

INTERVENTION CONGRES CONF S3C LOIRE ATLANTIQUE VENDEE

Notre intervention est construite en 3 parties : au regard de la dernière mandature nous avons souhaité mettre en avant ce qui nous a semblé le plus négatif, le plus positif ainsi qu'une alerte.

Sur le négatif, il nous est apparu que le plus impactant concerne le fonctionnement des CSE :

Très majoritairement les CSE ne fonctionnent pas bien et les élus en place ne sont pas satisfaits, voire dégoûtés de ne pas pouvoir jouer leur rôle d'élus représentants du personnel.

Certes, la période qui vient de se dérouler a été entachée par les restrictions COVID. Mais, clairement, les élus en place se sentent frustrés et n'ont pas le sentiment de pouvoir faire avancer les revendications CFDT pour défendre les conditions de travail de l'ensemble des salariés qu'ils représentent. Bien souvent, les CSE ne sont plus qu'une chambre d'enregistrement menée par bon nombre de patron qui n'ont aucunement l'intention d'en faire un lieu de dialogue social.

Nous partageons pleinement l'analyse faite dans le rapport qui est sorti, il y a quelques temps, sur l'échec du fonctionnement des CSE. Il faut que beaucoup de choses changent et vite ! Notre syndicat avait pressenti en amont cette orientation sur le fait que nous avons beaucoup à perdre. Pour une fois nous aurions aimés avoir tort !

Une fois ce constat fait, il faut avancer. Mais sans changement sur les ordonnances travail, les choses vont se répéter et en pire ! En effet, avec le nouveau cycle de négociation de protocole en cours, nous constatons la difficulté de remotiver les élus en place (qui ne sont fort heureusement pas arrivés à l'échéance de leur 3 mandats) et vient s'ajouter les difficultés de monter des listes avec un équilibre hommes/ femmes quand les candidatures ne sont pas légion.

Et, surprise, je ne sais pas si c'est parce que c'est le printemps, mais nous voyons fleurir de -ci de-là des nouveaux syndicats à connotation écologique qui font les yeux doux aux jeunes en particulier, qui ont une fibre écologique assez

développée....Même si nous mettons en avant le pacte du pouvoir de vivre, nous sommes un peu en difficulté sur cette émergence de nouveaux syndicats qui se ventent d'être différents. Ce phénomène ne s'arrête pas seulement au montage des listes mais également pour le développement chez les jeunes.

Pour ce qui est **du positif** :

Sur toute la période COVID, nous tenons à saluer la réactivité de toutes les structures CFDT pour la transmission d'information et le soutien aux équipes de terrains et aux syndicats territoriaux. Ce qui nous a permis de maintenir un lien indispensable avec les adhérents et les équipes syndicales. Grâce à tout ça, nous avons été en situation de pouvoir donner les bonnes réponses aux nombreuses questions qui nous remontaient. Il y a eu une très bonne qualité et quantité d'informations, aussi bien générales que juridiques. Ce qui était indispensable dans cette période où les choses n'avaient de cesse d'évoluer et de changer. Les webinaires ont aussi été appréciés car de grande qualité.

Cette période nous a appris à travailler différemment, il faut que nous en tirions des leçons pour nous améliorer. Les salariés ont été sensibles à la réactivité et à la qualité de la communication de la CFDT (dommage que ça ne se traduise pas en adhésions)

Seul regret sur cette période : c'est l'impossibilité de donner un plein essor au pacte du pouvoir de vivre pourtant élément essentiel du projet sociétal de La CFDT.

Concernant l'alerte:

Notre syndicat, S3C Loire Atlantique Vendée, constate à tous niveaux de la CFDT, de gros soucis qui se font jour concernant la gestion des personnes qui travaillent ou qui font vivre la CFDT. Cette problématique existe aussi bien au sein d'un syndicat territorial que d'une Union régionale que d'une fédération et nous espérons que cela ne touche pas la confédération, mais pourquoi serait-elle différente des autres structures ?

Il faut faire la différence entre les personnels détachés des entreprises et les salariés de la CFDT. En effet, la gestion de ces forces de travail ne se traite pas de la même façon.

Commençons par le plus facile (ou pas), la gestion des « détachés » : problématique principale : le vieillissement des militants et le turn-over que cela engendre pour la structuration CFDT. De plus, nos différentes charges de travail font peur à ceux qui pourraient avoir la curiosité de s'y intéresser. Sans compter que, à l'instar du développement, il n'est pas si facile de trouver des volontaires à potentiel pour prendre des responsabilités. Et avec l'impact des entreprises historiques, sources de droits syndical, qui passent ou vont passer aux CSE, et ces fameux CSE qui réduisent drastiquement les heures de délégation ça se complique sérieusement....

Passons maintenant aux salariés de la CFDT. Là ce n'est pas si simple.

Comme nous l'exigeons durant nos négociations avec les patrons, il y a des règles à respecter et en tant qu'organisation syndicale responsable, on se doit de les appliquer à notre propre niveau, c'est la moindre des choses !

A ce titre, pourquoi ne pas être innovant en constituant des UES pour les personnels salariés des différentes instances territoriales réparties sur les URI ? cela permettrait aux salariés, par exemple, de bénéficier de représentants syndicaux ou du personnel ... Nous trouvons qu'il serait navrant de voir apparaître des procédures prud'homales CFDT contre CFDT ou pire encore, nous ne voudrions pas qu'une autre OS viennent mettre son nez dans nos affaires internes.

A ce titre...comment peut faire actuellement un de nos salarié pour bénéficier d'un conseiller ou d'un défenseur du salarié CFDT qui dépend lui-même de la structure contre laquelle il doit se positionner.....n'y aurait-il pas un conflit d'intérêt ^{irrésoluble} ??? d'où notre crainte de voir entrer une autre OS dans ces cas-là : il ne s'agirait pas de faire entrer le renard dans le poulailler. Oui je sais, ce n'est pas l'expression habituelle mais je ne me vois pas dire le loup dans la Bergerie....j'ai trop de respect pour Laurent pour le faire !

concernant les gestions des conflits internes au sein des différentes fédérations si on se fie à l'organisation interne de la nôtre : la meilleure : la F3C, il y a des règles qui cadrent tout ça, le plus dur étant de les faire appliquer et respecter. Mais il est clair ^{que} ~~que tout ça~~ est très chronophage et facteur de RPS important pour ceux qui en ont la charge.

Bref, c'est pour toutes ces raisons qu'il nous semble impératif de mener des actions de formations de management pour l'ensemble des acteurs CFDT en

responsabilité, ainsi que d'élaboration de protocoles précis, pour pouvoir faire face à toute cette gestion de relations humaines.

C'est loin d'être inné pour tout un chacun.

Merci de prendre en considération cette alerte.

MERCI DE VOTRE

ECOUTE