baisser la garde, réfléchir, et se ressourcer dans un climat de construction collective. Et apprendre !

Ceux qui ont suivi une formation CGT se souviennent encore de combien ils avaient rechargé leurs

batteries à l'issue du stage, aussi bien les stagiaires que les formateurs !
«Alors tout ça c'est bien beau, mais dans la vraie vie, c'est beaucoup plus compliqué que ça ! »
En effet, le chemin de la formation syndicale n'est pas un long fleuve tranquille, et nous sommes là justement pour en parler ! Parler de nos victoires, petites et grandes, mais parler aussi et surtout de nos difficultés, de nos insuffisances, et imaginer ensemble des voies d'amélioration.

Parce que nous savons que la formation syndicale est un outil incontournable pour organiser la mobilisation et mener des luttes gagnantes, et que nous devons la développer.
C'était un état des lieux rapide de la formation syndicale dans notre organisation. Il y aurait matière à en rajouter, mais encore une fois, l'objectif de cette journée, c'est que ce soit vous qui interveniez !
Notre 40ème congrès fédéral, qui se déroulera au Mans du 2 au 6 juin 2014, sera un point d'étape sur la mise en œuvre des réflexions émises aujourd'hui.
Un mot encore sur les suites que nous voulons donner à ces Assises.
Nos échanges seront constructifs, nous en sommes convaincus. Mais la formation syndicale, ce n'est pas Montreuil !
Partout dans nos syndicats, nos USTM, nos Unions Locales et nos Unions Départementales, se pose la nécessité d'une formation syndicale plus proche des syndiqués.

C'est pourquoi nous proposons l'organisation d'Assises de la Formation Syndicale de la Métallurgie, Régionales et/ou Départementales, dans les territoires.

Nos animateurs régionaux, qui pour beaucoup se sont investis

dans l'organisation de cette journée, seront sollicités pour mettre en place dans leur région, des moments d'échange et de construction comme celui d'aujourd'hui. Le collectif fédéral Formation Syndicale se tiendra à leur disposition pour démultiplier cette expérience en régions et/ou en départements. Je l'ai dit au début de mon introduction, la formation syndicale et ses enjeux ne sont pas l'exclusivité de la Fédération de la Métallurgie, c'est pourquoi nous proposons que ces Assises locales soient ouvertes aux syndiqués des autres fédérations, en lien avec les Unions Départementales.

Donnez-nous votre avis sur cette proposition, ces initiatives ne se construiront pas sans vous !
Nous avons construit cette journée en 3 moments :
- Ce matin, jusqu'à 12h, autour de cette question :
« Quelle place pour la Formation Syndicale dans nos syndicats ? Quels moyens à mettre en œuvre ? »
- Nous reprendrons à 13h30, autour de la question :
« Quel parcours de formation pour nos syndiqués / nos militants »
- Et à 14h45, nous débattons de « De quels droits syndicaux avons-nous besoin ? »

Je vous remercie de votre attention, et je vous laisse à présent la parole.





Débat

Maria ALVES, USTM du Jura

L'organisation de ces Assises est une très bonne idée car des bases nouvelles nous rejoignent chaque jour et, très souvent, nos jeunes délégués n'ont pas la formation nécessaire pour affronter toutes les difficultés auxquels ils doivent faire face. Dès qu'une section se forme, il faudrait faire suivre tout de suite aux jeunes camarades une formation de premier niveau. Cela me semble indispensable mais malheureusement, nous ne le faisons pas souvent. Je pense pourtant que cela devrait être obligatoire.

Claudi MENARD

Quand on pose la question de la formation syndicale, on pose aussi d'autres questions, en particulier celle de la politique des cadres de la CGT, de la place que ces camarades auront dans notre mouvement et de leurs responsabilités. En 2004, le CCN avait parlé de formation syndicale en évoquant un socle minimal et une formation à la prise de responsabilités et de mandats. Cela implique que nous ayons une réflexion sur les camarades qui arrivent dans la CGT pour ne pas les laisser désarmés face aux directions d'entreprise et, en même temps, avoir des gens pour animer la vie syndicale. Nous devons savoir évaluer nos capacités d'évolution militante et les accompagner en amont.

Je crois aussi que la formation syndicale ne peut pas être assurée par la seule FTM, les seules UL ou les

seules UD. Nous devons construire ensemble un cursus pour l'ensemble de nos camarades. Beaucoup d'entre eux ne savent même pas qu'il existe une formation d'accueil. Il faut donc absolument que nous en débattions, pour que la formation syndicale obéisse à une logique de construction et pas de réponse au coup par coup.

**Stéphane LOVISA, Alcatel
secrétaire de l'UFICT**

Notre fédération sait organiser des stages sur des sujets techniques (politiques macroéconomiques et sociales, tenants et aboutissants des plans sociaux, etc.), mais nous devons aussi en organiser sur des sujets que nous maîtrisons moins bien : organisation et fonctionnement des bases, intégration des nouveaux adhérents, consultation et contact avec les salariés, utilisation des nouveaux outils de communication, etc. Des formations de ce type existent et nous devons les développer car en améliorant l'organisation de nos structures, cela améliorera grandement notre force collective. Certaines bases n'ont par exemple toujours pas réglé leurs FNI 2012 alors que nous sommes en 2013, ce qui tient probablement à un problème d'organisation. Or comment peut-on prétendre s'opposer à la stratégie d'un patron quand on n'est pas capable de régler ses FNI ?

Concernant par ailleurs les ICT, je rappelle à tous qu'il ne suffit pas d'être ingénieur, cadre ou technicien pour savoir faire du syndicalisme spécifique à destination de ces populations. Les cadres qui adhèrent à la CGT n'ont pas la science infuse. Il faut donc les former car si la formation syndicale ne leur amène pas ce savoir-faire, ils ne pourront pas le développer par eux-mêmes.

**Frédéric PANETIE,
RVI Vénissieux**

J'assume en ce moment mon premier mandat de secrétaire général de mon syndicat et j'ai suivi un stage de direction de syndicat. Or il n'existe pas vraiment de formation pour toutes les tâches administratives liées à la gestion d'un syndicat. Je sais qu'il existe dans d'autres fédérations un stage pour les secrétaires de syndicat mais pas à la FTM, alors que beaucoup

de camarades en auraient besoin. Lors du dernier congrès de l'USTM du Rhône, nous avons mis en place un collectif chargé de la formation syndicale dans le but de mettre en place, avec les structures interprofessionnelles, des formations décentralisées. Nos camarades ont en effet beaucoup de mal à se libérer pour passer cinq jours à Courcelles. Nous avons aussi créé un module de formation sur la convention collective de la Métallurgie du Rhône car beaucoup de camarades, surtout ceux des petites entreprises, ne la connaissent pas et ne maîtrisent pas forcément les repères revendicatifs de la CGT. Enfin, si mes souvenirs sont bons, nous avons signé en 2010 avec l'UIMM un accord de droit syndical qui prévoyait 21 heures de DIF pour la connaissance des accords nationaux. Or je ne crois pas que la Fédération ait créé un module de formation sur ce thème. Je voulais donc savoir si quelque chose était prévu sur ce sujet et à quelle date nous pouvons espérer une mise en œuvre.

Boris PLAZZI

Vous trouverez dans la pochette une note explicative sur ce dispositif mis en place en 2010 dans la branche Métallurgie.

**Alain HEBERT, animateur
du collectif Mécenic Vallée**

Je pense que le renforcement, et donc le renouvellement des syndiqués, devrait être au cœur de nos priorités. Or cela n'est pas le cas, beaucoup de nos camarades étant obnubilés par ce qui se passe dans leur boîte et par la pression exercée par leur la direction. Pour moi, le premier rôle d'un dirigeant syndical doit être d'animer la vie de son syndicat – nous devons le marteler ! – et cela passe en priorité par la formation. Quant à la formation de formateurs, elle n'est pas une question de spécialistes. Tous les dirigeants doivent être des formateurs, et ce à tous les niveaux de notre organisation.

Il faut également prendre les choses dans l'ordre mais ce n'est pas ce que nous faisons. Ainsi, j'ai animé récemment une formation éco-CE avec treize militants dont sept qui n'avaient jamais suivi de formation. Nous avons besoin d'une formation syndicale tout au



long de la vie, qui réponde aux besoins de nos militants. De ce point de vue nous avons besoin de revoir notre catalogue de formation afin qu'il porte davantage sur des questions de fond et pour donner à nos adhérents les moyens de faire face à leurs responsabilités et d'assumer les mandats qui leur sont confiés. Certains de nos camarades vont par exemple être confrontés aux conséquences de l'ANI ; la Fédération devrait donc organiser des journées d'études décentralisées qui leur donneront les capacités d'y faire face.

Dernier point, sur la décentralisation : il est illusoire est de penser que tous les camarades vont venir à Courcelles. Nous avons donc besoin de décentraliser nos formations au plus près des salariés et des syndicats. Nous devons aussi réfléchir aux structures les plus adaptées pour impulser la formation syndicale dans les territoires et, personnellement, je pense qu'il s'agit des animations régionales.

Michel FAUSER, Essilor Créteil

Pour moi, la formation relève de la responsabilité des secrétaires de syndicats, qui doivent définir des plans de formation comme le font les patrons. Quant à la décentralisation de la formation dans les territoires, elle se heurte à des questions d'argent. J'y suis favorable mais il faut se mettre d'accord sur qui fait quoi et comment.

De la salle (Eric)

Le document qui nous a été remis sur les formations proposées par la Fédération est intéressant mais la question reste de savoir comment choisir entre formation syndicale fédérale et formation syndicale interprofessionnelle.

Je rappelle par ailleurs que la formation syndicale n'est jamais qu'une action de formation classique, avec un objectif, des programmes, du matériel pédagogique et des mesures d'efficacité. De ce point, je trouve que nous manquons d'objectifs ciblés – nombre d'adhérents ayant suivi une formation d'accueil, de niveau 1, etc. – alors que cela nous permettrait d'identifier nos axes de progrès.

Quand au travail en réseau, il est évidemment indispensable, mais nous devons aussi nous demander ce que nous voulons.

Xavier PETRACHI, Airbus Toulouse

Comment dispenser une formation syndicale à la prise de responsabilités ? Bien souvent, quand un syndicat se crée, ceux qui veulent prendre des responsabilités n'ont aucune connaissance sur la façon de l'animer. Notre fédération leur propose certes des stages mais il faudrait croiser cette liste avec ce que font les UL et les UD car j'ai l'impression qu'il existe une forme de concurrence en matière de formation syndicale – on le voit bien pour les stages de CE ou de CHSCT. Il faut donc lever cette ambiguïté.

Dans les entreprises, les formations suivent un cursus. De la même manière, on ne peut pas suivre un stage de direction syndicale si on n'a pas suivi le stage de niveau 1 auparavant. Nous devons donc essayer nous aussi de monter un cursus et, surtout, de faire en sorte que les structures qui dispensent la formation ne se fassent pas concurrence.

Concernant la formation des formateurs, la Fédération propose deux stages sur ce thème. Si nous voulons relancer la formation syndicale, ne faudrait-il pas commencer par développer la formation de formateurs de façon à pouvoir décentraliser les formations dans les territoires ? Cette question me semble cruciale.

En Midi-Pyrénées, nous avons essayé de décentraliser un stage pro-

posé par l'UFICT que nous avons rebaptisé « stage Métaux ». Nous avons en effet souhaité que des camarades qui ne sont pas adhérents à l'UFICT puissent le suivre car le fait d'avoir un stage auquel participent des salariés de toutes catégories permet des échanges fructueux. De plus, il s'agit d'un stage de connaissance générale alors que ceux proposés par la Fédération sont plus spécifiques.

Mais la formation syndicale se heurte aussi à une question de coût. Nous parlerons cet après-midi des moyens à débloquer pour financer la formation syndicale, mais il faudra aussi parler du coût des stages. Sur ce point, il faut sans doute mutualiser les moyens car certains syndicats ne suivent pas de formations faute de moyens.

J'ajoute que, pour la première fois cette année, la loi obligera les syndicats à publier leurs comptes sur Internet. Cela fait deux ans que nous demandons une formation sur ce thème mais nous ne voyons toujours rien venir. Je profite donc de ces Assises pour dire qu'il y a urgence.

Dernière question, sur les journées d'étude décentralisées organisées dans les territoires : faut-il les faire entrer dans le cycle de formation syndicale ? Je pense qu'elles en font partie et qu'il faudrait pouvoir les intégrer dans un cursus de formation.

Marc BASTIDE

J'apprécie ce qui se passe aujourd'hui dans notre fédération. Avec ces Assises, la fédération des travailleurs de la Métallurgie fait l'événement au sein la CGT en matière de formation syndicale. Je n'ai en revanche pas entendu parler, dans les UL ou les UD, de rencontres entre dirigeants de syndicats sur la question de la formation syndicale. L'idée de décentraliser ces assises me paraît donc importante.

La deuxième question que je souhaitais évoquer est la suivante : faut-il prendre la formation comme un coût ou comme un investissement ? Selon la réponse que nous donnerons à cette question, notre réflexion sera différente. Nous devons aussi nous réapproprier notre conception du syndicat face à la tendance actuelle, alimentée par le patronat, qui consiste à se focaliser

sur les questions institutionnelles. Je souhaiterais également évoquer la question des retraités car le patronat fait tout son possible pour qu'ils ne se rapprochent plus de leur entreprise. Or un retraité a besoin de garder des liens avec son entreprise et son syndicat. La formation est donc un moyen de préserver la solidarité entre actifs et retraités.

Stéphane GAUGET, Deshors, USTM de Corrèze

Je tiens à féliciter la fédération d'avoir organisé ces Assises et je suis tout à fait favorable à leur décentralisation.

Il me semble par ailleurs que la formation est étroitement liée à la vie syndicale. L'expérience montre en effet que partout où la vie syndicale est forte, la formation l'est aussi. Malheureusement, beaucoup trop de syndicats sont enfermés dans l'agenda patronal ou la seule revendication. Or la vie syndicale appelle la formation, qui appelle ensuite l'activité revendicative.

Je souhaiterais aussi parler du coût de la concurrence et de la concurrence que se livrent certaines structures. Cette question n'est pas taboue. Il existe en Corrèze une concurrence, en particulier sur les formations CE et CHSCT qui sont rémunérées. Je souhaiterais donc que nous organisions dans notre département ou notre région des assises décentralisées pour lever ce tabou et travailler ensemble.

Je pense par ailleurs qu'il faut établir des cursus car les formations obéissent à une suite logique. Je trouve inconcevable que l'on envoie, par exemple, des élus en formation éco-CE ou CHSCT quand ils n'ont pas suivi de formation d'accueil car il faut alors passer beaucoup de temps à leur réexpliquer les fondamentaux.

Patrick BERNARD, Ascométal

En tant que secrétaire d'USTM, je demande souvent aux syndicats de me communiquer l'ordre du jour de leurs réunions. Cela me permet de constater que l'actualité de la CGT y est très peu traitée et que nos camarades se focalisent souvent sur des questions institutionnelles. Par ailleurs, dès que nos adhérents sont élus à leur CE, leur CHSCT ou Délégués du Personnel, ils veulent suivre une formation institution-

nelle, dans l'idée d'être « professionnels ». Pour ma part, je crois que les formations institutionnelles ont pris beaucoup trop de place et que nous devrions organiser davantage de formations politiques. Nous n'avons en effet plus de débats idéologiques sur la société dans laquelle nous vivons. Quand j'ai commencé à militer, nous avions des délégués qui savaient repositionner l'idéologie dans l'entreprise. Aujourd'hui, nos camarades connaissent parfaitement l'organisation de leur entreprise mais n'ont plus de réflexion politique. Je crois donc que nous avons besoin d'organiser des formations politiques dans lesquelles on parlerait à nouveau d'idéologie – par exemple des journées d'étude – car nos militants ne débattent plus des repères ni des idées de la CGT.

Marcelo KARAGUILLA, Ericsson

L'idéal est de pouvoir anticiper la prise de responsabilités mais, bien souvent, cela n'est pas possible, surtout dans les petits syndicats. Ne serait-il pas possible, en plus des stages de cinq jours, d'avoir un accompagnement ou des conseils à la prise de responsabilités, à raison d'une demi-journée par mois par exemple, ce qui permettrait d'aider les adhérents des petites structures à monter en compétence ?

Concernant les moyens consacrés à la formation, chez Ericsson, la rémunération des militants pendant

leur formation est prise en charge par l'employeur pendant douze jours. Quant aux frais de formation, ils sont pris en charge par le CE. Mais les douze jours ne sont pas toujours utilisés, les adhérents privilégiant activité professionnelle au détriment de leur activité syndicale. Quelles armes pouvons-nous leur donner pour lutter contre cette forme de discrimination syndicale ?

Jacques MORVAN, CGT Métaux de Brest

Dans certaines branches, le 0,08% est mutualisé entre toutes les entreprises. Ne pourrions-nous pas réfléchir à une solution de ce type au sein de la Métallurgie ?

Par ailleurs, en Bretagne, nous avons commencé à travailler à une convention collective régionale car nous en avons trois aujourd'hui. Or lors de nos réunions, nous nous sommes aperçus que certains de nos camarades ne connaissaient pas et n'utilisaient pas la convention dont ils dépendent. Nous avons donc recherché les éléments plus favorables pour tirer nos conventions vers le haut.

Lydie DELIAS, Legrand

La législation qui régit la formation syndicale est extrêmement compliquée car elle dépend de nombreux articles de loi. Il me semble donc que la Fédération devrait rappeler ces textes législatifs et publier chaque année dans le Courrier Fédéral la liste des organismes



agréés à dispenser une formation syndicale car beaucoup d'organismes prétendent l'être alors qu'ils ne le sont pas.

Dans notre syndicat, nous avons obtenu voici une trentaine d'années de pouvoir partir en formation un jour au lieu des deux prévus par la loi, ce qui nous permet de participer à des journées d'étude et de faire suivre une formation d'accueil à tous les nouveaux syndiqués. En revanche, les supports qui nous sont fournis par le collectif Formation Syndicale me semblent un peu justes et nous sommes obligés de les compléter. Pour notre part, nous avons organisé notre formation autour de deux modules : le fonc-



tionnement de la CGT ; la connaissance des entreprises et des IRP. Il me semble en effet important que les salariés sachant qu'ils font partie d'un groupe et qu'ils ne sont pas seuls.

Tous nos syndiqués suivent donc une formation d'accueil et la majorité d'entre eux suivent une formation de premier niveau. En revanche, cela fait dix ans que nous attendons les supports de la formation de deuxième niveau, à tel point que nous ne savons plus si nous devons encore l'organiser.

A Limoges, nous avons aussi la chance d'avoir des patrons pas trop regardants quant au 0,08 %. Nous avons également obtenu de ramener le délai de prévenance à quinze jours, ce qui nous permet de participer plus facilement aux journées d'étude. Ce sont là deux revendications relativement simples et très utiles.

Concernant les stages spécifiques, des stages éco-CE et CHSCT sont organisés dans notre région mais il n'est pas toujours facile de libérer cinq jours pour y participer. Je pense donc qu'il faudrait réfléchir à des stages de deux fois deux ou trois jours plus compatibles avec la vie professionnelle et familiale des salariés. Il me semblerait bon que la CGT y réfléchisse et adapte sa formation en conséquence.

Il me semble par ailleurs qu'il nous manque des formations, en particulier sur la gestion des syndicats, la rédaction de tracts, les interventions en public ou les comptes-rendus de réunion. Ne pourrions-nous pas essayer d'imaginer quelque chose dans ce domaine ? Je crois également qu'il faudrait organiser des formations sur la connaissance des accords ou des conventions collectives car c'est un préalable indispensable à la revendication. Notre employeur lui-même est plutôt d'accord car il reconnaît que si l'on veut discuter des accords d'entreprise, il faut commencer par les connaître. Nous pourrions peut-être organiser des formations sur ce thème dans le cadre du DIF et avec l'aide d'un organisme agréé, par exemple l'AFPA – c'est en tout cas ce que nous allons essayer de faire dans notre région.

Concernant le DIF Métallurgie, nous avons essayé d'utiliser la convention mise à disposition par la fédération mais notre patron refuse de la prendre en compte, en disant que la fédération doit fournir un numéro d'agrément.

Christine CIOL

Je vous invite à reparler de ce sujet car j'ai pris contact avec la délégation départementale de Paris qui m'a fait savoir que nous n'avions pas besoin d'agrément, d'abord parce que nous ne sommes pas un centre de formation, ensuite parce qu'il s'agirait d'un DIF syndical et non d'un DIF professionnel.

Daniel LEBRIS, MBDA

Certaines interventions ont pointé le fait que certaines formations seraient trop spécifiques et tendraient à former des spécialistes. Pour ma part, je pense que nous avons besoin de travailler à la cohérence de notre vie syndicale autour des idées que défend la CGT. Cela ne veut pas dire qu'il faille se passer

de formations spécifiques mais bien voir qu'elles entrent dans un cursus de formation global.

Il faut aussi bien voir que la formation est un outil destiné à faire grandir la qualité de la vie syndicale au sein de la CGT. La formation est en effet là pour créer des collectifs de vie syndicale vivants et hiérarchisés. Par ailleurs, de nombreux cadres de la CGT partiront bientôt en retraite ; la question de la formation de ceux qui prendront leur relève est donc une priorité.

Une autre priorité qu'il me semble important de défendre est celle de l'action spécifique à destination des ICT car dans certains départements, ces derniers composent 50% du salariat. De plus en plus de syndicats interpellent l'UFICT sur ce sujet en souhaitant que la CGT soit le syndicat de tous les salariés. Or nous avons du mal à répondre à leur demande, d'abord parce que nous manquons de formateurs. Nous sommes donc en train d'accélérer la formation des formateurs, sachant qu'elle ne doit pas seulement être une formation pédagogique mais aussi une formation aux idées de la CGT. J'ajoute que l'on peut être ingénieur et mener une activité syndicale générale. L'UFICT développe donc dans ses formations cette question qui, à mon sens, reste largement méconnue dans la CGT.

Je suis également d'accord pour dire qu'il faut revisiter le contenu de nos stages. A l'UFICT, nous avons revu le contenu de notre stage de premier niveau et amélioré un stage de deux jours destinés aux collectifs de direction syndicale dans le but de mieux répondre à leurs besoins.

Je suis également d'accord avec l'idée de décentraliser les formations car beaucoup de syndiqués ont du mal à venir à Courcelles. Nous devons donc travailler sur les zones d'emploi, autour de filières, en collaboration avec les UD et les UL.

Je pense aussi que nous devons améliorer les liens entre les structures chargées de la formation à la Fédération et à l'UFICT.

Dernier point : le suivi de la formation. Quand un syndiqué suit un stage, il faut regarder ce qui se passe par la suite, comment il a appréhendé ses nouvelles responsabilités, etc. Nous pensons donc

qu'il faudrait mettre en place une sorte de commission de suivi de la formation.

Bruno BOURBON, Prysmian

La décentralisation de ces Assises me semble être une bonne idée. Dans cette perspective, il faudrait peut-être s'appuyer sur les conférences régionales auxquelles participent généralement beaucoup de syndicats.

Par ailleurs, beaucoup de patrons essayent de mettre en place des formations CHSCT ou éco-CE organisées par leurs propres organismes. Or beaucoup de camarades s'y inscrivent. Il faut donc leur rappeler qui organise ces formations.

Il nous manque aussi une formation destinée aux syndiqués mandatés dans les commissions paritaires de l'emploi. Nous en aurions besoin pour être bien armés face aux patrons et aux autres organisations syndicales.

Michel GLEYZE, Bollhoff Otalu

Lors de la préparation du congrès de mon UD sont apparues plusieurs nécessités, notamment :

- redonner aux adhérents des éléments de connaissance sur la formation syndicale et les revendications de la CGT ;
- mieux faire connaître la formation syndicale de la CGT ;
- mutualiser les initiatives de formation des UL, des UD et des fédérations ;
- dispenser une formation d'accueil aux nouveaux syndiqués dans les UL et les syndicats et former leurs animateurs ;
- débattre de la formation syndicale dans les syndicats et proposer un plan de formation syndicale aux syndiqués ;
- proposer un parcours de formation de formateurs aux militants ;
- inciter à mettre en place un responsable de la formation syndicale dans les syndicats ;
- assurer un suivi post-formation.

Nous avons aussi recensé des besoins de formation, plus particulièrement en matière de négociation. Enfin, la revendication sur les droits à la formation est inexistante dans les entreprises. Il faudrait donc être à l'offensive sur ce thème.

Elisabeth GAUTHIER, Sotralentz

Serait-il possible de faire une pla-

quette explicative sur le contenu des formations ? En suivant une formation de direction syndicale, j'ai en effet constaté qu'elle n'était pas destinée aux seuls dirigeants mais à tous les adhérents. Une plaquette explicative permettrait aux adhérents de savoir quelle formation ils peuvent suivre.

Par ailleurs, je ne suis pas d'accord pour dire que la formation est liée à la qualité de la vie syndicale. Les syndiqués n'ont en effet pas forcément envie d'être des militants actifs où ne souhaitent que leur appartenance à la CGT soit connue pour ne pas souffrir de discrimination

Concernant la formation CHSCT, comment peut-on défendre les salariés de son entreprise quand on n'a pas d'élu au CHSCT ? J'ai suivi un stage sur les risques psycho-sociaux organisé par la Confédération et un tel stage me semble très important pour les syndicats qui n'ont pas d'élu au CHSCT mais seulement des délégués du personnel.

Concernant enfin les accords, nous ne sommes pas assez préparés pour les négocier. Je pense donc que des formations ou des journées d'étude sur ce sujet seraient utiles.

Roland BERAUD, Feursmétal

60 % des élus de CHSCT sont formés par les patrons et 90 % d'entre eux sont, consciemment ou pas, sous l'influence patronale. Or il faut bien mesurer que c'est à partir de l'entreprise que prend corps l'exploitation, notamment autour de l'organisation du travail avec la mise en place du lean manufacturing. De plus, certaines UD placent la question de l'argent avant celle du contenu politique des stages et cela constitue selon moi un réel problème.

Le problème, c'est qu'il n'existe pas de module de formation CHSCT au niveau confédéral. Yves Bongiorno a certes mis en place trois modules de trois, deux et deux jours, mais ils ne constituent pas à proprement un stage CHSCT. Beaucoup d'UD s'appuient donc sur des cabinets extérieurs et refusent les coopérations avec d'autres UD.

Quand j'ai pris des responsabilités au sein du collectif formation CHSCT de la Fédération, nous nous étions fixé trois objectifs :

- refondre le contenu du stage

Cela a été fait au bout d'un an.

- convaincre les USTM de s'impliquer dans la formation des CHSCT
- Ce sujet a beaucoup évolué, en particulier dans le Rhône, dans la Loire ou en Isère, où nous avons organisé de nombreux stages CHSCT, en collaboration avec de nombreuses UL.

- étendre le réseau de formateurs

En un an et demi, nous avons fait suivre une formation de formateurs à douze camarades.

Je partage aussi l'idée d'assurer un suivi de la formation. Cela nous a amené à avoir une réflexion autour des journées AT-MP, dont nous voulons faire des moments de retour d'expérience avec les militants ayant suivi des formations CHSCT, et que nous allons essayer de multiplier de façon décentralisée.

Yves ABITBOL, Fédération CGT nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement

Dans notre branche, nous avons mutualisé le 0,08 %. Tous nos stages sont donc pris en charge par notre Fédération. La branche Carrières et Matériaux adoptera elle aussi bientôt le principe d'une mutualisation (elle devrait également arriver à ce que ses membres puissent ne prendre qu'une seule journée pour leur formation). Il faut donc insister sur les organismes paritaires de branche pour obtenir des nouveaux droits.



Pour les UD et les UL qui forment les adhérents de notre fédération, nous leur accordons une ristourne de 25 % par jour et par stagiaire. Concernant le cursus de formation, il me semble indispensable sauf exception.

Pour finir, j'invite les collectifs de nos fédérations à se rapprocher afin de voir ensemble quelles sont nos forces, nos faiblesses et pour essayer d'en tirer quelque chose de positif.

Jean-Paul QUINQUENEAU, Responsable du Pôle Formation Syndicale de la Confédération

Alain Hébert a parlé ce matin de l'ANI, en évoquant la loi sur la sécurisation des parcours professionnels. Concernant cette loi, le pôle confédéral chargé de la formation syndicale travaille à une formation générale destinée au public le plus large possible, sous trois formes possibles : des demi-journées destinées à une sensibilisation sur la loi ; lorsque cela est possible, une journée d'étude sur la loi, nos enjeux et nos propositions ; enfin, deux jours de formation durant lesquels serait abordé le fond du sujet. Pour ceux qui participeront à l'application de la loi, nous avons également prévu quatre modules de deux jours consacrés respectivement à la mobilité interne, aux temps partiels, aux licenciements économiques et au maintien dans l'emploi. Notre objectif est de présenter le fruit de notre travail lors de la réunion du CCN de la rentrée

prochaine. Nous envisageons aussi de le présenter aux formateurs en deux fois deux jours à Courcelles. Je souhaiterais également répondre à Lydie Délias, qui est intervenue sur le stage de niveau 2. Il en existe un nouveau contenu qui est à votre disposition sur la plateforme d'élaboration syndicale. Il est actuellement en cours de maquettage et nous organiserons, en septembre et octobre prochain à Courcelles, des journées de présentation de ce nouveau stage à destination des organisations qui en dispenseront fin 2013 et en 2014.

En matière de syndicalisation, il existe un stage baptisé «renforcer la CGT : des principes et des actes», qui a été acté lors du 50ème congrès, et qui sera accompagné d'un dispositif actuellement en cours de construction. En matière d'animation de la vie syndicale, nous avons prévu deux étapes. D'abord un stage pour les animateurs à la vie syndicale des UD et des fédérations, qui devrait avoir lieu du 20 au 24 janvier à Courcelles. Nous réfléchissons ensuite à la mise à disposition des organisations d'un stage de deux jours – qui pourrait être décentralisé – à destination des animateurs de la vie syndicale.

Ce que je retiens du débat de ce matin, c'est que la décentralisation de ces Assises en territoire est une idée intéressante. De ce point de vue, le pôle confédéral peut vous aider à faire en sorte que vos

structures donnent une impulsion à la formation syndicale dans les territoires. Nous devons réfléchir aux moyens dont nous pouvons travailler ensemble pour faire vivre le concept de mutualisation.

Patrick BOITEUX, Anovo Brive

Je suis moi aussi d'accord avec l'idée d'une décentralisation de ces Assises et l'organisation de journées d'études sur les conventions collectives ou l'ANI. Je souhaiterais également vous faire partager mon expérience. Dans ma section syndicale, tous nos élus CE ou DP ont déjà suivi la formation de niveau 1 et nous allons sans doute passer à la vitesse supérieure en créant un syndicat. Pour moi, la formation syndicale va de pair avec la vie syndicale. Je pense donc qu'il doit y avoir un animateur de la vie syndicale dans chaque syndicat.





Quel parcours de formation pour nos syndiqués et nos militants ?

Edouard LEMOINE, collectif formation syndicale

Tout d'abord, quelques rappels de définitions piquées dans le Petit Robert :

Le cursus est employé pour définir un cheminement logique de formation. Il est porteur d'étapes, dans un ordre bien défini pour atteindre un objectif.

L'objectif du médecin, par exemple, c'est de sauver des vies et pour ce faire de prescrire des soins et des médicaments.

En ce qui concerne son cursus de formation, l'étudiant commence par étudier l'anatomie et ce n'est qu'ensuite, lorsqu'il connaît bien le corps humain, qu'il apprendra à soigner le patient, ce qui est très logique. Et s'il devient médecin du travail, il terminera son cursus par 2 ans de spécialisation, seulement après avoir eu son diplôme de médecin généraliste.

La définition du **militant** quant à elle : c'est un membre actif d'un syndicat ou d'un parti qui manifeste de l'activité au service d'une cause.

Définissons donc l'objectif du cursus du militant CGT :

Il doit bien cultiver l'identité de la CGT, en faisant vivre les valeurs qu'elle porte et donner une analyse sans cesse actualisée des fondements de la société dans laquelle nous vivons.

Il doit planter des points de repère CGT pour que le militant participe concrètement à la construction d'un rapport de forces favorable aux intérêts des travailleurs, autour d'objectifs revendicatifs construits avec eux, sur tout ce qui fait leur vie.

En fait se former pour s'organiser et se défendre tout au long de la vie.

Le militant a donc besoin d'un cursus de formation syndicale CGT, avec une logique lui permettant de se donner les moyens et l'ex-

périence nécessaires qui le feront évoluer tout au long de sa vie et pourquoi pas au-delà... Allez savoir...

Les militants que nous sommes doivent s'efforcer de convaincre les masses sans relâche, pour qu'elles agissent dans le rassemblement le plus large. Nous le vérifierons tous les jours.

Le levier c'est la démocratie, en s'appuyant sur l'outil collectif de la CGT dont nous nous sommes dotés : en deux mots agir en permanence sur la réalité pour la transformer...

Vous allez me dire à juste raison : ce n'est pas toujours facile de trouver les ressources nécessaires à la résistance lorsque l'on a « le nez dedans », tant la pression est forte, avec toutes ces stratégies pour nous faire avaler la pilule de l'inacceptable, et pourtant...

Nous possédons des atouts phénoménaux, qui peuvent se transformer en un énorme avantage, si nous leur donnons un sens et une démarche judicieuse :

- Nous sommes dans les masses
- Nous en faisons partie
- Nous sommes issus des mêmes milieux
- Nous vivons dans la même classe sociale
- Nous subissons les mêmes contraintes

C'est un avantage certain pour comprendre et mettre en débat des propositions, mais il ne suffit pas que nos idées soient justes pour qu'elles soient comprises... Il faut donc se doter des outils adéquats pour le faire.

Dans cet objectif, comment être à même de faire un diagnostic collectif pour identifier les blocages, pour sentir les éléments crédibles nécessaires à apporter aux tra-

vailleurs pour qu'ils comprennent la situation, pour qu'ils se bâtissent des objectifs revendicatifs et des moyens de conquête, pour qu'ils aperçoivent des horizons meilleurs, pour qu'ils prennent conscience et confiance en leur pouvoir, et qu'ils se les donnent en s'appropriant la CGT.

L'objectif majeur du cursus de formation syndicale CGT se doit de favoriser la création de ces conditions là.

La sollicitation « à la criée », pour l'inscription à des stages ne peut suffire, il doit s'agir plutôt d'une construction, sans nous priver pour autant du volontariat ; mais dans une construction quand même.

Il nous faut un cursus logique, permettant au militant de se former tout au long de sa vie, pour qu'il constitue une des pièces maîtresses, qui fera la force de l'organisation collective de défense de nos intérêts : l'outil dont les travailleurs ont besoin pour aujourd'hui et pour demain.

En mutualisant les générations, les expériences, les énergies, les compétences, les solidarités, pour un objectif commun.

Il ne s'agit pas là d'obtention de diplômes, de gravir des grades, ou d'évoluer dans une carrière syndicale.

Le cursus de formation syndicale CGT doit à la fois favoriser l'acquisition de connaissances bien sûr, mais en même temps inscrire le syndiqué dans une dynamique d'accumulation d'expériences militantes dont il saura tirer les enseignements au bénéfice du collectif.

Installer le militant, dès son engagement dans la CGT, dans les valeurs de notre syndicalisme, dans une démarche revendicative et de rassemblement, nécessite

un socle de formation de politique générale au regard des enjeux qui nous sont posés.

Voyons ce cursus en détail dans la pratique.

Premièrement, le travailleur

Parce que le militant CGT est issu du monde du travail.

Quel est donc le quotidien idéologique de l'un de ses travailleurs.

Une véritable propagande s'abat quotidiennement sur lui au bénéfice d'une pensée unique qui tente de tuer sa résistance dans l'œuf.

Le matin à la radio, les valeurs du capitalisme sont vantées par l'un de ses spécialistes de ce type d'économie, par exemple Dominique Seux sur France Inter. Toujours le même sujet : le coût du travail... il faut se rendre à l'évidence : « nous sommes plus chers que les autres... »



Arrivés dans l'entreprise, nous passons à la pratique : la compétitivité par le travail. Le patron disant : « ce n'est pas moi qui vous l'impose, c'est le marché ».

Le soir la piqûre de rappel avec par exemple François Langlais, le grand économiste de France 2, qui a certainement rencontré dans la journée Dominique Seux et nos PDG, car il nous explique que les efforts qui nous sont demandés sont incontournables, et « à bas les privilèges de ceux qui ont un peu plus de garanties sociales que les autres ». Marine LEPEN dans le registre du populisme, tire les mêmes conclusions.

Au passage quelques petits reportages ; des pneus brûlés par la CGT qui persiste à s'accrocher à ce qui est devenu dépassé, et une CFDT moderne, qui se montre

compréhensive, dans une période de crise difficile que l'on pourrait surmonter en partageant la misère, tout en ignorant les véritables richesses produites par le travail.

L'intérêt que pourraient porter les travailleurs à la nécessité de répondre à leurs besoins, nous est disputé idéologiquement en permanence.

Le 50^{ème} congrès confédéral nous appelle à une ouverture en grand de la CGT

Ne pourrions-nous pas organiser des initiatives que nous pourrions qualifier d'ouverture au monde du travail ?

Elles s'adresseraient aux travailleurs, non syndiqués, qui ont ou qui n'ont pas la CGT dans leur entreprise.

Ceux-là sont la proie, peut-être plus que les autres, de la pensée unique. Parce qu'ils n'ont pas l'apport de l'organisation CGT ou n'ont aucun contact avec elle.

Que nous manque-t-il pour multiplier ce type d'initiatives de « contre poison », qui seraient ouvertes à toutes et à tous ? Sur des thèmes actuels : la crise, le coût du travail, l'ANI, la sécurité sociale professionnelle, la retraite, enfin autant de thèmes d'actualité où nous pourrions apporter des éclairages sur les enjeux.

Cela nécessiterait une bonne maîtrise, une bonne préparation, je vous l'accorde.

Cela a déjà été fait sur certains territoires, certaines localités, dans certaines entreprises. Il serait intéressant de nous livrer vos expériences pour définir l'aide que vous souhaiteriez.

Avec tous les outils de la CGT, nous devrions être capables de produire ce genre de module éducatif et assurer la formation d'animateurs de ces initiatives dans un temps et des moyens contenus.

Pour ce qui est des moyens, pourquoi ne pas utiliser l'heure d'information, là où c'est possible, ou en-dehors des horaires de travail sur les territoires, voire le samedi pourquoi pas, dans les structures de proximité, pour favoriser la participation la plus large possible, y compris des travailleurs qui n'ont pas la CGT dans leur entreprise. Les deux espèces en se côtoyant feront peut-être des petits...

Des initiatives donc, fraternelles, pleines de vitamines, dans les localités, pour faire connaissance avec son voisinage et commencer à tisser des liens de solidarité, autour d'un repas partagé.

La CGT dans la vie quoi... Nous en avons déjà organisé par le passé.

Deuxièmement, le nouvel adhérent.

Nous le souhaitons décideur et acteur dans son syndicat.

Nous pouvons nous le dire entre nous, les conditions ne sont pas toujours créées.

Pour qu'il soit en mesure de décider vraiment, cela ne pourra se faire qu'en toute connaissance de cause. Avec l'acquisition de quelques repères, d'informations, pour qu'il ose donner son avis.

Les inerties possibles dans le temps, quant à l'organisation de son accueil, provoquent un essoufflement de l'élan, de l'engagement du nouvel adhérent ou du collectif de la nouvelle base.

Un trop grand écart en temps entre l'adhésion et la présentation des repères, des valeurs de la CGT, de son fonctionnement et de son financement, ne donne pas une image favorable pour l'implication du syndiqué, et favorise par conséquent la délégation de pouvoir sur « ceux qui savent », ou bien l'effet « passoire ».

Si la formation d'accueil n'a jamais lieu, loin de nous cette idée, nous risquons d'installer l'adhérent dans un rôle de donateur. Et pour ce qui nous concerne, démarche caritative et syndicalisme de services ne sont pas notre tasse de thé...

Avouons que nous ne faisons pas de la formation d'accueil notre priorité lorsque nous réalisons une nouvelle adhésion.

Proposer la formation d'accueil, c'est inscrire le nouveau syndiqué dans une autre démarche. Confirmer sa place, lui donner de la force, l'envie d'être utile, la soif d'en connaître plus pour se défendre, lui offrir la possibilité de s'épanouir dans son syndicat. C'est l'inscrire dans la trajectoire de la formation générale de niveau 1.

Quels sont les obstacles pour la formation d'accueil ? Non pas pour se culpabiliser mais pour bien identifier ce que nous pourrions améliorer. Est-elle suffisamment facile à utiliser ? N'avons-nous pas un peu

peur de la réaliser ? Peut-être que nous n'en faisons pas une priorité ? Quelle aide de la Fédération pour en faciliter l'utilisation ? Faudrait-il des formations spécifiques à l'accueil en direction des camarades des syndicats ?

Troisièmement, le militant

Nous sommes toujours sur le «simple» syndiqué qui doit être, je le rappelle, le plus important

Qu'il soit actif, retraité, ou privé d'emploi, le maximum de formations générales doit lui être offert sans aucune limite, pour lui donner un maximum de moyens, pour qu'il milite en toute connaissance de cause.

Le militant doit être pris, là, au sens large du terme. A savoir qu'il n'est pas forcément investi d'un mandat institutionnel. Il milite pour faire vivre, grandir et partager les valeurs de la CGT.

Ce sont donc ces stages de niveau 1 et 2 de la CGT qui vont lui permettre de cultiver ses repères, pour acquérir des réflexes d'analyse instinctive et instantanée, de l'assurance, pour être capable de contredire l'idéologie dominante par l'argumentation, en fonction du lieu où il milite, de son environnement, de la catégorie professionnelle de son interlocuteur.

Tout cela va générer une qualité de vie syndicale propice à l'épanouissement des énergies, à la maturité de l'organisation, à son renforcement et à ses capacités de mobilisation.

Tout ça va lui permettre aussi d'être encore plus opérationnel, de porter un jugement et des éclairages sur tout ce qui fait la vie des travailleurs...

Partir de ce que sont les travailleurs et non du niveau où l'on voudrait qu'ils soient, en favorisant l'écoute et l'enrichissement mutuel, ce sont les premières qualités que doit acquérir le militant. Pour cela le cursus doit lui donner la possibilité de se cultiver, d'acquérir une qualité d'écoute, une maîtrise de l'argumentation, de la notoriété, de la dignité, de la réactivité. De tirer ses enseignements sur les événements, au bénéfice du collectif pour un objectif commun. Pour ce qui fait toute la vie du syndicat : revendications, luttes, succès et même reculs, élections, campagnes de communication, de renforcement,

etc... Bien différencier aussi la priorité du secondaire...

Se forger à cette démarche pour rassembler, et rassembler autour d'un contenu revendicatif.

Le cœur de l'activité du militant pour ne pas dire de métier, car ce n'est pas un métier : c'est la CGT en temps qu'organisation collective avec sa capacité de mobilisation.

La formation générale de la CGT dresse des perspectives d'évolution militante en fonction des affinités, des âges, des disponibilités...

Quatrièmement, l'élu ou le mandaté

Après ce cursus général basé sur les fondamentaux, nous arrivons aux formations que je qualifierais de « complémentaires ».

Précisons le qualificatif de « complémentaire ».

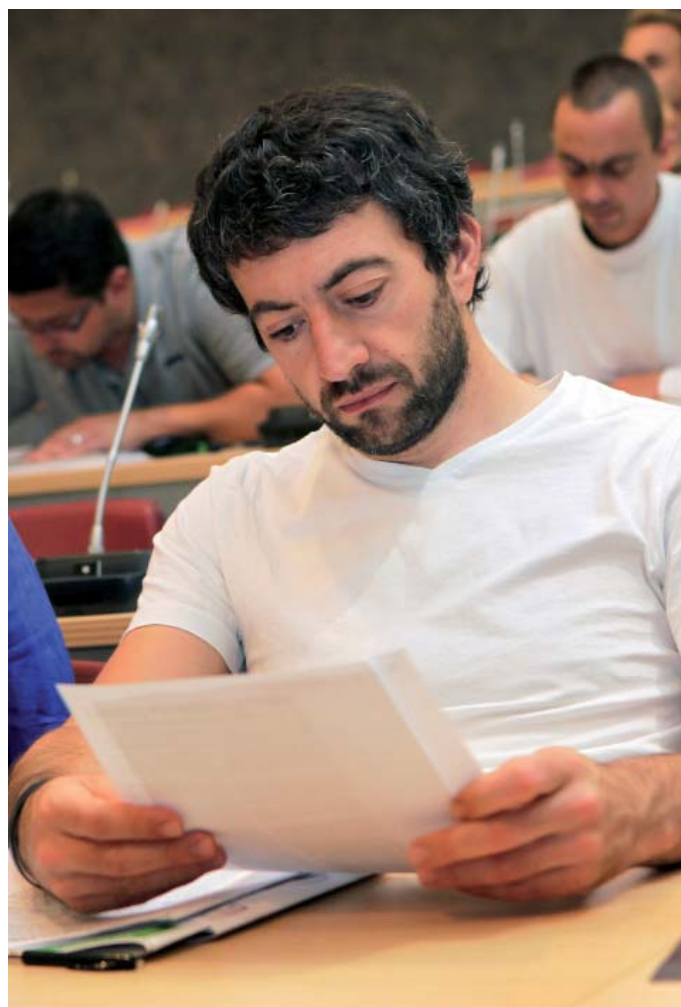
Effectivement ces formations ne vont apporter qu'un complément de connaissances, puisque le «logiciel» de lutte de classes permettant d'apporter aux travailleurs les substances nécessaires à la construction d'objectifs revendicatifs conquérants, sera acquis.

Ensuite si besoin est, lors de prises de responsabilité, qu'elles soient à la direction syndicale ou dans un mandat d'IRP, les outils existent. Mais les fondations, l'acquisition de repères sont primordiaux avant de les utiliser.

Parfois, pour ne pas dire souvent, le mandat conditionne le droit à la 1^{ère} formation syndicale spécialisée. Nous constatons que beaucoup de camarades viennent en formation CE ou CHSCT ou bien en stage de direction de syndicat, de communication, sans avoir fait de formation générale de niveau 1. Ou alors nous sommes pris de vitesse par le patronat qui lui, a effectivement plus de moyens pour la réalisation d'initiatives soporifiques, en nous passant à la « moulinette » du renoncement.

Dans ces cas, les militants sont orientés directement dans l'accomplissement d'un mandat, sans les fondements indispensables à la motivation offensive.

D'entrée, le militant est institutionnalisé. Avec une volonté de bien faire certes, mais le mandat prend le pouvoir sur lui, quelquefois l'agenda de la direction aussi... et lorsque le faux pli est pris, il faut des « pattes mouilles » épaisses



comme des matelas pour revenir à une activité militante, qui place la dimension et la qualité de vie de l'organisation au premier chef, pour faire de chacun de ses actes, un objectif de renforcement de son organisation CGT.

On me l'a raconté, je ne sais pas si c'est vrai... Il paraîtrait même que les mauvaises habitudes se transmettent de génération en génération....

Le délégué au comité d'entreprise ou au CHSCT, présent aux réunions plénières devant la direction, va poser judicieusement des revendications CGT débattues avec les syndiqués, va argumenter selon les repères de son identité CGT. De la même manière il tirera une analyse de la stratégie de la direction pour que les travailleurs se prononcent en toute connaissance de cause.

Les premières formations syndicales doivent donc dépasser la seule exécution d'un mandat institutionnel.

En fait ce doit être le militant syndiqué CGT d'abord, qui accomplit un mandat DP, CE ou CHSCT et non le mandaté DP ou CE d'abord, qui aide son syndicat à temps perdu... Pour toutes les revendications,

qu'elles soient posées par les DP, les CE, les CHSCT, pour le carreau cassé, le bilan social ou le budget du CE, pour le club de foot, les colos, la commission sociale, l'aquariophilie ou les conditions de travail, tout, absolument tout, passera à la moulinette de l'austérité au bénéfice des profits. Un seul objectif commun : mettre en débat les repères revendicatifs CGT pour les transformer en revendications.

Dans une équipe de rugby, chacun à une place différente. Mais tout le monde joue avec la même couleur de maillot (c'est mieux...) Et l'objectif est commun : grignoter le camp adverse pour mettre le ballon de l'autre côté.

En ce qui nous concerne, tous les différents acteurs de ces activités militantes, devraient avoir été sollicités pour un minimum de formation générale CGT de niveaux 1 et 2.

Et lorsque cela est fait, les formations complémentaires ou dites spécialisées prennent une autre allure. Elles sont assimilées avec le regard amplifié par les lunettes de l'identité CGT.

Seuls une qualité d'écoute et nos éclairages sur tous les terrains, selon les valeurs que nous portons, apporteront la substance néces-

saire à la volonté de conquête des travailleurs.

Ne pensez-vous pas qu'un état des lieux de la formation de tous les camarades investis d'un mandat ou d'une responsabilité dans les directions de syndicat serait utile ? Il nous faut combler ce déficit pour se donner tous les moyens de la réussite. Ne faudrait-il pas un module de mise à jour ?

Cinquièmement : le militant dans la vie et tout au long de sa vie

Finissons avec les formations d'actualisation.

Ce cursus de formation syndicale CGT, s'il a bien installé le logiciel CGT dès son début, doit aussi comporter quelques mises à jour régulières, des antivirus, en fonction des évolutions de la société, de celles du militant, actif, retraité ou privé d'emploi, de la stratégie patronale, afin de mettre à jour les pré-requis durant toute la vie du militant. Améliorer les capacités de son disque dur.

Des sessions en direction des militants, de courte durée, en phase avec l'actualité.

Ne faudrait-il pas en faire en direction d'animateurs de ces sessions ? Au niveau national, pour

se doter de formateurs sur les différentes questions, afin qu'ils puissent opérer sur les territoires, dans les entreprises ? Là, ne présenterions-nous pas une CGT plus réactive, plus en mesure de rendre les travailleurs plus réactifs ?

Sur l'ANI par exemple, n'avons-nous pas manqué de réactivité ?

Je ne me mets pas en dehors des insuffisances. Beaucoup de syndiqués ont appris le contenu de la réforme après la signature.

Le problème va se poser sur les projets de réforme sur la retraite...

N'est-ce pas là l'occasion d'utiliser le module confédéral d'explication, pour que la CGT soit en mesure d'organiser des initiatives en direction des syndicats, des syndiqués, des travailleurs, des privés d'emploi, des retraités ? Qu'en pensez-vous ?

Loin de moi l'idée selon laquelle ce serait facile et nous sommes tous conscients que le travail déjà accompli demande un gros courage et un grand dévouement.

Il s'agit juste dans ces propos de provoquer la réflexion sur notre démarche de formation syndicale CGT, à partir de nos problématiques et des enjeux qui nous sont posés.

Un président du patronat français, lors d'un colloque réunissant des cadres de grosses entreprises sur le management, avait conclu en ces termes: « Soyez les militants du parti de l'entreprise »...Vastes prérogatives...

Traduit, et non copié, avec le logiciel CGT cela pourrait devenir :

Comment devenir les militants du parti pris des intérêts des travailleurs de la métallurgie....

A vous d'y répondre....





Débat

Yves ABITBOL

Dans notre fédération, nous proposons, après la formation de niveau 2, une formation de niveau 3 qui consiste en un stage de direction et de conduite d'une activité fédérale. Nous avons aussi mis en place un dispositif de formation syndicale continue constituée de plusieurs modules spécifiques portant sur les techniques de communication ou les questions économiques liées à l'actualité.

Il ne faut pas oublier non plus que, en matière de dialogue social, il existe des enveloppes conséquentes qui peuvent offrir les moyens d'organiser des formations en commun. Cette année, nous avons organisé des stages sur les négociations collectives, le dialogue social, la communication des dirigeants syndicaux, etc. Nous organisons aussi des journées d'études spécifiques, des colloques. Enfin, depuis six ans, nous organisons, en partenariat avec les groupes du BTP, trois journées d'études sur le CHSCT auxquels participent en moyenne 150 personnes.

Michel FAUSER

Sur le cursus, je suis d'accord pour dire que les formations d'accueil, de niveau 1 et de niveau 2 constituent une base pour les syndiqués. En revanche, les formations complémentaires doivent faire l'objet d'une discussion au sein du syndicat, chaque adhérent ayant ses propres aspirations. Cela doit faire partie de notre vie de tous les jours.

Chacun est à même de porter ses revendications et d'amener les futurs syndiqués à suivre un cursus, ce qui suppose d'établir un plan de formation, puis de leur soumettre le catalogue de formation.

Gérald VEIRIER, animateur collectif vie syndicale de l'UFR

Chacun d'entre nous a besoin de se former tout au long de sa vie, y compris une fois à la retraite. Or nous nous sommes aperçus que les syndiqués de l'UFR avaient des besoins variés, certains d'entre eux n'ayant jamais suivi de formation syndicale durant leur période d'activité, venant d'autres organisations syndicales, ou n'ayant jamais détenu de mandat. Nous avons donc besoin de garder un lien entre syndiqués retraités et actifs afin de travailler à ces questions ensemble.

Dans cette optique, nous avons travaillé à un module sur la continuité syndicale qui est maintenant à votre disposition dans les territoires. Nous avons aussi décidé d'organiser des formations sur ce thème à destination des membres du Conseil National.

Pour ce qui concerne les questions financières, nous avons édité une brochure à destination de nos syndicats et de nos sections, en particulier leurs trésoriers.

Je crois également que, dans la période actuelle nous devrions organiser des journées d'étude sur la retraite.

Enfin, des retraités participent à la formation syndicale dans les territoires et nous avons décidé de nous inscrire plus concrètement dans le travail du collectif fédéral chargé de ce sujet.

Sylvain WERNER, Usocom

Dans notre entreprise, nous essayons de faire de nos nouveaux adhérents des suppléants pour leur expliquer comment fonctionnent les instances et nous les envoyons suivre une formation d'accueil car c'est la base de toutes les formations.

En matière de transmission, nous pensons que les anciens ont des connaissances importantes qu'ils peuvent faire partager aux nouveaux syndiqués.

En matière de vie syndicale, la formation me semble être le B.A.-BA car c'est elle qui assure la qualité de la vie syndicale.

Je pense enfin que les structures de la Métallurgie peuvent organiser des journées d'études spécifiques avec les UD et les UL car nous avons la même identité CGT. Nous sommes engagés tous ensemble dans le même combat pour faire reculer le gouvernement et le patronat.

Eric ROBILLOT, EADS

Comment valoriser la formation syndicale ? Un salarié qui se syndique et qui décide de s'investir dans la vie de son entreprise va en effet développer ses compétences et élever sa qualification. La loi de 2008 prévoit une VAE liée à l'activité syndicale mais comment mesure-t-on cette élévation de l'expérience et de la qualification ? Des entreprises telles que La Poste, Veolia ou PSA ont développé des outils de mesure de la compétence syndicale avec l'aide de l'association Dialogues, issue de Sciences-Po, mais nous pourrions aussi bien le faire avec l'AFPA ou le CNAM. Cette question est importante car si un responsable syndical revient dans son entreprise après des années de mandat au même niveau qu'avant, nous n'allons pas faire beaucoup de syndiqués. Il faut donc faire vivre la loi et faire reconnaître l'expérience acquise par nos syndiqués dans leur activité syndicale.

Jean-François MARCHAL, ArcelorMittal Florange

Notre syndicat a organisé un stage à destination de ses jeunes adhérents à la Petite Pierre et nous remercions la fédération et son collectif chargé de la formation syndicale d'avoir participé à son organisation. Tous les stagiaires ont été pleinement satisfaits, et je veux remercier l'équipe qui a animé le stage. Nous réfléchissons à en organiser un autre l'an prochain spécifiquement consacré aux CE. Il existe pour nous plusieurs conditions de réussite : premièrement, l'engagement individuel et la motivation ; deuxièmement, la formation syndicale ; troisièmement, la vie syndicale. La formation syndicale est un élément indispensable de la démocratie dans un syndicat. Avec l'arrivée de jeunes dans notre syndicat, nous avons mis en place un collectif de vie et de formation syndicale. Nous avons aussi élaboré un dossier pour les aider à ap-



préhender les aspects techniques de leur activité (accords, prévoyance, conventions collectives, etc.). Nous préparons également pour la semaine prochaine une journée d'études sur deux sujets : l'ANI et le temps de travail. Pour nous, la formation syndicale est indispensable si l'on veut réussir l'avenir. Nous avons pour responsabilité de permettre à chacun de s'y impliquer à son niveau. Enfin, certains ont aussi évoqué ce matin la possibilité de mettre en place une formation des forma-

teurs chargés de la formation d'accueil des syndiqués. Nous sommes preneurs d'une telle formation. S'il existait un support au niveau fédéral, nous pourrions l'adapter à notre entreprise pour développer les formations à destination de nos syndiqués.

Alain DERVIEUX, Thales

Il me semble important de pouvoir établir un cursus individualisé. J'ai moi même essayé d'évaluer les besoins des élus de mon syndicat pour leur trouver une formation adaptée et j'ai constaté que si la Fédération proposait beaucoup de stages, il n'était pas toujours facile de savoir à qui ils s'adressaient. J'ai ensuite contacté différentes UD et leur ai demandé de me communiquer leur planning et leur plan de formation. Je retire de tout cela qu'il existe un manque de coordination entre les pôles de formation de la Confédération, des différentes fédérations et de l'UGICT. Il faudrait donc réaliser une analyse globale pour définir une offre de formation qui répondrait mieux au besoins de chacun. Et au niveau régional, je serais favorable à ce qu'on regroupe les plans de formation des différentes UD car cela nous aiderait à bâtir les plans de formation de nos syndicats.

De la salle (Frédéric)

Si les CE des grandes entreprises ont une commission formation, il n'existe en revanche rien en matière de formation syndicale. Dans mon entreprise, nous avons donc

constitué des binômes entre anciens et nouveaux syndiqués, les premiers parrainant les seconds et les aidant à prendre des mandats. En général, cela donne d'assez bons résultats.

Je rappelle par ailleurs que suivre un cursus de formation ne donne pas automatiquement droit à un mandat. Ceux-ci appartiennent au syndicat. C'est donc aux camarades du syndicat, de l'USTM ou de la Fédération de décider de l'attribution des mandats par un vote.





De quels droits syndicaux avons-nous besoin ?

Boris PLAZZI, secrétaire fédéral

Pour atteindre nos objectifs ambitieux de syndicalisation décidés au dernier congrès fédéral à Reims, nous plaçons la vie syndicale au cœur de notre activité CGT, parler CGT, lire CGT, parce que nous considérons que c'est le meilleur moyen de sortir du carcan imposé par les directions d'entreprises et l'UIMM et c'est aussi le meilleur moyen pour être plus nombreux pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Christine l'a évoqué dans son rapport d'introduction, l'actualité sociale du pays, en particulier notre branche professionnelle est marquée fortement par une offensive patronale visant à s'attaquer durablement au statut social des salariés de la métallurgie, à la pérennité et au développement industriel des entreprises.

Nous connaissons tous dans la salle, de près ou de loin des exemples précis en la matière.

Cette offensive patronale, qui cherche à faire reculer les droits des salariés à marche forcée, n'a que pour objectif de dégager toujours plus de marges pour les entreprises de manière à rémunérer les actionnaires ou propriétaires et donc le capital, la spéculation...

Si la pression exercée sur les salariés par le patronat de la métallurgie est forte, il n'en demeure pas moins que la résistance qu'opposent les salariés avec leur organisation syndicale, en particulier la CGT, est bien présente, qu'elle se construit tous les jours sur les lieux de travail, sous différentes formes et sur une multitude de thèmes revendicatifs qui sont principalement l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

Dans ce sens, l'objectif de la CGT est double, il s'agit d'élever durablement le rapport de forces pour passer de la résistance face aux mauvais coups à la conquête de nouveaux droits sociaux pour les salariés et leurs familles.

Ce double objectif, et c'est important de le rappeler, que l'on vise est situé dans un contexte où au quotidien les militantes et militants sont aspirés par l'urgence voire par le cadre institutionnel de certains mandants au sein des instances représentatives du personnel ce qui en soit peut être un frein au but recherché.

Depuis plusieurs congrès maintenant, la CGT a fait le choix de placer le syndiqué CGT au cœur de notre démarche revendicative de manière à lui faire jouer un rôle pivot pour construire avec les salariés les revendications.

Pour mettre en œuvre cette démarche, afin de gagner la montée en puissance du rapport de forces

durable, la formation syndicale est l'un des moyens à notre disposition.

D'après vous et à partir de votre expérience et des responsabilités que vous occupez dans l'organisation, la formation syndicale n'est-elle pas une étape incontournable pour que l'ensemble des syndiqués s'approprie les repères revendicatifs de la CGT ?

Les propositions revendicatives de la fédération, telles que par exemple le départ de grille de salaires à 1700 €, le doublement du salaire et de la qualification sur toute la carrière avec pour cela un changement de coefficient au moins tous les 4 ans, une convention collective nationale pour tous les salariés des industries de la métallurgie en lieu et place des 80 conventions collectives territoriales ou nationales existantes, la retraite pleine et entière à 60 ans, les départs anticipés pour travaux pénibles dès 55 ans et bien d'autres encore sont autant de propositions revendicatives qui sont notre bien commun, décidées en congrès, mais malheureusement pas toujours suffisamment mises en débat avec les salariés parce que pas ou trop peu connues ou maîtrisées par les militants

La formation syndicale n'est-elle donc pas un moyen pour une appropriation des propositions CGT, elles sont très nombreuses pour aller à la rencontre des salariés afin de déconstruire les arguments patronaux d'une part, rassembler et porter les revendications des métallos d'autre part ?

Je pense que prendre le temps de réunir les syndiqués, les militants pour les former de manière à aller au débat avec les salariés n'est absolument pas perdre du temps.





Etre formés et informés peut faire la différence dans la bataille revendicative.

A mon sens, la bataille sur les retraites en 2010 est l'exemple même de l'efficacité de la formation syndicale pour mener la bataille idéologique et revendicative. Souvenez-vous, nous avons été en capacité de mettre entre les mains des syndiqués les arguments pour contester la réforme, sa nocivité pour les salariés et les retraités et les propositions alternatives de la CGT pour la dépasser.

Lorsque la réforme a été présentée aux organisations syndicales, dans les sondages, l'opinion publique (près de 70% des sondés) était favorable au report de l'âge de départ à la retraite et puis au fur et à mesure le mouvement de contestation s'est amplifié et nous avons réussi à renverser l'opinion publique. La bataille idéologique qu'une autre réforme des retraites était possible avait été gagnée à ce moment-là et pour ma part, je pense que les formations, les journées d'études sur ce thème en direction des syndiqués ont été déterminantes pour mettre en mouvement toute l'organisation.

Tout le monde s'accordera ici à dire que les droits existants en matière de formation syndicale sont largement insuffisants au regard des

objectifs revendicatifs que l'on s'est assignés et les moyens pour y parvenir.

Avant de mettre en débat quelques propositions ou pistes de réflexion pour gagner des droits nouveaux, Christine nous invitait dans son introduction de ce matin, à lister, identifier les moyens existants actuellement pour qu'un syndiqué se forme avec son organisation syndicale.

Pour les salariés de la métallurgie qui disposent d'un comité d'entreprise, il existe au moins 4 moyens pour suivre une formation syndicale :

- Le code du travail prévoit un congé de formation économique, sociale et syndicale de 12 jours par an et par salarié, pouvant être porté à 18 jours pour les animateurs de stages, dans la limite d'un plafond de jours déterminés par les effectifs de l'entreprise.

- Toujours le code du travail prévoit que l'entreprise consacre 0,08% de la masse salariale pour la prise en charge de la perte de salaire des stagiaires et formateurs.

A titre d'exemple, pour une PME de 50 salariés, cela représente 100€ pour l'ensemble des organisations syndicales. Pour se donner un ordre d'idée, la contribution obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est 1,6% de la masse salariale soit 200 fois plus.

Cette comparaison n'a pas pour but d'opposer les besoins en formation professionnelle des salariés, notamment dans une industrie comme la nôtre qui demande des connaissances et niveaux de qualifications de plus en plus importants, avec les besoins en formation syndicale pour être en capacité d'assumer au mieux ses responsabilités syndicales, mais simplement pour démontrer la possibilité des moyens supplémentaires à accorder aux élus et mandatés, comme les entreprises le font pour la formation professionnelle.

- Dans l'accord national de la métallurgie, cette fois-ci, un dispositif pour la formation des salariés élus ou désignés est également prévu depuis avril 2010. Vous trouverez dans vos pochettes une note fédérale donnant quelques précisions sur ce nouveau dispositif.

En quelques mots, ce dispositif prévoit un droit individuel à la formation de 21 heures renouvelables tous les 4 ans dont le financement des coûts pédagogiques est pris en charge par l'entreprise, plafonné à 50€ de l'heure.

La formation peut être réalisée pendant ou en dehors du temps de travail selon les modalités et elle ne s'impute pas sur le DIF issu de l'accord de branche sur la formation professionnelle de 2004.

Ce dispositif reste assez peu connu par les syndicats et par conséquent quasiment pas utilisé.

Certes, ce nouveau droit conventionnel n'est pas de nature à répondre à tous nos besoins concernant la formation des militants mais en tout cas sa faible ou quasi non utilisation n'est pas non plus de nature à mettre la pression sur l'UIMM pour gagner des droits nouveaux.

Je ne saurais trop vous encourager à utiliser ce dispositif et pour cela la fédération est disponible pour vous y aider.

- Pour finir, un quatrième droit existe, il s'agit d'une décision majoritaire à prendre par le CE, celle d'un budget formation syndicale, prélevé sur son budget d'activités sociales et culturelles. Ce budget doit être ouvert aux salariés et pas aux organisations syndicales uniquement.

C'est le CE qui règle directement sur justificatifs les frais pédago-

giques, de transport, de perte de salaire...

J'en profite pour vous rappeler qu'il faut faire attention aux bourses d'éducation syndicale attribuées par le CE aux organisations syndicales, que ce soit sur le budget de fonctionnement ou le budget des activités sociales. Ce dispositif va à l'encontre de la loi sur la représentativité de 2008 sur les nouvelles règles de transparence financière.

Peut-être que d'autres moyens existent en matière de droits pour la formation syndicale mais globalement on peut facilement dire que la faiblesse et/ou la méconnaissance de ces droits a des conséquences sur nos formations syndicales.

Ce qui revient le plus souvent est par exemple :

- L'annulation d'inscription dans les tous derniers jours, parfois suite à l'intervention ou plutôt la pression du patron sur le fait que l'activité de l'entreprise ne pourrait souffrir de l'absence de camarades... C'est bien connu en l'absence d'un salarié de surcroît militant CGT pendant quelques jours, l'entreprise craint la faillite...

Cette situation a pour conséquence de provoquer l'annulation du stage qui ne peut se tenir faute de participants.

- Deuxièmement, il existe aussi l'impossibilité pour les camarades des PME / TPE de participer à des formations sur la seule base du 0,08% et par conséquent, l'essentiel de nos stagiaires est donc issu des grands groupes.

- Enfin dernier point, certains stagiaires viennent même sur leurs congés... les congés payés ce n'est pas fait pour ça mais plutôt pour passer un peu de temps à se reposer du travail et être avec sa famille ou ses amis.

Pour dépasser ces écueils, n'a-t-on pas besoin de faire évoluer le droit à la formation syndicale pour qu'il corresponde plus aux besoins revendicatifs et d'organisation de notre époque ?

Ne sommes-nous pas trop timorés sur les questions de droit à la formation syndicale quelque soit la taille de l'entreprise et n'a-t-on pas besoin de faire de cette ba-

taille celle des salariés pour qu'ils se donnent les moyens de se défendre ?

Nous vous proposons quelques pistes de réflexions et d'axes revendicatifs qui pourraient être portés des syndicats jusqu'à la fédération :

1 - Nous le savons parce que nous le vivons dans les entreprises, les patrons font payer par l'entreprise, c'est à dire sur les richesses créées par le travail des salariés, ses formations managériales pour plus et mieux exploiter les salariés. Je pense en particulier aux nouvelles organisations du travail telles que le lean... mais pas seulement.

Par cet angle, ne serait-il pas légitime de revendiquer la prise en charge de la perte de salaire totale du stagiaire et du formateur par l'entreprise ?

Concrètement cela veut dire qu'il nous faut aller à la bataille pour négocier des accords de droit syndical de manière à gagner de nouveaux droits à la formation syndicale. Cela veut donc dire qu'il faut le mettre à l'ordre du jour de nos réunions syndicales.

2 - La solidarité fait partie de nos valeurs fondamentales à la CGT, alors dans ce sens n'a-t-on pas besoin de réfléchir à développer et encourager des formes de mutualisation des moyens financiers, matériels, humains entre les groupes et les sous-traitants et/ou par proximité géographique entre syndicats disposant de moyens supplémentaires par rapport aux autres qui en ont moins. Des formes de parrainage pourraient voir le jour... !

3 - Depuis 2004, les salariés de la métallurgie disposent de 20h par an de DIF plafonné à 120h. Une fois ce plafond de 120h atteint, chaque année cela veut dire que 20h de DIF par salarié pourraient être utilisées pour faire autre chose que de la formation professionnelle. Donc au lieu que finalement ces 20h par an et par salarié soient perdues, n'a-t-on pas besoin de réfléchir à la possibilité d'en faire autre chose ?

4 - Par endroit, la CGT a arraché avec le rapport de forces des moyens supplémentaires au cadre légal.

Ne pourrait-on pas formaliser un repère revendicatif tel que des heures sur le temps de travail payées par l'entreprise chaque

année pour réunir les salariés en assemblée générale ?

Quelques heures rémunérées par an et par salarié seraient de nature à encourager la démocratie sociale revendiquée par la CGT...

5 - Enfin pour donner du corps et une dynamique à nos réflexions et axes revendicatifs en matière de formation syndicale, nous vous proposons d'organiser une campagne fédérale de revendications pour les droits nouveaux à la formation syndicale. Cette campagne pourrait se traduire par des supports tels que des tracts de masse et pétition à faire signer largement par les salariés.

Comme je le disais, par endroit des accords de droits syndicaux existent et peuvent être des points d'appui pour d'autres syndicats en cas de négociations. Nous vous proposons de communiquer à la fédération ces accords de manière à les recenser et en faire connaître le contenu par ailleurs.

Voilà, Chers(es) Camarades, quelques propositions pour faire évoluer le droit à la formation syndicale qui s'inscrit bien dans un objectif d'élévation d'un rapport de forces durable pour peser dans la réponse aux revendications des salariés.





Débat

Jenny GRANDE, Aircelle Le Havre
La communication me semble très importante pour la syndicalisation et je déplore qu'elle ne fasse l'objet que d'un seul stage par année. Je pense qu'il faudrait en organiser davantage.

Abdelaziz BOUABDELLAH, Alpaci

Le principal frein à la syndicalisation de jeunes, c'est le manque de connaissance du syndicalisme, de ses luttes et de ses victoires. Il ne faut en effet pas compter sur l'Education nationale pour leur apprendre l'histoire du syndicalisme. Il me semble donc que nous devrions réfléchir, avec le collectif jeunes et le collectif vie syndicale, à l'organisation d'une journée d'étude sur ce thème.

Sophie RABADAN, STMicroelectronics

En tant que jeune syndiquée et élue, j'ai pu suivre la formation de niveau 1 que j'ai trouvée très bien faite. La question est de savoir que faire ensuite avec les syndiqués et les salariés qui ne l'ont pas suivie et, de ce point de vue, il me semble que nous manquons de formations sur les sujets d'actualité comme l'ANI ou la réforme des retraites. Je pense donc qu'il faudrait organiser des journées d'étude sur ces sujets au niveau des USTM, UL et UD à l'issue de la récente conférence sociale, pour pouvoir ensuite informer les syndiqués et les salariés.

Christian ANGELE, pôle confédéral chargé formation syndicale
On parle beaucoup de cursus. Cela part du principe que chaque nouveau syndiqué doit suivre le stage d'accueil, puis le stage de niveau 1, voire le stage de niveau 2, avant de prendre un mandat. Or les salariés arrivent dans l'entreprise avec des formations et des expériences différentes, ne passent pas forcément par ces formations et prennent parfois rapidement un mandat ou une fonction électorale. Il faut donc faire en sorte qu'ils commencent par maîtriser les revendications de la CGT avant de suivre une formation d'élus ou de mandatés.

Je voudrais aussi attirer votre attention sur le fait que, au moment de leur prise de responsabilités, il faudrait leur faire suivre une formation sur ce thème. Puis, comme ils sont appelés à devenir un jour des formateurs, il faut aussi leur dispenser une formation pédagogique. Or nous proposons un cursus de formation de formateurs, avec des stages qui permettent d'être plus à l'aise sur les questions de pédagogie.

Concernant les droits liés à la formation syndicale, il faudrait peut-être réfléchir à un nouveau système de financement car le 0,8% est largement insuffisant. On pourrait par exemple imaginer une nouvelle cotisation qui irait dans un pot commun et qui servirait à payer le salaire des salariés pendant leur formation syndicale. Ainsi, il n'y aurait plus de problèmes liés à la taille de l'entreprise.

Pascal BUSSON, Airbus Nantes

Dans notre entreprise, tout nouveau syndiqué suit un stage d'accueil dans les deux ou trois mois qui suivent son adhésion. Je tiens à souligner l'importance d'avoir dans le syndicat des formateurs pour ces stages d'accueil car les nouveaux adhérents demandent à connaître ceux qui animent leur syndicat. Cela permet de créer un lien susceptible de les amener ensuite à prendre des responsabilités.

Isabelle HERAULT, Extelia, USTM des Hauts-de-Seine

L'USTM et l'UD des Hauts-de-Seine communiquent en début d'année à chaque syndicat et chaque syndiqué un planning de formation réactualisé tous les deux

mois. Si vous ne le recevez pas, c'est sans doute parce que nous n'avons pas votre bonne adresse e-mail. L'USTM et l'UD de ce département ont mutualisé leurs moyens, ce qui nous permet par exemple d'organiser un stage de formation à destination des délégués du personnel. De ce point de vue, la mutualisation me semble être un bon moyen d'encourager la formation de nos militants, en particulier ceux qui travaillent pour de petites ou moyennes entreprises. Par ailleurs, voici quelques années, nous avons décidé que chaque camarade participant à la vie de notre USTM suivrait le stage de formateur de la Fédération. Certains étaient réticents mais ils nous remercient aujourd'hui de les avoir poussés à le faire car ils ont acquis des connaissances qu'ils peuvent mettre en œuvre dans les formations qu'ils animent aujourd'hui. Cela nous a aussi permis de créer un réseau de formateurs.

En matière de droits, je crois que nous allons vraiment devoir travailler sur le DIF. Ainsi, mon patron a voulu me faire suivre un stage de formation au management par le biais de mon DIF personnel, mais il y a aussi beaucoup de camarades qui adhèrent à la CGT et qui ne veulent pas que cela se sache afin de ne pas pénaliser leur carrière.

Stéphane GAUGET, Deshors, USTM de Corrèze

Si on ne fait pas suivre la formation d'accueil aux nouveaux adhérents, on les place dans une situation de simple donateur. Quand j'ai adhéré en 1999, on m'a envoyé immédiatement en formation d'accueil. Or aujourd'hui, il n'y en a quasiment plus en Corrèze, ce que je regrette. Les syndicats de la Métallurgie l'ont complètement abandonnée alors qu'ils sont tous d'accord pour en organiser. Cette formation est pourtant primordiale. Il faut donc trouver une solution.

J'ajoute qu'il existe des entreprises dans lesquelles il existe un réel néant de formation. Ainsi, j'ai découvert, dans une entreprise de Corrèze issue d'un grand groupe, que lorsque nos camarades allaient en réunion de CE ou en congés payés, ils perdaient une partie de leur salaire. Cela montre bien la nécessité de la formation syndicale. Concernant le financement de la

formation syndicale, il n'est pas question qu'un camarade perde une partie de son salaire lorsqu'il va se former. Or dans une petite entreprise, le 0,08 % ne représente presque rien et les camarades qui partent en formation syndicale perdent systématiquement une partie de leur salaire. Autrefois, les syndicats compensaient cette perte moyennant la production d'une attestation mais nous n'avons plus le droit de le faire. Dans une entreprise de mon groupe, nous avons bien proposé au DRH qu'il maintienne le salaire des syndiqués durant leur formation puis de le rembourser mais il n'existe pas de loi l'y obligeant et un autre syndicat de l'entreprise y est opposé. Comment pouvons-nous alors aider ces camarades ?

Stéphane LOVISA

La loi interdit certes à un syndicat de verser un complément de salaire à l'un de ses adhérents en échange d'une attestation de perte de salaire mais le patron peut se faire rembourser en facturant les jours d'absence au syndicat. Je ne sais pas ce qu'il en est chez Deshors mais c'est en tout cas ce que nous proposons systématiquement aux camarades qui nous posent la question car cette solution est totalement légale.

Concernant les moyens syndicaux, il faut partir à la conquête de nouveaux droits. Dans la mesure du possible, il faut que de plus en plus d'entreprises maintiennent le salaire des camarades partis en formation mais il existe d'autres moyens de suivre une formation rémunérée (DIF syndical, CIF). Peut-être faudrait-il les rappeler.

Concernant le 0,08 %, il est effectivement insuffisant mais il existe un élément en notre faveur : une circulaire ministérielle de 2009 qui dit que ce montant ne peut être distribué qu'après la clôture de l'année. C'est un élément important car si cela n'accroît pas la somme allouée à la formation syndicale, cela peut constituer un argument supplémentaire pour demander à un patron de maintenir le salaire d'une personne partie en formation. Sachant que c'est l'année suivante que sera établi le bilan des journées de formation syndicale, le patron ne peut en effet pas dire en cours d'année que le budget du

0,08 % est épuisé. C'est en tout cas ce que nous avons réussi à faire l'année dernière avec un camarade travaillant dans une PME.

Dernier point : nous avons parlé de la décentralisation des stages. Il s'agit d'un point extrêmement important car si nous voulons former davantage d'adhérents, il faut rapprocher les stages du lieu où vivent ces derniers.

De plus, Courcelles est saturé et la Fédération encourage l'organisation de stages ailleurs. N'hésitons donc pas à la solliciter pour organiser des stages en Province, dans les maisons des syndicats par exemple, car cela nous permettra d'avoir plus d'adhérents formés et d'instaurer un rapport de force avec les patrons.

Michel GLEYZE, collectif fédéral des CE

Le collectif fédéral des CE a mis en place des journées d'étude sur les activités sociales et culturelles des CE et en a déjà organisé plusieurs. Notre objectif est maintenant de mettre en place un module de formation sur ces activités pour faire en sorte qu'elles soient gérées en accord avec les repères revendicatifs de la CGT. De ce point de vue, nous pensons qu'il faudrait légaliser, au même titre que les formations éco-CE ou CHST, une formation à la gestion de ces activités, d'autant plus qu'elles n'existent pas, même dans les catalogues de formation privés.

Dans le même ordre d'idées, il faudrait aussi créer des formations destinées aux secrétaires et aux trésoriers de CE.

Je voudrais aussi savoir comment le syndicalisme est appréhendé par l'Éducation nationale car si l'histoire du mouvement syndical est si mal connue, elle a sans doute sa part de responsabilité.

Je pense par ailleurs qu'il faudrait demander à nos élus et à nos mandatés d'encourager la formation du personnel d'encadrement de leur entreprise à la lutte contre les discriminations et à l'égalité entre hommes et femmes.

Enfin, si la mutualisation semble être une bonne idée, j'ai peur que cela ne conduise les petites entreprises à payer pour les grosses alors que celles-ci ont les moyens de maintenir le salaire de leurs salariés partis en formation.

Ludwig BERAUD, FeursMétal

Il existe un énorme vide en matière de détachement. Il serait donc bon que la Fédération ou la confédération édite une brochure sur ce thème pour nous dire ce que nous avons le droit de faire ou pas.

Dans notre entreprise, à l'issue de nos NAO, nous avons élaboré avec les salariés un cahier de revendications, dont une qui nous tient particulièrement à cœur et qui consiste à demander 0,2 % de la masse salariale pour la formation syndicale, ce qui représenterait un peu plus de 10 000 euros au lieu de 500 si l'on appliquait le taux de 0,08 %.

Un membre de la Commission exécutive de la fédération de la Construction, du Bois et de l'Ameublement

Étant originaire de Lorraine, région qui fut le berceau de la sidérurgie française, je suis particulièrement heureux d'être ici et je tenais à vous remercier, avec mon camarade Yves Abitbol, pour votre invitation. Je vous informe par ailleurs que notre fédération tiendra sans doute l'année prochaine des Assises de la formation syndicale auxquelles vous serez invités. La formation, c'est aussi la transmission de l'histoire de notre organisation ; former, c'est donc déjà résister.

Azzedine LAHRACH, Bongard

Je tiens à rappeler à tous ceux qui jugent utopique de se lancer à la conquête de nouveaux droits que lorsque nos anciens se sont





battus pour ne plus travailler le samedi ou pour obtenir une cinquième semaine de congés payés, cela semblait également utopique. Pourquoi alors ne pas négocier avec les chambres patronales de nouveaux droits en faveur de la formation syndicale, qui constitue pour moi un axe de revendication primordial ?

Alain HEBERT

Je pense que nous aurons besoin de revenir dans les prochaines semaines sur la question du cursus de formation. Nous devons en effet tenir compte du public pour lequel nous travaillons et des inégalités qui existent entre territoires et entre syndicats. Il faut donc définir un cursus à géométrie variable en

fonction du public auquel il sera destiné. Cela pose la question de savoir comment former nos formateurs à ces variables. Il faut leur donner les outils qui leur permettront de s'adapter au public de leurs stages, ce qui suppose qu'ils le connaissent à l'avance.

Une autre question est de savoir qui doit impulser la formation sur les territoires. De ce point de vue, je pense que la question du rôle des USTM et des animations régionales est posée. Le rôle des USTM est en effet central car c'est le lieu de la mutualisation des moyens et de la complémentarité entre les UD, les UL et les autres structures de la CGT.

Je pense enfin que nous devons lancer une campagne de mobilisation en faveur de la formation syndicale. Il faut ancrer la formation dans le spectre revendicatif de la FTM. Cela nous renvoie à la question de l'organisation d'assises décentralisées sur les territoires et à l'ancrage de la formation syndicale dans le spectre revendicatif de la FTM afin qu'elle devienne une évidence pour les syndiqués et les salariés.

Lachemi TAGUELMINT, Eiffel Industrie

Depuis 2004, nous avons des difficultés à organiser des formations. Nous avons donc réuni les moyens de deux UL, ce qui nous permet d'organiser une formation tous les mois et demi.

A mes yeux, la formation CHSCT est la plus importante car c'est la

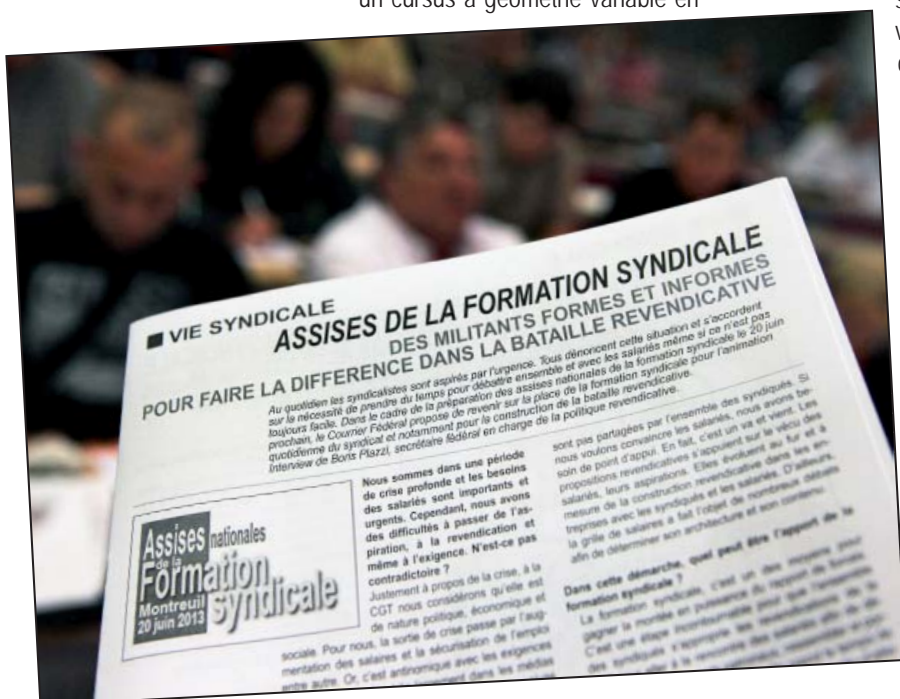
Jean-Jacques ERHEL, Snecma
Nous avons pris énormément de retard en matière de formation. Ainsi, quand je me suis syndiqué dans les années 70, tous les jeunes suivaient systématiquement une formation et il faudrait renouer avec cette pratique.

Concernant le cursus de formation, je pense que la formation de formateurs devrait faire l'objet d'un suivi. Après la formation initiale d'une semaine, il faudrait faire participer les formateurs à des stages et construire quelque chose avec eux. Il y a certainement une organisation à mettre en place pour assurer ce suivi.

De la salle

Nous manquons de formations d'accueil dans nos syndicats. Dans mon syndicat, il n'y en a pas eu pendant dix ans. C'est en m'investissant dans les structures de la CGT que j'ai appris leur existence et que j'ai pu suivre cette formation – ainsi que d'autres. Je crois donc qu'il faudrait informer tous les syndiqués de l'existence de ces formations, de leur contenu, leur expliquer à qui elles s'adressent, comment ils peuvent y accéder et quels droits ils peuvent utiliser pour cela.

seule qui permette vraiment d'aider à combattre le mal-être que ressentent les salariés. Je pense simplement qu'il faudrait apporter deux modifications aux règles qui régissent les CHSCT : renouveler les mandats de CHSCT tous les quatre ans au lieu de deux et, à l'inverse, renouveler les formations tous les deux ans au lieu de quatre.





Conclusions

Boris PLAZZI, secrétaire fédéral

Cent camarades ont participé à ces Assises qui furent un événement dans notre activité fédérale. Nous avons eu vingt-trois interventions cet après-midi et autant ce matin, parfois contradictoires mais toujours dans un esprit de construction.

Ces Assises ont demandé des mois de construction et ont suscité de vifs débats au sein du collectif Formation Syndicale. Je ne saurais donc qu'encourager celui-ci à nous proposer encore des initiatives de ce type.

Ce que l'on peut retenir de cette journée, c'est que les droits en matière de formation syndicale sont largement insuffisants et qu'il faut en gagner de nouveaux, toujours dans l'idée d'élever le rapport de forces face au patronat.

Cette journée ne sera pas un coup d'épée dans l'eau mais marque le début d'un engagement collectif. Elle pourrait trouver son prolongement dans l'organisation d'assises décentralisées dans les départements ou dans les régions. Je suis également favorable à l'idée d'intégrer la formation syndicale dans notre processus revendicatif. La formation n'est en effet pas séparée de notre activité syndicale. Il faut donc discuter de la façon dont elle peut nous aider à conquérir de nouveaux droits.

On peut également en retenir l'engagement de la Fédération et des syndicats dans une campagne destinée à gagner des droits nouveaux, avec une interpellation du gouvernement et du patronat. Il vaut aussi la peine de faire connaître à nos

syndiqués les droits qui existent aujourd'hui car ne pas s'en servir revient à encourager le patronat à ne pas nous en donner de nouveaux.

Je crois par ailleurs que nous avons une responsabilité collective dans la formation des formateurs. La CGT a besoin de formateurs pour former ses adhérents car beaucoup d'entre eux partiront prochainement à la retraite.

Enfin, je ne saurais qu'encourager les syndicats à anticiper les besoins de formation de leurs futurs élus et mandatés car cette démarche ne peut être que gagnante.

Ces Assises contribueront à la préparation du prochain congrès fédéral de juin 2014. J'ajoute que la confédération a décidé d'organiser quatre meetings à la rentrée – à Paris, Nantes, Montpellier et Lyon – dans la perspective d'une grande journée d'action en faveur de l'emploi, des retraites et des salaires à la mi-septembre.





SAVOIR être & agir

c'est se former

cgt



Un regard
différent sur
l'information
sociale et
juridique



Abonnez-vous
www.nvo.fr

Retrouvez-nous sur  et 

Restez connecté à l'actualité
syndicale et aux propositions
de la CGT pour plus d'efficacité.

- Analyse des enjeux économiques et sociaux
- Entretiens vidéo avec les acteurs du monde du travail
- Décryptage des réformes et des décisions politiques
- NVO, le magazine de la CGT en ligne avec ses archives



Les groupes
Mornay et D&O
s'unissent
et deviennent

KLÉSIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Klesia en chiffres

240 000 entreprises clientes

2 800 000 salariés et retraités protégés

6,3 milliards de cotisations retraite

1 milliard de chiffre d'affaires prévoyance

18 désignations conventionnelles

Plus de **2700** collaborateurs
à votre service

klesia.fr