



Congrès des 3 et 4 octobre 2016

Syndicat Territorial CGT des Industries Electrique et Gazière Marseille

THEME 1 **QUALITE DE VIE SYNDICALE ET** **STRUCTURES :**

comment adapter nos structures territoriales afin de faire progresser la proximité, nos règles de vie, notre démocratie syndicale et la continuité syndicale pour mieux élargir, féminiser et rajeunir, dans les différents collèges, l'ensemble des métiers, actifs et retraités ?

A l'inverse d'un syndicalisme institutionnel, la CGT développe un syndicalisme de syndiqués auteurs, décideurs et acteurs. Le syndiqué est placé au centre de la vie syndicale. Il partage les statuts et les règles de vie de la CGT.

Tout syndiqué peut participer au Congrès de son Syndicat, qui se tient au moins tous les 3 ans, et à une Assemblée de syndiqués au moins une fois par an.

L'adhérent est invité à participer pleinement aux débats et décisions qui concernent son organisation, son programme revendicatif, ses finances, la répartition des mandats, en organisant collectivement la rotation dans les responsabilités syndicales, vecteurs d'enrichissement pour le militant et notre Organisation.

L'expression et la diversité des syndiqués doivent être intégrées dans la vie démocratique et revendicative de notre Organisation. On doit se sentir bien dans notre Syndicat. Ainsi nous devons rejeter au sein de nos structures, toute attitude sexiste, raciste, xénophobe, homophobe et intolérante, en privilégiant un climat fraternel.

La démocratie syndicale et citoyenne consiste à consulter régulièrement tous nos syndiqués sur les propositions de la CGT et décider ensemble les formes d'actions à mettre en œuvre pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Etre acteur CGT n'est pas une question de spécialistes, encore moins de professionnels !

Notre vie syndicale vise à encourager l'implication du plus grand nombre.
Nous devons veiller à maintenir une représentativité femmes-hommes à l'image

NON À L'AUGMENTATION DE MA FACTURE ÉLECTRICITÉ ET GAZ
OUI À UN SERVICE PUBLIC

SIGNEZ LA PÉTITION !
PARTICIPEZ À LA MANIFESTATION DU 29 JANVIER 2015 À PARIS

N'ATTENDONS PAS !
BRISONS LA GLACE !

PAS D'AUSTERITÉ DANS LES IEG !



des salariés présents dans le périmètre de notre Syndicat.

Nous devons intégrer que la femme, malgré son évolution dans la société, reste celle qui assume souvent les responsabilités familiales et ne peut se permettre de participer à des réunions hors horaires de travail.

Pourtant, il est important que la sensibilité et l'analyse féminine soient prises en compte car c'est une richesse pour l'ensemble de l'Organisation, pour revendiquer les droits des salariées dans le monde du travail, qui ont tendance à régresser chaque jour.

Emplois les plus précaires, salaire toujours pas au niveau : 25 % de moins qu'un homme pour un travail identique, retraite inférieure, la mixité des métiers progresse lentement...

Décision N°1

Notre Congrès décide la création d'un Collectif Femme Mixité, en lien avec les collectifs de l'UD CGT 13 et la Fédération.

Ainsi des formations syndicales pourraient permettre d'être plus à l'aise sur ces questions et d'élaborer un cahier revendicatif avant chaque négociation.

Parce qu'ils sont nombreux dans les entreprises, il faut encourager les jeunes syndiqués à occuper toute la place qu'il leur revient.

De même, la désignation d'un mandaté ou d'un candidat à une élection de représentativité appartient aux syndiqués organisés sur le périmètre du mandat.

L'efficacité de notre syndicalisme aujourd'hui requiert d'être rigoureux, concret, pédagogue, mais aussi exemplaire et disponible.

Inversement au désengagement militant, l'implication du plus grand nombre permet de faire appel à l'intelligence collective et coopérative.

L'implication des inactifs et des actifs, dans les différents collèges et les différents métiers, impulse des luttes efficaces pour l'amélioration de notre vie au quotidien.

Avec le chamboulement du salariat, des collectifs de travail et du droit syndical, notre Syndicat CGT est confronté à la nécessité de trouver des formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements qu'il souhaite impulser pour être d'avantage en phase avec le monde du travail.

De nombreux salariés sont prêts à s'investir dans le syndicalisme de conquêtes sociales et de transformation de la société que nous portons, dès lors qu'ils puissent connaître et comprendre notre démarche.

La recherche de l'amélioration de la qualité de la vie syndicale permet de réaffirmer et de préciser nos règles de vie telles que les définissent nos Statuts.

Notre Syndicat est l'outil permettant de créer le rapport de forces nécessaire dans le but de faire aboutir les revendications.

Collecter et porter les revendications en partant de nos besoins et aspirations pour conserver nos conquies sociaux afin de les améliorer tout au long de la vie.

Les syndiqués y sont égaux, acteurs, informés, formés, libres et responsables.

Notre Syndicat doit s'assurer que les syndiqués puissent s'exprimer en toute liberté, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation syndicale



selon les modalités prévus par les statuts de la CGT. Ils sont invités à s'impliquer à l'exercice des responsabilités syndicales, en fonction de leurs compétences, leurs envies ou encore leurs disponibilités.

Les syndiqués (actifs, inactifs, veufs) participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

Persuadée que l'intérêt des salariés est de s'unir, la CGT travaille donc à les rassembler.

Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme rassemblé.

Les structures territoriales doivent correspondre aux besoins des syndiqués et des salariés.

Nous avons besoin d'une structure territoriale efficace avec la volonté de mettre en place une proximité géographique permettant le déploiement de notre syndicalisme sur l'ensemble du salariat.

Il faut veiller à étendre l'activité CGT sur l'ensemble des sites de travail, gagner en efficacité, responsabiliser chacun d'entre nous, améliorer les synergies afin de favoriser les échanges et la construction des rapports de forces.

L'intervention des salariés sur tous les sujets qui les concernent est indispensable et irremplaçable. Réfléchissons à nous fixer collectivement des objectifs à atteindre et les moyens pour y parvenir avec l'ensemble des acteurs concernés.

Un enjeu de taille nous attend : comment faire progresser davantage la syndicalisation ?

L'adhésion à la CGT est un acte volontaire. En franchissant le pas, chaque adhérent acquiert de nouveaux droits, comme celui de participer à la vie démocratique et collective de la CGT, condition incontournable pour défendre ses droits et transformer sa vie au quotidien.

La cotisation à la CGT donne l'accès à l'information syndicale à travers « Ensemble », le journal de la CGT diffusé à tous les syndiqués.

Chaque adhérent dispose aussi de la possibilité de s'abonner à la NVO, journal des élus et mandatés, et à la Vie Nouvelle, journal de l'Union Confédérale des Retraités.

Il faut aussi utiliser les nouvelles technologies pour favoriser l'échange et l'information, c'est-à-dire la communication.

C'est en conjuguant les efforts de tous, en connaissance de cause, que les salariés s'organiseront toujours plus avec la CGT.

Notre Syndicat reçoit les nouveaux embauchés par la remise systématique du livret d'accueil et propose la Formation Syndicale d'Accueil (FSA).

Nous devons écouter les jeunes syndiqués, répondre à leurs interrogations, les informer.

Il faut prendre des dispositions concrètes pour assurer la continuité syndicale « actifs/inactifs » pour éviter de perdre des syndiqués au basculement à la retraite et ainsi empêcher que le lien ne soit coupé avec nos entreprises...

A commencer par l'Article 1 du Statut National qui garantit à nos inactifs



l'application des règles en vigueur dans nos établissements.

Ensuite parce qu'ils ont des revendications communes à l'ensemble des retraités et l'ensemble du salariat au niveau national et qu'il est nécessaire qu'ils en soient informés tout comme ils doivent l'être de l'évolution des IEG pour les rendre davantage acteurs.

Autant de raisons de travailler en amont sur cet axe, « actifs/inactifs », car il est important d'expliquer à nos collègues bien avant leur départ la nécessité d'être syndiqués à la retraite.

Les rencontres et les réunions de syndiqués demeurent essentielles mais elles ne peuvent suffire.

Pour impliquer et élargir, l'information et la formation des syndiqués est indispensable pour leur permettre d'être outillés afin de pouvoir débattre et prendre part aux décisions de notre Syndicat.

Les Elus et Mandatés

La « Charte de l'Elu et Mandaté » est remise à chaque candidat afin qu'il s'engage en connaissance de cause.

Il est impératif que chaque Elu et Mandaté prenne conscience de son rôle et de ses devoirs envers ses collègues et de notre outil CGT.

Les camarades qui se voient confier un mandat représentatif participent à la vie syndicale afin que, pour chaque sujet abordé dans les IRP, ils prennent des positions conformes aux orientations et aux repères revendicatifs de la CGT.

Ils participent régulièrement aux réunions des Sections Syndicales et aux réunions de la Commission Exécutive du Syndicat.

Les candidatures des différents mandats syndicaux ou sociaux sont portées et débattues dans les Sections Syndicales qui les soumettent à la Commission Exécutive pour validation.

Chaque mois durant son mandat, le Militant CGT veille à bien utiliser le matériel, les moyens en temps et financiers liés aux différents mandats sociaux et/ou syndicaux dont il dispose.

Les jeunes dans le Syndicat de demain

C'est tout naturellement que les jeunes doivent prendre leur place au sein de notre Syndicat. Comment les convaincre d'adhérer ? Comment les intégrer ? Comment leur présenter les choses ? Comment les jeunes imaginent-ils le Syndicat de demain ?

Fait-on des jeunes une priorité syndicale ?

D'ici 5 ans, la plupart des militants actuels seront à la retraite et notre Syndicat a la responsabilité d'organiser la relève sans attendre.

La transmission du savoir doit se faire progressivement en fonction des départs en inactivité. Le fossé intergénérationnel ne facilite pas l'arrivée des jeunes dans le militantisme.



La jeunesse est prête à s'engager massivement dans des combats et des responsabilités. Pourtant les jeunes salariés ne sont pas encore assez nombreux à franchir le pas de la syndicalisation.

Les militants aguerris d'aujourd'hui peuvent « impressionner » la jeune génération et utilisent un langage différent de celui employé par les jeunes. Si bien qu'à la lecture de nos tracts, ils ne comprennent pas toujours notre jargon.

L'avenir du syndicalisme dépend de la confiance et de l'intelligence collective.

La CGT doit être audible sur des sujets sociétaux : le racisme, la guerre, l'écologie, etc...

Il faut poursuivre le travail sur les champs qui concernent nos jeunes : le logement, les salaires, les stages d'entreprise, l'alternance, la précarisation, mais aussi les Activités Sociales... Des « collectifs jeunes » se créent (génération précaire, jeudi noir, nuits debouts...) pour lutter contre les inégalités, la pauvreté, la précarité...

La plupart des jeunes sont sous-informés sur leurs droits. Certains jeunes veulent se syndiquer : ils attendent de nous que l'on aille régulièrement vers eux.

Pourquoi la syndicalisation des jeunes doit être une priorité pour la CGT ?

Le « système » complique leur intégration dans la société par le travail.

Beaucoup se retrouvent dans la précarité. Même les diplômés ne trouvent pas toujours un emploi de qualité, certains sont dans la galère.

Les 18-30 ans constituent un pourcentage peu élevé de la syndicalisation, similaire à la participation aux différentes élections, alors que la jeune génération témoigne de la confiance à la CGT et ses valeurs.

Le chômage de masse qui les frappe encore plus, crée le décalage entre les jeunes et le syndicalisme.

Il faut comprendre leurs attentes et savoir entendre leurs préoccupations.

Il nous faut travailler avec eux aux évolutions à opérer dans la CGT pour améliorer la continuité syndicale en fonction de la mobilité géographique et professionnelle, pour améliorer la structuration et les formes d'organisation du Syndicat CGT de demain.

Décision N°2

Notre Syndicat œuvre à construire une « Commission Jeunes » qui va faciliter l'émergence d'initiatives par eux et pour eux en répondant à leurs attentes.

Avoir une réflexion et un débat sur nos structures territoriales : sont-elles toujours bien adaptées à une activité syndicale dans nos entreprises, pour couvrir les différents collègues et métiers ?

Occuper toute notre place et éviter de laisser le champ libre aux autres Organisations Syndicales moins revendicatives.

Les employeurs ont tout intérêt à nous diaboliser au profit d'autres Syndicats plus malléables.

D'ailleurs, chaque recul de la CGT aux élections s'accompagne d'une recrudescence des attaques des directions sur les droits des agents.



Avoir en point de mire les élections de représentativité de 2016, progresser, conserver la majorité absolue, ce qui éviterait de devoir « composer », voire de « subir » avec les autres Organisations Syndicales.

Comment porter, avoir et à plus forte raison maintenir une activité syndicale auprès de cette population ?

Partir du constat qu'aujourd'hui, la population des hautes maitrises et cadres ne voit quasiment jamais un représentant syndical de leur périmètre.

Résultat : des agents de maitrise, des cadres, des jeunes techniciens ou des sympathisants, s'adressent aux militants de notre Syndicat présents sur le site, dialoguent avec nous pour être informés et défendus.

De nombreux jeunes cadres et maitrises sont embauchés depuis quelques temps sur le périmètre, aussi bien à la DR Elec, DR Gaz qu'à l'UCF ou l'USR.

Faire en sorte de dé diaboliser la CGT auprès d'eux en insistant sur nos valeurs : le Service Public, notre revendication de création d'un Pôle Public de l'Energie que ce soit en matière de salaire, de protection sociale, de solidarité, leur parler des Activités Sociales grâce à nos SLVie.

Comment les aborder de manière syndicale, porter les projets CGT auprès de ces populations ? Nous devons nous « désinhiber » dans l'approche envers cette population, nous pensons qu'il faut « désacraliser » ces emplois de managers, partir du constat que, certes, ces populations ont des responsabilités, mais ce sont des agents des IEG avant tout !

Rappeler aussi que dans la plupart de nos entreprises, les responsabilités sont redescendues à des niveaux proches de l'exécution, rendant de plus en plus difficile la possibilité d'évoluer de manière graduelle à moyen et long terme (quand un agent exerce déjà toutes les activités sur la plage de GF 7/9, comment évoluer sur la plage supérieure, et dans le cadre de quelles activités ou de quelles missions ?), prendre en compte, porter et faire aboutir leurs revendications, aborder de formation avec eux, faire en sorte de les faire participer à la Formation Syndicale d'Accueil organisée par notre Syndicat, en leur rappelant qu'il s'agit d'un de leur droit élémentaire.

Discuter avec eux de leurs attentes, de leur ressentis, de leurs craintes, du vécu de tous les jours, surtout dans cette période cruciale pour le Service Public de l'Energie, cela nous permet également d'être tenu informés et voir en parallèle si les discours managériaux en CODIR, sont le reflet de ce que l'on nous raconte dans les IRP, la crainte de voir des populations de salariés s'opposer n'a jamais été aussi grande, certains rêvent même « d'en découdre avec l'ennemi au GF et au NR plus élevé ».

Sur le territoire de notre Syndicat, se pose la question des unités hors distribution. Malgré des élus CGT dans ces entreprises, force est de constater que lorsque nous avons l'occasion de discuter avec des collègues de ces unités, ils nous disent la même chose, et notamment les plus anciens, « on ne voit presque plus la CGT ».

Décision N°3

Notre Congrès se propose de construire une Commission chargée d'organiser une activité spécifique pour les hautes maitrises et les cadres.



THEME 2

COMMUNICATION, FORMATION ET LIENS INTERPRO :

de quels outils se dote-t-on pour les faire progresser ?

Depuis toujours les hommes écrivent pour montrer leurs goûts, leurs convictions, leurs amours...

A la CGT, on aime bien écrire et détailler pour être sûr de bien faire comprendre notre idée ou notre message sur tel ou tel sujet.

Seulement voilà, les temps changent et les mentalités aussi ! Les nouvelles générations qui entrent dans le monde du travail sont nées avec la technologie, la connectivité et l'immédiateté que celles-ci engendrent.

Les tracts « version papier » sont de moins en moins lus, surtout s'ils sont à « rallonge ». Les moyens qui s'offrent à nous doivent être perçus comme une force et un atout majeur dans la Com' « 2.0 » ...Les Réseaux Sociaux comme Facebook, Twitter... sont terriblement à la mode, très prisés par les personnalités... et les jeunes ! A nous de prendre le train en marche et de surfer sur cette vague qui une fois bien rodée deviendra une force pour l'image et l'attractivité de notre Syndicat.

Un nouvel enjeu sur les implications de la jeunesse pour que notre outil CGT ait encore de belles années devant lui.

Décision N°4

Notre Le Congrès se propose de reprendre l'édition régulière du « Journal 13 Energique ».

Formation

La formation syndicale est un droit gagné **pour tous les salariés, syndiqués ou non. Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.**

Tout salarié bénéficie de congés de formation économique, sociale et syndicale dans des conditions fixées par les lois et les décrets qui les encadrent. Chaque salarié dispose de 12 jours par an au titre de la formation économique, sociale ou syndicale et 18 jours pour un élu du personnel ou formateur.

La formation est considérée comme du travail effectif et rémunéré comme tel. Les droits aux prestations familiales et sociales sont maintenus.

La formation permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales pour être armé dans le but d'exercer notamment des responsabilités syndicales, mais pas seulement...

La C.G.T ambitionne la participation de tous les syndiqués à la formation syndicale dès leur adhésion afin de leur permettre d'être pleinement acteur de la vie du Syndicat.

L'important, c'est que chacun soit à l'aise et en capacité de jouer pleinement son



rôle, là où il est, pour lui-même et pour l'efficacité de l'organisation.

Pour cela, il y a des choses à connaître, à comprendre (comment fonctionne l'entreprise, la société en général, la nature et le sens des décisions, propositions patronales ou des pouvoirs publics, le rôle des syndicats, la nature et le sens de leurs propositions, le rôle des élus, les droits des salariés...).

Pour acquérir ces savoirs et savoir-faire il y a trois vecteurs qui doivent se conjuguer : l'activité syndicale, la lecture de la presse syndicale et la formation syndicale.

Notre Syndicat crée les conditions d'une Formation Syndicale d'Accueil dans les meilleurs délais pour que tout nouvel adhérent à la CGT dispose des connaissances et des savoir-faire nécessaires pour : participer à la vie syndicale et s'approprier les outils mis à sa disposition pour conduire une activité syndicale de qualité.

La formation syndicale permet d'assumer des responsabilités à tous les niveaux de l'organisation, d'acquérir les connaissances et les capacités pour la réussite des mandats et des missions confié à chaque adhérent.

Chaque élu ou mandaté est mis en responsabilité sur la base de la confiance, du crédit et du sérieux que les autres lui accordent, c'est primordial.

Parce que le champ du syndicalisme s'élargit, les questions se complexifient, le salariat s'est beaucoup diversifié, les techniques évoluent dans le syndicalisme comme dans la société, la formation est devenue indispensable.

Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour que notre Syndicat atteigne les objectifs qu'il se fixe.

Les formateurs sont des syndiqués CGT formés à l'animation de différents stages. La formation syndicale, ce n'est pas l'école !

Les syndiqués sont rassemblés dans une même volonté de s'écouter, de partager leurs savoirs et leurs pratiques, de les confronter avec ceux et celles de la CGT.

Le but est de favoriser l'implication du syndiqué dans la vie syndicale.

La formation syndicale, c'est s'enrichir du collectif et y prendre du plaisir !

La CGT doit mettre à disposition de tous les adhérents et les militants de la CGT, à un moment ou à un autre de leur vie syndicale, un cadre, une organisation, un savoir-faire qui permettent d'injecter le dynamisme du travail collectif dans la construction personnelle de chacun.

D'autres stages sont organisés par les Unions Locales, les Unions Départementales, par les Syndicats ou dans des organismes spécialisés et agréés.

Les adhérents peuvent s'inscrire à différents stages, comme par exemple :

- stage « FSA » d'accueil des nouveaux syndiqués : permet de connaître l'histoire de la CGT, son fonctionnement et sa structure au sein des entreprises.

- Stage de niveau 1 appelé aussi tronc commun : permet d'apporter à chaque participant les connaissances lui permettant de participer à l'élaboration et la mise en œuvre des orientations de la CGT, de décider et de participer à la vie de son Organisation, à commencer par son Syndicat.

- Stage de niveau 2 : permet de construire et d'élargir les connaissances



des militants et dirigeants de nos Syndicats sur les grands enjeux revendicatifs, l'international, le fonctionnement de l'entreprise et de la société, les perspectives pour les salariés.

Ces stages de formation ouvrent sur une culture générale indispensable au débat avec les salariés de l'entreprise et avec tous les citoyens hors de l'entreprise. Comme le disait Durkheim «:l'éducation (donc la formation) consiste en une socialisation méthodique de la jeune génération ». Il conçoit cette socialisation comme la transmission de valeurs et de normes communes à tous les individus de la même société, « à quelque catégorie sociale qu'ils appartiennent ».

Il existe d'autres stages spécifiques aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) : CHSCT, ECO-CE, DP/DS...

Toutes ces formations permettent d'outiller chaque adhérent, chaque militant, chaque responsable, chaque animateur, à la prise de responsabilité et de décision collective dans nos organisations.

Se former, c'est être équipé pour agir !!!

Liens interpro

Dans chaque entreprise, les salariés vivent très souvent la même chose : stress et souffrance au travail, mises en concurrence, objectifs inatteignables, peur du licenciement, incitation à tricher pour faire du profit, incitation à laisser à ses propres valeurs au placard, attaques sur les garanties collectives, perte du pouvoir d'achat...

Les décisions prises dans chaque entreprise ont un impact sur l'ensemble du monde du travail, des retraités, des privés d'emploi.

Dans ce contexte du libéralisme financier organisé par le patronat, le Medef et les gouvernements cherchent à nous dresser les uns contre les autres à grands coups de renforts médiatiques.

Les militants doivent se déployer sur le périmètre de notre Syndicat en lien avec l'Union Départementale* des Bouches du Rhône et les Unions Locales*. Pour éviter le corporatisme, nous devons être plus nombreux à agir dans le même sens.

Pour contrer efficacement les choix des employeurs (licenciements, baisse d'effectif, chantage au chômage, liquidation des Statuts...), et les attaques gouvernementales (réforme des retraites, ANI, loi Macron, loi Rebsamen, loi « El Khomri, liquidation des Services Publics,...), notre Syndicat comme ceux des autres de toutes les corporations ont tout intérêt à tisser des liens pour organiser des actions conjointes et faire aboutir des revendications communes.

L'action interprofessionnelle de tous les secteurs d'activité qu'ils soient publics ou privés (industrie, commerce, transport, fonction publique, construction,..) permet de rassembler des salariés en lutte afin d'obtenir des avancées sociales pour l'ensemble du monde du travail.

Cette action commune permet d'impliquer les retraités, les privés d'emploi qui luttent au quotidien pour ne pas être oubliés dans notre société actuelle.

La mobilisation qui prend appui uniquement dans l'entreprise est moins efficace, implique moins de monde, ne suffit pas toujours pour gagner. Les préoccupations des uns doivent être l'affaire de tous sur le principe d'une complémentarité pro et interpro



sur la base d'objectifs communs.

Le mouvement social a besoin de s'organiser en masse s'il veut changer la société, inverser la tendance, atteindre des objectifs communs.

La démarche interprofessionnelle ne se décrète pas. Elle doit être la réflexion du plus grand nombre. Elle doit être partagée par tous les acteurs syndiqués et être mise en œuvre par tous.

Cette démarche ne peut exister que par une mise en commun des droits, des moyens et des énergies militantes au sein de chaque Syndicat.

Conformément à nos Statuts, tous les Syndicats de la CGT concourent en permanence à cette dimension interprofessionnelle :

- au sein de leur propre activité revendicative en participant régulièrement aux réunions des UL et de l'UD
- en constituant et en participant à la vie des structures interprofessionnelles dans chaque territoire en veillant à ce que celles-ci disposent des moyens nécessaires à leur fonctionnement
- en contribuant à l'émergence de revendications interprofessionnelles dans les territoires
- en participant au déploiement et au renforcement de la CGT dans les secteurs professionnels ou géographiques où elle n'est pas ou insuffisamment implantée.

Les Fédérations et les Unions Départementales en créent les conditions.

De même, les structures territoriales que sont les Unions Départementales et les Unions Locales doivent également contribuer au lien indispensable entre les Syndicats, les Sections Syndicales et leur Fédération.

La mobilisation collective permet d'imposer d'autres choix. L'action commune fédère et impulse un mouvement de fond capable de renouer avec les luttes émancipatrices qui ont permis les plus belles conquêtes sociales.

Les actions interprofessionnelles permettent de mener la bataille pour la transformation sociale et pour une société juste et solidaire sur la base d'objectifs partagés. La prise de conscience de cet enjeu est fondamentale.

Etre plus forts dehors, pour être plus forts dedans !!!





THEME 3

ACTIVITES SOCIALES ET DE SANTE :

comment rendre les Electriciens et Gaziers, actifs et retraités, encore plus acteurs et défenseurs ?

INTRODUCTION

Le 15 Mars 1944, le Conseil National de la Résistance, alors dans la clandestinité, adopte à l'unanimité un programme baptisé " *Les jours heureux* ". Il se prononce ainsi en faveur d'un monde social plus juste. Sa mise en œuvre par Marcel Paul, syndicaliste et ancien résistant, débouche en 1946, sur la nationalisation des compagnies de gaz et d'électricité. Le Statut des Personnels des IEG, quant à lui, est officialisé le 22 juin de la même année. Sur ce socle est créé, en 1947, le CCOS, qui deviendra la CCAS en 1955. Enfin, les CMCAS voient le jour en 1948.

Chargées de la gestion du régime spécial, les 106 CMCAS assurent aussi les fonctions mutualistes. Elles diffusent les activités culturelles, sociales et de loisirs, au plus près des agents actifs et inactifs. Leur fonctionnement est assuré par le 1 %, provenant des recettes des exploitations et des entreprises exclues de la nationalisation et assurant la distribution du gaz et de l'électricité.

Depuis 2000, toutes les entreprises de la branche devraient alimenter notre 1 % minimum et tous les salariés bénéficier des Activités Sociales. Fonctionnement unique en France et en Europe, les CMCAS sont entièrement administrées par des salariés des IEG, élus sur des listes syndicales. Depuis le 30 mars 2007, le régime maladie est confié à la CAMIEG et le nombre de CMCAS est passé de 106 à 69.

Les Electriciens et Gaziers ont donné, dès l'origine, une mission émancipatrice à leurs Activités Sociales. Cette grande ambition porteuse de progrès et façonnée dans l'action militante, conserve son objectif : répondre aux besoins et aspirations des agents et de leur famille. Elle demeure l'affaire et la volonté d'hommes et de femmes responsables et acteurs de leur vie !

I – LA PLACE DES ACTIVITES SOCIALES ET DE SANTE

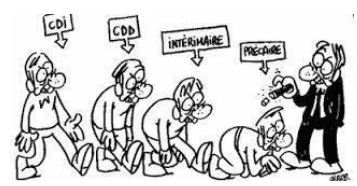
Les sociétés humaines, à l'heure de la mondialisation, ne peuvent avoir pour seul horizon celui des profits et des rapports de domination. Les valeurs du Service Public doivent être défendues avec force. Elles restent un outil de modernité et de développement unique et sont garantes de la cohésion grâce aux Activités Sociales et de Santé.

Notre ambition est d'élargir l'offre, de devenir le pôle d'Activités Sociales et de santé de la Branche des Industries Electrique et Gazière et même de toutes les toutes les entreprises de ce secteur.

Pérenniser nos organisations, nos dispositifs, en dépit de l'évolution des structures de nos industries, est une nécessité pour garantir la continuité des droits par-delà les mobilités fonctionnelles et géographiques.

Il faut aussi songer aux salariés qui en sont exclus aujourd'hui, notamment ceux des nouvelles entreprises concurrentes du secteur ainsi qu'à ceux des filiales et des sous-traitants. Une telle orientation traduit le caractère citoyen et solidaire de notre démarche.

Il nous faut porter ces questions tout en tenant compte de l'environnement dans lequel évoluent les structures des Activités Sociales : local, régional, national,



européen et international.

La gestion de ces structures, par leur financement et leur contenu, n'est pas neutre.

La CGT, majoritaire, a la responsabilité de construire, dans le pluralisme, avec les salariés, le rassemblement et les luttes par-delà les obstacles politiques, idéologiques, syndicaux, culturels, sociaux et économiques qui contraignent leur émancipation.

Elle doit être capable de favoriser l'expression des besoins sans tabou, de les anticiper et d'aider à construire des réponses concrètes.

Le libéralisme, c'est-à-dire le « tous contre tous », aggrave la crise de la société. La généralisation de l'austérité, l'éclatement des garanties collectives, le développement de la précarité, la souffrance au travail amplifient le champ et la nature des besoins. Elle en crée de nouveaux en matière de santé, d'action sanitaire et sociale, de solidarité et d'Activités Sociales. D'autres besoins découlent des progrès de la science et des techniques, des modifications de la composition démographique, sociale et familiale du personnel actif et inactif, notamment celui du grand âge. Nous devons, donc, poser des revendications claires, pour obtenir des moyens supplémentaires.

Depuis quelques années, nos Activités Sociales restent figées face à ces évolutions. Le retard pris collectivement par les élus et mandatés, creuse l'écart entre les réponses que nous essayons d'apporter et les nouveaux besoins exprimés par les salariés des IEG, notamment les plus jeunes. Enfin, nos frais de fonctionnement prennent, aujourd'hui, une place trop importante par rapport à notre capacité à développer nos Activités Sociales.

Ce questionnement nous invite à revisiter le sens de nos Activités Sociales et de santé. Nous devons nous interroger sur les valeurs de nos actions, notamment en termes de solidarité réelle et efficace. Cette dynamique nous appelle aussi à redéfinir notre sensibilité, nos aptitudes et mieux prendre en compte les évolutions sociétales. Nous avons besoin de redonner du sens à notre conception revendicative : "Gérer en luttant et lutter en gérant".

Face à ces enjeux, peut-il y avoir une opposition entre luttes et gestion ? Nous ne le pensons pas. La gestion du salaire différé des salariés des IEG, par les salariés, via leurs représentants, est un acquis commun et nécessaire qu'il convient de pérenniser et d'élargir. Le mouvement syndical doit monter en puissance : nous devons œuvrer ensemble à plus de progrès social.

L'expression des besoins sociaux permet aux individus d'être reconnus, de s'émanciper dans leur vie personnelle et professionnelle et d'agir le moment venu. Elle conditionne la nature des réponses.

A/ Evolution des entreprises.

Les salariés sont davantage critiques sur la réactivité des organismes sociaux, face à l'évolution de la société, aux changements dans leur vie quotidienne et à la fragilité du lien qui les unit aux inactifs.

Ce constat implique une meilleure prise en compte de l'évolution des entreprises, notamment de la flexibilité et de la mobilité au travail, aussi importantes que les évolutions des structures familiales.

Ces éléments conjugués nous engagent à réaffirmer nos valeurs de solidarité, à innover dans la réponse aux besoins au quotidien et à réinterroger sans cesse nos Activités Sociales à partir de choix politiques adaptés.



et d'une féminisation nécessaire. La limite est fixée à 3 mandats successifs.

E/ Des Activités Sociales pour tous et partout.

L'évolution des modes de vie et les modifications des structures des entreprises rendent difficile l'accès aux Activités Sociales. Nous devons nous donner les moyens de lutter contre toutes formes d'exclusion, pour la reconnaissance de chacun comme acteur des Activités Sociales à égalité de droit et de traitement. Nous ne devons pas ignorer qu'il est de plus en plus fréquent qu'un agent ou sa famille habite un département et travaille dans un autre.

Nous devons mieux répondre aux demandes de nos collègues et de leur famille concernés par des membres en situation de handicap.

Nous devons mieux aider ceux qui vivent dans l'isolement ou dans la précarité.

Chaque bénéficiaire doit pouvoir construire et accéder, aux Activités Sociales développées en proximité.

Cette conception des Activités Sociales nécessite une meilleure circulation de l'information intégrant le principe de gestion "un projet/budget".

F/ Des Activités Sociales inter générationnelles plus solidaires.

Nous entendons continuer notre politique en direction des jeunes et de la famille. La CMCAS Marseille dispose de plus d'agents actifs que d'inactifs. L'inactivité de service ou le vieillissement ne doivent entraîner aucune rupture ni de droit, ni de traitement.

En ce sens, il est important que les niveaux de proximité restent prioritairement installés dans les locaux des entreprises des IEG et soient facilement accessibles à tous les bénéficiaires. Notre première responsabilité est de créer ou de recréer du lien social AVEC et ENTRE les bénéficiaires actifs, inactifs dans et en dehors des entreprises. Pour ce faire, les élus doivent bénéficier du temps et des moyens nécessaires.

Notre action sociale doit permettre de casser l'isolement physique, social, intellectuel et syndical qui suit trop souvent l'entrée en inactivité. Les aides solidaires de la CMCAS Marseille doivent être connues et utilisées de façon optimale pour pallier les carences sociétales.

G/ Construire les Activités Sociales des salariés de l'énergie.

La mise en concurrence des salariés entre eux nuit à tous et fragilise l'ensemble des garanties collectives.

La CGT revendique l'ouverture des droits à ceux qui créent les richesses du secteur, c'est-à-dire aux salariés de l'énergie (filiales, sous-traitance...), et aux conventionnés ou saisonniers, co-acteurs de la mise en œuvre de nos Activités Sociales.

Les Activités Sociales doivent être ce lieu de rassemblement créateur de solidarité, de liens sociaux permettant la construction d'un rapport de force favorable au Statut unique de l'Energéticien dans un Pôle Public de l'Energie à porter et à reconquérir.

Pour ce faire, le déploiement syndical vers les salariés du groupe, des filiales, des entreprises prestataires, mais aussi vers les précaires, les saisonniers et les privés d'emplois doit être accentué, dans le cadre de partenariats solides.

Placer sur le champ interprofessionnel des projets avec un contenu émancipateur permet à la fois de pérenniser, de développer nos acquis sociaux et de contribuer à la lutte contre le dumping social. Mais aussi, d'être présent sur les domaines de la culture, de la santé, de la paix, de l'économie sociale et solidaire, de l'éducation populaire.

Nous voulons donner sens à nos Activités Sociales par notre implication réelle et nous nous donnons comme axes principaux :

- La solidarité, la justice, la dignité permettant de faire reculer les exclusions et les discriminations, ainsi que l'ignorance, creuset de l'intolérance, de la xénophobie et du racisme.
- Le développement de l'esprit critique, de la compréhension du monde, de l'émancipation permettant à chacun de s'exprimer et d'agir selon ses propres convictions.
- L'éducation et la promotion de la santé notamment par la prévention.
- La formation en général et notamment à la prise de responsabilité en opposition au consumérisme et à la délégation de pouvoir.
- Le devoir de mémoire, de référence et d'expérience.
- L'exercice de son libre arbitre et de sa citoyenneté pour décider de résister et de revendiquer. Pour s'informer par les débats et les consultations. Pour participer au fonctionnement démocratique et susciter une démarche volontaire et bénévole à la vie de nos Activités Sociales.
- La cohésion entre tous les salariés de l'énergie pour plus de progrès social par le partage des richesses créées.
- Le partage de nos valeurs en développant les échanges, les partenariats avec d'autres CE et le mouvement associatif.
- La revendication pour d'autres rapports économiques et humains.
- Le rassemblement dans les luttes sociales.
- L'humanisation des rapports sociaux et le développement du lien social et syndical contribuant à la mobilisation et à la syndicalisation.

FIN

