

LA CGT IRSN RENCONTRE PHILIPPE MARTINEZ



Le congrès 2015, qui s'est tenu les 15 et 16 octobre, était un congrès particulier. En effet, le syndicat accueillait, pour une matinée, un invité de marque pour débattre du syndicalisme d'aujourd'hui : Philippe Martinez, le secrétaire général de la CGT dans le cadre des 2 000 rencontres locales programmées en préparation du congrès confédéral. Ludivine Gilli, militante, retrace la teneur des débats.

C

omme chaque année, à l'automne, la CGT IRSN tient son congrès. C'est l'occasion pour les syndiqués de se retrouver, de s'informer et d'échanger autour des enjeux à venir pour l'IRSN. C'est encore et surtout l'occasion de débattre sur la meilleure façon de les aborder, à la fois sur le plan théorique et

sur le plan pratique.

La rencontre avec Philippe Martinez a tenu toutes ses promesses : plus de quatre heures d'échanges libres et sans tabous, pour le bénéfice de tous.

La CGT au niveau national a plus d'adhérents en 2015 qu'en 2014 !

Le dialogue a débuté sur la démarche syndicale et le rapport entre syndicat et salariés. Partant du faible taux de syndicalisation en France, autour de 8 % des salariés, nous nous sommes interrogés sur les moyens d'amener (et ramener) nos collègues vers l'engagement syndical. A l'IRSN, les adhérents CGT ne représentent que 3 % des salariés en CDI, et même si le syndicat dispose d'un bon noyau dur de militants et réalise de bons résultats aux élections... il peine à se développer. Les salariés, qui sont pour certains rétifs à toute forme d'engagement par crainte d'être stigmatisés, sont pour la plupart indifférents, même lorsque des actions sont menées sur des

La valeur « travail » est un des axes de la CGT. Faute de temps, de moyens, et du fait de pressions de plus en plus diverses, notamment chez les cadres, les salariés ont de plus en plus de mal à faire correctement leur travail.

Philippe Martinez

thèmes aussi fédérateurs que les salaires.

A ce sujet, Philippe Martinez a souligné que le rapport au syndicalisme est fondamentalement différent en France de ce qu'il est dans de nombreux autres pays. Car à notre syndicalisme d'engagement s'oppose un syndicalisme de service, dans lequel les salariés doivent être membres d'un syndicat pour bénéficier de certaines prestations (Belgique, Allemagne), ou parfois même pour être embauchés (Etats-Unis). Dans ces conditions, pas étonnant que les taux de syndicalisation flambent dans ces pays. Par ailleurs, en termes de syndicalisation, il faut se méfier des annonces des médias : non, le nombre d'adhérents de la CGT ne baisse pas. Au contraire, la CGT comptait en octobre 2015 plus d'adhérents qu'en octobre 2014.

Mais cela ne signifie pas qu'il ne faut pas se remettre en question pour continuer de progresser... Par exemple en créant des ponts entre les salariés d'entreprises différentes qui travaillent sur un même site. Ou encore en veillant à garder une grande ouverture d'esprit et ne pas confondre, par exemple, les contrats précaires que la CGT combat, et les salariés qui les occupent faute de mieux, que la CGT défend. Plutôt que de se braquer sur des positions de principe, l'important est de travailler avec les salariés pour faire évoluer leur situation. Il ne s'agit pas de prendre acte de ces évolutions négatives, mais de les prendre en compte dans nos actions.

Autre idée avancée : développer les coopérations avec les étudiants et leurs syndicats, tels que l'Unef. Un étudiant sur deux est aujourd'hui salarié. Et ceux qui n'affrontent pas dès maintenant les problématiques du monde du travail les connaîtront bientôt. Il est important de les

sensibiliser pendant leurs années de formation.

S'intéresser au travail des salariés

C'est l'une des façons de se rapprocher d'eux et de leurs préoccupations. C'est également le meilleur moyen de connaître leurs problèmes et de leur proposer des solutions. La valeur « travail », confirme Philippe Martinez, est un des axes de la CGT. Faute de temps, de moyens, et du fait de pressions de plus en plus diverses, notamment chez les cadres, les salariés ont de plus en plus de mal à faire correctement leur travail. C'est un problème en soi, c'est également une cause majeure de souffrance au travail contre laquelle nous devons être force de propositions. Il faut faire passer ce message auprès de nos collègues, et s'ils ne nous trouvent pas assez actifs, leur dire que nous manquons de bras et qu'ils sont les bienvenus.

Mobiliser les salariés

Nous avons également discuté de notre difficulté à mobiliser les salariés, que ce soit contre des fermetures de sites décidées par la direction ou pour des augmentations de salaires. Nombre d'entre nous ont constaté un esprit souvent résigné parmi nos collègues, qui se disent que, finalement, ils ne sont pas si mal lotis que cela, eux qui ont un emploi pérenne en ces temps de crise et de guerre aux quatre coins du globe. A ce sujet, Philippe nous invite à ne pas céder au fatalisme et à entrer en négociation de façon positive, motivés, en étant force de proposition, comme par exemple avec la semaine de 32 heures. C'est peut-être à contre-courant, mais c'est cela être moderne aujourd'hui. Preuve s'il en fallait que la CGT n'est pas un syndicat rétrograde et qu'elle a des idées qui ont un temps d'avance. C'est ainsi que l'on suscite espoir et perspectives pour les salariés.

Rechercher l'unité syndicale lorsque faire se peut...

Puisque la CGT n'est pas le seul syndicat en France, pas plus à l'IRSN qu'ailleurs, nous avons évoqué les stratégies à adopter avec les autres syndicats : l'unité syndicale est-elle souhaitable ou risquée, notamment lorsqu'il s'agit de syndicats qui n'ont pas la même philosophie que nous ? Le consensus s'est établi autour de la pratique usitée à l'IRSN : rechercher l'unité lorsque faire se peut,



Campagne CGT 32 h Travailler toutes et tous, travailler mieux et travailler moins !

Sur le site de la CGT,
découvrir les cinq arguments pour aller vers les 32 heures,
ainsi que les pistes que la CGT met en débat avec les salariés.

<http://www.cgt.fr/Travailler-toutes-travailler-tous.html>

mais rester sur nos positions lorsque l'entente n'est pas envisageable. Il est indispensable de discuter avec toutes les organisations syndicales, a souligné Philippe, qui a conclu en déclarant : « Convergez sur ce qui vous rassemble ».

... mais tolérance zéro face aux propos racistes, sexistes ou homophobes

Les questions de stratégies sont revenues au centre des débats pour évoquer la position à adopter face aux remarques racistes, sexistes ou homophobes entendues au travail, voire au sein du syndicat. Nombre de voix se sont exprimées pour prôner la tolérance zéro à cet égard. Il y a des choses que l'on ne peut et ne doit pas laisser passer. Non, sur ces sujets, la CGT n'est pas là pour faire plaisir aux salariés et ne doit pas se faire dicter sa ligne de conduite. Elle est aussi là pour déranger et provoquer le débat. Malheureusement, a remarqué Philippe, être à la CGT n'est pas un vaccin universel contre la bêtise. Cela suppose donc de rester toujours vigilants... y compris entre nous. Vigilance face aux propos racistes et homophobes. Vigilance aussi face aux attitudes sexistes, parfois inconscientes, qui doivent être combattues.

Mieux communiquer

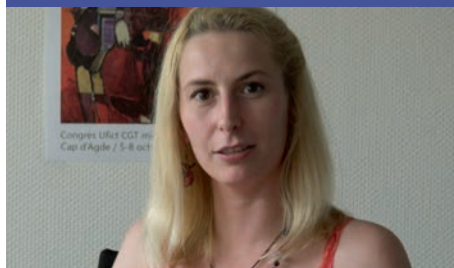
Notre communication n'a pas été oubliée, à la fois en tant que syndicat local, au sein de l'entreprise et en tant que confédération, au niveau national. Dans ce domaine, nous avons tous des progrès à faire. Le défi est de parvenir à faire passer nos messages dans un contexte où tout le monde est abreuvé de sollicitations. Comment donner du fond et des arguments sans rebuter ? Faut-il ajouter des mails avec pièces jointes aux boîtes déjà surchargées ? Faut-il ajouter des publications aux nombreux périodiques

**La CGT est aussi là
pour déranger
et provoquer le débat
face aux remarques
racistes, sexistes ou
homophobes
entendues au travail,
voire au sein du syndicat**

que l'on reçoit déjà ? Faut-il développer l'usage des Facebook et autres Twitter ? Faut-il passer par la vidéo ? Sur ce sujet, beaucoup de pistes, mais peu de certitudes. En résumé, un échange très riche et convivial, qui a soulevé de nombreuses questions et ravivé à l'IRSN le sentiment que l'engagement syndical, quoique compliqué au jour le jour, vaut bien le temps que l'on parvient à lui consacrer. ■

Campagne Ufict CGT

***De petits mots pour des gros maux...* Ne plus tolérer le sexisme à la CGT**



Des militant-es ont accepté de raconter des anecdotes sexistes vécues dans leur expérience syndicale.

A découvrir sur le site internet de l'Ufict
www.energict-cgt.fr

