



**CHIMIE ÉNERGIE**  
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

# INITIATIVES<sup>N°67</sup> SYNDICALES

Premier semestre / 2018 / 20 €



20<sup>ÈME</sup> ANNIVERSAIRE DE LA **FCE-CFDT**  
**L'ÂGE DE TOUTES**  
**LES AMBITIONS**

Retour sur l'évènement des 20 ans de la **Fédération Chimie Énergie Cfdt**

---

# ÉDITO

## L'ÂGE DE TOUTES LES AMBITIONS



La FCE-CFDT a fêté son anniversaire le 12 octobre. Une belle célébration qui a réuni les secrétaires de syndicats accompagnés de militants, des DSC, les délégués fédéraux, les anciens secrétaires généraux, les anciens présidents, et toute l'équipe de bolivar ainsi que l'exécutif fédéral pour célébrer ses 20 ans !

C'est en effet en 1997 que la Fédération unifiée de la chimie : la FUC, et la fédération gaz et électricité : la FGE se sont unies pour donner naissance à la Fédération chimie énergie : la FCE. La volonté était de créer une fédération industrielle plus forte, plus solidaire pour défendre l'emploi et les salariés des petites et des grandes entreprises, du secteur public comme du secteur privé. Si le défi de cette union était alors de taille, ses dirigeants, ses 27 syndicats territoriaux et l'ensemble des militants, ont su le relever et faire en sorte que 20 ans après, la FCE devienne une fédération affirmée dont l'identité n'interroge plus personne.

Si notre structure fédérale se porte bien, c'est parce qu'elle a démontré sa solidité, sa cohérence politique et sa capacité à s'impliquer sur des thèmes novateurs. Ainsi, la FCE-CFDT dès sa création, a intégré le développement durable dans sa politique syndicale, pour chacune de ses branches et pour l'ensemble de ses axes revendicatifs. Ces choix ont guidé notre action tout au long de ces années. Ils s'inscrivent dans nos résolutions de congrès et se concrétisent aujourd'hui dans le cadre de notre travail sur la politique énergétique, la politique industrielle, notamment.

La co-construction d'une Europe sociale constitue également un défi qu'il faut continuer à relever, la FCE-CFDT s'y est impliquée dès ses débuts en s'affiliant et travaillant avec la fédération européenne, aujourd'hui IndustriALL, avec l'objectif de renforcer le poids du syndicalisme d'engagement et de propositions. Les liens étroits et de coopération avec des syndicats allemands, belges, espagnols, italiens, polonais ont donné, au fil des années une place centrale à la FCE-CFDT dans les relations intersyndicales.

Alors 20 ans après, la FCE-CFDT a devant elle encore bien des défis à relever dont en priorité celui du développement. Avec l'ensemble de ses militants elle doit continuer à faire entendre sa volonté de solidarité, de progression de la démocratie, de défense de l'emploi. Elle doit plus que jamais démontrer sa faculté de proximité et de rencontre avec les salariés, être représentative dans toutes les entreprises, dans les branches et multiplier ses adhérents pour asseoir sa place et renouveler son tissu militant.

Cette initiative syndicale est consacrée au rassemblement que nous avons organisé le 12 octobre 2017 pour fêter cet anniversaire.

Bonne lecture !



---

# SOMMAIRE



20 ans après sa création, quel bilan pour la FCE-CFDT ? Présentation des enjeux dans les différentes branches	5
Tour d'horizon des points marquants dans les différentes branches de la FCE	9
L'histoire de la FCE vue par ses Présidents	18
20 ans d'actions syndicales	22
Conclusion	32
20 ans en images	34

**INITIATIVES SYNDICALES n°67** - Semestriel : 1<sup>er</sup> semestre 2018 ■ **Directeur de publication** : Dominique Bousquenaud ■ **Responsable de la communication** : Pierrette Goeller ■ **Mise en page** : Christelle Lemaitre ■ **Création graphique** : Katia Maurial ■ **Illustration** : Angelo Da Rocha ■ **Crédit photos** : © FCE-CFDT  
**Administration** : 47/49 avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19 ■ **E-mail** : fce@fce.cfdt.fr ■ **Abonnement annuel** : 40 euros. Imprimerie Wagram Editions  
- rue Salvador Allende - 95 870 Bezons. N° ISSN : 0220 3162.

■ Vous pouvez retrouver et télécharger les articles d'Initiatives syndicales sur internet : [www.fce.cfdt.fr](http://www.fce.cfdt.fr)

# 20 ANS APRÈS SA CRÉATION, QUEL BILAN POUR LA FCE-CFDT ?

## DOMINIQUE BOUSQUENAUD, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FCE-CFDT

Les plus jeunes d'entre nous ne s'en souviennent pas, d'autres certainement, mais cela fait 20 ans, en mai 1997, que la FCE a été créée au Congrès de Lyon, en regroupant deux fédérations : la Fédération Unifiée de la Chimie, la FUC, et celle du Gaz et de l'Electricité, la FGE. 20 ans, c'est l'occasion de fêter l'évènement comme il se doit, mais aussi de travailler. Nous en profiterons pour revenir sur les principales motivations qui ont incité les responsables de l'époque à décider de la fusion de la FUC et de la FGE.

L'une d'entre elles est la construction d'une fédération industrielle importante, regroupant des salariés des entreprises de production et de distribution d'électricité issues pour la plupart du secteur public, avec les salariés d'entreprises consommatrices d'énergie, et globalement issues du secteur privé. Les réalités professionnelles sont communes pour ces industries de process. Énergie et chimie transforment la matière naturelle pour en tirer des produits industriels qui sont utilisés par d'autres industries, dont certaines relèvent de notre champ professionnel. Il s'agit donc d'une logique de filières d'activités ou de complémentarité d'activités.

Ces industries nécessitent des besoins capitalistiques et des investissements extrêmement importants sur le long terme, avec des procédés de fabrication gigantesques, automatisés depuis 20 ans déjà.

Ces industries possèdent des conditions de travail et des identités professionnelles semblables pour de nombreux métiers, ce qui se vérifie aujourd'hui, et qui nous



amène régulièrement à conduire une action syndicale commune dans de nombreux domaines : conditions de travail, santé et sécurité, risques industriels, formation professionnelle...

Il y avait, à l'époque, une conception humaniste de notre syndicalisme que nous portions au sein du système industriel et de la société, et qui nous a poussés à dépasser les logiques d'entreprises et corporatistes. Nous portons encore et toujours cette conception, car le repli sur soi, y compris dans l'entreprise, est néfaste pour les salariés. Ce repli est bien présent dans les périodes de difficultés économiques, de fortes tensions sur le marché de l'emploi et dans la société. Les résultats des dernières élections, avec la montée de l'extrême droite, en sont une illustration criante.

La prise en compte des problèmes d'environnement a aussi contribué à la création de la FCE. La lutte contre la pollution et le réchauffement climatique sont des enjeux de survie pour les entreprises de nos champs professionnels. La prise en

compte du développement durable a servi de précurseur et a guidé l'action syndicale de notre fédération dès sa création, bien avant que le thème ne soit reconnu comme un enjeu de société et médiatisé.

Une autre raison est plus interne à notre organisation, c'est la volonté commune d'être plus nombreux, plus forts, mais aussi plus solidaires. Une solidarité entre les salariés des petites et des grandes entreprises, entre secteur public et privé. Une solidarité qui s'exprime aussi par le partage de moyens, de ressources militantes et de compétences.

Des choix organisationnels importants ont été décidés, comme la création des 27 syndicats territoriaux qui remplacent les nombreuses structures de l'époque. Nous comptons une centaine de syndicats pour la FUC et 104 syndicats pour la FGE, dont 4 pour les DOM.

Notre structure présente une particularité : la FCE ne comporte qu'un seul Comité directeur



fédéral et l'Exécutif fédéral. Ces deux niveaux, et le Congrès, répondent à notre volonté d'être en relation directe avec les syndicats.

Une autre raison était de renforcer le syndicalisme d'engagement, de faire du contractuel l'outil d'une transformation sociale, s'appuyant sur un rapport de force construit avec les adhérents et les salariés.

L'objectif était aussi de renforcer notre engagement et notre poids dans le syndicalisme européen, afin de peser sur les politiques industrielles et énergétiques européennes, pour construire plus de solidarité entre les travailleurs des différents pays.

Nous en voyons désormais toute la pertinence, avec l'évolution des secteurs et des entreprises et la place que prend l'Europe dans toutes ces questions.

La FCE poursuit aujourd'hui cet investissement qui nous a permis d'agir plus efficacement sur de nombreux dossiers au niveau européen, d'obtenir des accords mondiaux de RSE, notamment.

La vie de la FCE n'a pas toujours été un long fleuve tranquille, surtout dans ses premières années, mais l'engagement militant et la recherche de l'intérêt général ont permis d'en faire une réussite.

Nous y reviendrons à l'occasion de ce rassemblement, notamment lors de la table ronde qui réunira les anciens secrétaires généraux de la Fédération.

20 ans, c'est l'âge de toutes les ambitions, et elles sont nombreuses. La résolution du Congrès de Saint-Malo inscrit d'ailleurs

l'engagement dans la nouvelle révolution industrielle. 20 ans, c'est l'âge de se saisir de tous les défis pour en faire des opportunités au service des travailleurs, au service de notre organisation et de ses militants. La transition énergétique, industrielle, numérique, la qualité de vie au travail font partie de ces enjeux.

Améliorer les conditions de vie au travail, c'est gagner la bataille de l'emploi et de la juste rémunération, c'est progresser vers une société plus juste et plus solidaire, c'est faire de la CFDT la première organisation syndicale. La représentativité en est la meilleure illustration. Bravo à toutes et à tous pour vos résultats dans les entreprises.

Nous sommes représentatifs dans toutes les branches de la Fédération, et nous sommes souvent la première ou la deuxième organisation syndicale. Nous devons consolider ces résultats partout.

Notre ambition vise aussi à atteindre notre objectif d'un syndicalisme d'adhérents, mais là, nous ne sommes pas au rendez-vous, et nous y reviendrons.

Nous avons souhaité inviter pour cet événement des militantes et des militants d'origine et de responsabilités diverses, les dirigeants de la Fédération, les membres de CDF, les secrétaires de nos 27 syndicats, qui sont accompagnés de leurs militants. Nous avons aussi invité des délégués syndicaux centraux, ce n'est pas la première fois que nous organisons des rencontres avec vous et entre vous.

C'est une volonté, pour mieux se connaître, mieux travailler ensemble, et plus

efficacement, afin de lever quelque fois des incompréhensions, des ambiguïtés ou des doutes.

La Fédération repose sur ses 27 syndicats territoriaux qui sont les structures politiques de référence de notre organisation. Les syndicats votent au Congrès et décident des orientations de la Fédération dans le cadre de nos règles statutaires. Nous avons aussi des liaisons d'entreprise, qui fonctionnent et qui font vivre la CFDT au quotidien dans l'entreprise, avec l'ensemble des militants.

Alors, un de nos objectifs est de mieux travailler ensemble pour être plus efficaces pour les salariés, pour les adhérents, pour les sections et pour la Fédération.

L'un des domaines où nous devons travailler plus en coordination est bien sûr le développement, pour travailler ensemble, être plus efficace et obtenir des résultats.

Un syndicalisme d'adhérents implique d'être plus nombreux et plus forts, pour construire ensemble nos revendications avec les adhérents, et les faire partager, mais le compte n'y est pas.

Les objectifs ambitieux affichés par la FCE lors de sa création n'ont pas été atteints, et Joana Kerly reviendra sur ce point.

Nous sommes aujourd'hui sur une pente très dangereuse de pertes d'adhésions. Nous devons collectivement nous ressaisir de cette question, et en faire une priorité.

Au-delà de la représentativité, nos moyens dépendent de l'adhésion, avec en parallèle un droit syndical qui continuera à diminuer dans les prochaines années.

Moyens financiers, partage de positions, moyens militants et renouvellement générationnel, autant d'enjeux et de défis que nous devons relever tous ensemble.

Nous comptons sur vous !

### **JOANA KERLY, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE CHARGÉE DU SECTEUR DOF**

Comme vient de le dire Dominique Bousquenaud, nous allons nous pencher sur ces 20 années de développement à la FCE, une période très courte sur l'échelle du temps, mais qui paradoxalement, peut aussi être très longue sur le terrain.

Ces 20 dernières années ont été riches en



actualité, qu'elle soit sociale, économique, politique ou syndicale.

Je vais vous demander de vous replonger 20 ans en arrière, en 1997. À cette époque, nous payions en francs, les téléphones avaient un fil, nous utilisions des fax et le Minitel, le temps de travail était de 39 heures, nous pouvions fumer au restaurant et entre deux wagons de train, Uber et Facebook n'existaient pas. Le Parti Socialiste et le RPR cohabitaient régulièrement, et les seules organisations syndicales représentatives bénéficiaient de la présomption irréfragable.

Imaginez maintenant Jacques Chirac, président de la République. Pendant ce temps, un délégué syndical œuvrait chez DAUM, en Lorraine. Il était membre du CCE de l'entreprise, et ignorait tout de son fabuleux destin. Il s'appelait Dominique Bousquenaud.

En 1997, EDF était encore une entreprise publique, Solvay et Rhodia étaient deux entreprises distinctes, la France s'apprêtait à remporter la Coupe du monde, le Protocole de Kyoto était signé, l'Exécutif fédéral était exclusivement masculin et, fait historique, la FCE voyait le jour.

La table ronde, avec les quatre secrétaires généraux, reviendra sur la genèse de cette fusion. Au-delà d'une réorganisation de structures qui passait d'une centaine de syndicats à 27, nous avons dû construire notre socle commun, apprendre à nous connaître, consolider nos liens et développer notre appartenance à cette nouvelle fédération, que personne ne connaissait.

Dès 1997, la FCE a inscrit dans ses

orientations le développement comme un point majeur et incontournable. Notre ambition de faire du syndicalisme ne date pas, elle, de 20 ans seulement, un syndicalisme acteur de la transformation sociale qui nécessite un grand nombre de militants. Nous avons choisi un syndicalisme d'adhérents qui est garant de notre autonomie, de notre représentativité, de notre légitimité et du renouvellement militant.

Lors de la fusion en 1997, le Congrès de Lyon se fixait l'objectif de doubler ce nombre d'adhérents en dix ans.

La courbe montre une progression jusqu'en 2003. Entre 1998 et 1999, la mise en place des 35 heures nous a permis de nous développer fortement, mais la courbe s'inverse à partir de 2002. En 2003, la réforme des retraites a été très mal vécue dans certains secteurs, même si nos positions se sont montrées pertinentes par la suite. Cependant, cet épisode nous a permis de nous améliorer sur notre communication interne et externe. La réforme des retraites n'explique pas à elle seule cette chute des adhésions, puisque la tendance se poursuit jusqu'en 2007.

En 2008, la crise frappe nos industries, et nous constatons un rebond de la syndicalisation. À partir de 2010, la chute reprend, malgré une légère inflexion entre 2010 et 2012. La politique de la FCE se construit pourtant depuis 20 ans sur une priorité essentielle, reprise lors des Congrès de Lyon, de Tours en 2000, d'Amnéville en 2003, de Clermont-Ferrand en 2008, de Marseille en 2012, et de Saint-Malo en 2016 : le développement.

Nous sommes pourtant parvenus à anticiper et à adapter notre public prioritaire en fonction des évolutions sociétales et législatives, tout particulièrement lors de ces cinq dernières années. Dès 2008, le public des cadres devient un acteur incontournable dans le calcul de la représentativité, et les obligations de mixité à partir de 2016





conduisent naturellement à une plus grande place faite aux femmes dans notre tissu militant. Les jeunes restent une cible incontournable pour le renouvellement générationnel. Les salariés des TPE méritent, eux aussi, toute notre attention, et une protection syndicale de qualité, et ce d'autant plus qu'ils peuvent s'exprimer par le vote depuis novembre 2012.

Le constat n'est pas nouveau, les résultats ne sont pas au rendez-vous. Nous pouvons toujours trouver collectivement de bonnes excuses, comme la crise économique de 2008 et son lot de restructurations ou de délocalisations qui frappent de nombreux territoires, dont certains ont paradoxalement enregistré à cette période leur taux de syndicalisation le plus important. De plus, les études statistiques ont dénombré qu'il existe aujourd'hui cinq millions de salariés de plus qu'en 1997.

Les chiffres de la représentativité montrent une évolution du nombre de votants au sein de toutes nos branches. Nous sommes désormais en première position dans 5 branches professionnelles et dans 9 conventions collectives sur 23. De plus, la CFDT est devenue, depuis mars 2017, la première organisation syndicale du secteur privé.

### Quelles pourraient être nos pistes de réflexion ?

Les freins à la syndicalisation sont nombreux, comme un manque d'organisation sans doute, un manque d'actions, de formation, de conviction

et, aussi, de motivation. Nous avons déjà souligné en 1997 le poids de l'institutionnalisation du syndicalisme. Les lois Auroux qui visaient à donner un rôle accru au syndicalisme ont inversé le rapport entre le temps passé sur le terrain et celui passé avec les institutions et les directions. Les restructurations et les réorganisations n'ont fait qu'accroître ce phénomène.

La question de la perte de pratique du terrain et du lien avec les salariés n'est pas nouvelle, nos textes de 1997 et 2000 la mentionnent déjà. La fédération a produit depuis un nombre incalculable d'outils afin d'aider les militants sur ce sujet.

Je citerai la création de modules de formation et micromodules comme « Intervenir dans les sections ». Notre catalogue de formations fait d'ailleurs des envieux dans les autres fédérations, et il sera mutualisé à brève échéance. Je pourrais ajouter les enquêtes « Travail en question » qui ont évolué et sont devenues les enquêtes Flash, un outil de contact avec les salariés qui vise à produire de l'action revendicative de terrain, mais aussi la mise à disposition des fichiers Insee et Mars, les tracts, les affiches, nos multiples campagnes de développement, la mise en place d'une Équipe de proximité et d'intervention (EPI) dédiée au développement, et qui suit chaque syndicat sur les actions à engager.

Parallèlement à ces outils, nous avons aussi déployé des moyens financiers et humains. Dès 1997, la fédération a souhaité s'engager dans une démarche de contractualisation avec les syndicats, afin

de constituer une réserve pour ancrer et pérenniser les structures en place. De 2000 à 2005, ces contrats ont évolué vers des objectifs de résultats, avec un versement du fonds réalisé en une seule fois. En 2006, le principe de contractualisation évolue vers des contrats d'offre de développement, d'organisation et de formation avec, en lien avec l'action revendicative, le plan de travail fédéral et celui des syndicats. De 2012 à 2016, ces contrats se focalisent sur la réalisation d'actions financées pour moitié par le syndicat et par la fédération. Et, depuis 2016, les syndicats volontaires peuvent sélectionner 9 actions sur 27, proposées en lien avec le développement et la formation. Les justificatifs de ces actions sont très allégés, une photo ou un article, et n'impliquent pas de financement obligatoire du syndicat. Ces dispositifs peuvent être ouverts aux liaisons d'entreprise, comme cela a été acté lors du Congrès de Saint-Malo.

En dépit de tous ces outils, nous constatons de réelles disparités en ce qui concerne la prise en charge du développement dans nos différentes structures, et nous péchons collectivement en termes de mise en œuvre. Voici donc notre défi : faire du développement une priorité d'action et non plus de résolution. Nous devons intensifier le portage des pratiques syndicales, renforcer notre présence sur le terrain, donner la priorité aux liens avec le salarié plutôt qu'avec la direction.

L'ensemble des responsables, du délégué syndical de la section au secrétaire général de la fédération, doit être convaincu des enjeux du développement et se mettre en ordre de bataille.



# TOUR D'HORIZON DES POINTS MARQUANTS DANS LES DIFFÉRENTES BRANCHES DE LA FCE

## YANNICK BERNARD, TRÉSORIER DE LA FCE CHARGÉ DU SUIVI DE LA BRANCHE CAOUTCHOUC

Patrick Bovolenta est le délégué fédéral chargé de la branche Caoutchouc depuis le Congrès de Saint-Malo. Elle se compose de 243 entreprises répertoriées autour de deux activités principales : le caoutchouc industriel et le pneumatique, localisées principalement en Centre-Val de Loire et en Auvergne-Limousin. Cette branche compte 51 000 salariés, dont les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 3,6%, contre 22% de plus de 50 ans, ce qui met en lumière la question du renouvellement de la population. Celle-ci est composée de 79,8% d'hommes et de 21,2% de femmes.

La répartition par CSP fait apparaître 51,5% d'ouvriers et d'employés, 24,6% de techniciens et 23,9% de cadres.

Notre branche peut se féliciter d'avoir progressé sur la syndicalisation puisqu'en 1998 nous ne comptons que 1583 adhérents contre 2062 en 2016. Nous n'avons connu que trois années de baisse, en 2004, 2010 et 2016. Notre taux de syndicalisation se situe à 4,04% contre 2,85% en 1998.

Nos perspectives de développement portent essentiellement sur la sensibilisation, et nous avons été les premiers à faire des CNB décentralisés. Nous souhaitons développer la distribution de livrets d'accueil à destination des salariés et structurer notre réseau de militants afin de renouveler notre CNB.

## LAURENT SOULIER, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL CHARGÉ DE LA BRANCHE CHIMIE

La branche Chimie est la plus importante de la fédération, elle est forte de 201000 salariés et de 10200 adhérents, et elle contient un fort potentiel de développement. Cette branche compte 80 liaisons d'entreprise, réparties sur plus de 600 sections.

Notre représentativité s'exerce sur trois



organisations patronales : l'UIC, la Fédération des produits de beauté et la FIPEC. Nous sommes la première organisation syndicale au niveau de la branche devant la CGT, la CFE-CGC et FO.

Nous constatons une perte des effectifs de la branche qui passent de 235000 à 201000 salariés, avec une stabilisation depuis 2010. Notre courbe des adhésions

est relativement proche de celle de la FCE, avec une augmentation avant 2000 due au mandatement, une baisse jusqu'à 2008, puis une stabilisation jusqu'en 2012. Depuis 2012, le nombre d'adhérents est en chute libre et s'établit à 10200 en octobre 2017, soit une perte de 10% en cinq ans, alors que les effectifs de la branche se stabilisent.



Lors du dernier cycle électoral, 31000 salariés ont voté pour la CFDT, soit 20000 sympathisants qu'il nous reste à convaincre d'adhérer.

L'objectif de 1% par an fixé par la fédération se traduirait donc chez nous par 100 adhésions de plus par an sur 600 sections. Ce chiffre est raisonnable et atteignable.

Nos priorités demeurent la création et le développement de sections. Nous travaillons sur la structuration des liaisons au travers des enquêtes Flash, notamment pour les cadres.

Le développement de la branche doit aussi être mené en lien avec les syndicats et le BNC à destination des jeunes. La branche dispose de centres d'apprentissage propres à la chimie, et cela doit nous permettre de nous adresser aux apprentis.

En termes d'actions, nous souhaitons mettre sur pied des CNB décentralisés, avec des opérations de tractage aux portes des entreprises, et aussi là où nous ne sommes pas encore implantés. Dans le cadre des CTB, Daniel Morel se tient aussi à disposition afin d'expliquer les accords de branche.

Nous travaillons actuellement sur une carte industrielle qui permettrait de géolocaliser l'ensemble des sections syndicales de la Chimie et d'identifier les points de carence.

Enfin, nous sommes en cours de finalisation du livret d'accueil de la Chimie.

### **MAXIME LE RU, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL CHARGÉ DE LA BRANCHE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

Notre branche compte 138000 salariés, 160 entreprises, un taux de jeunes relativement élevé en raison de nombreuses embauches depuis les dix dernières années. La population cadres et techniciens est importante.

Nous déplorons une dynamique de syndicalisation très faible alors que l'investissement militant est réel, et nous ne parvenons toujours pas à inverser la courbe. Seule l'année 2010 permet de constater un taux d'entrées supérieur à celui des sorties.

Pourtant, notre branche présente une particularité : tout le monde vote en même

temps, mais cela ne crée pas de mobilisation, alors que les élections seraient censées produire du développement. Pourquoi ? L'identité de la branche est très forte et elle se traduit par des corporatismes et des comportements catégoriels. Or, ce n'est pas le modèle de la CFDT, dont les positions sont assez singulières au sein de la branche. Certains préfèrent apparemment le terme d'isolement, ce n'est pas mon point de vue. Nos équipes parviennent à se maintenir alors qu'elles subissent des attaques de toute part.

Nous avons réuni tout récemment nos 84 « néo militants », ceux élus ou mandatés pour la première fois en 2016, lors de deux journées d'ateliers sur les pratiques syndicales. La question du développement a rencontré un bon écho et a été source de motivation, ce qui nous laisse donc beaucoup d'espoir pour cette branche.

Les conclusions de ces deux journées sont à la disposition des autres branches.

Nous avons créé un nouvel outil qui établit un diagnostic détaillé des pratiques syndicales qui favorisent le développement. Il recense 40 actions environ que chaque section peut mettre en route. Cet outil est lui aussi à la disposition de tous ceux qui le souhaitent.

Dans les IEG, comme ailleurs, la CFDT se singularise et se met en capacité de se développer. La branche relèvera le défi du développement et de la syndicalisation.

### **MARYLINE MORAND, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE CHARGÉE DE LA BRANCHE PAPIER-CARTON**

Note délégué fédéral chargé de la branche est Pierre-Michel Escaffre. La branche compte 1839 entreprises et 65000 salariés, contre 100000, dix ans auparavant. Le développement est donc un véritable défi dans ce contexte.

La branche est répartie entre six secteurs d'activités, et elle se compose de 29,3% de femmes. La féminisation constitue donc un axe fort, tant au sein de la branche que dans le CNB, et parmi les délégués syndicaux.

Sept conventions collectives encadrent la branche. Cinq d'entre elles devraient opérer un rapprochement après une phase d'actualisation des textes. Cette multiplicité des conventions pose un véritable problème en termes de dialogue social, de négociation et d'harmonisation des statuts des salariés. Nous espérons, dès 2019-2020, la mise en place d'une seule et unique convention collective qui nous permettra de valoriser les actions menées par la CFDT, notamment en matière de complémentaire santé et de revalorisation des grilles salariales.

La représentativité syndicale nous conforte dans notre deuxième place nationale. Nous sommes représentatifs dans l'ensemble des CCN, et nous dépassons les 30% dans deux d'entre elles, ce qui nous permet de signer seuls des accords.





Nous déplorons, nous aussi, une chute des effectifs mais nous progressons sur la représentativité, il est important de le souligner.

La particularité de notre branche repose sur sa composition quasi exclusive par des groupes étrangers. Il s'agit du Nordique SCA, de l'Anglo-Saxon DS Smith, ou de l'Américain International Paper. Le premier groupe français pointe seulement à la 24<sup>e</sup> place du classement mondial. Les décisions stratégiques sont donc prises au niveau international ou européen, ce qui pénalise les négociations. Ainsi, un des axes de développement porte sur une implication et une coordination renforcées en Europe et dans le monde. D'ailleurs, le prochain Congrès international du papier et du carton se déroule à Budapest les 28 et 29 novembre 2017, et nous y serons bien évidemment présents avec nos propositions.

En ce qui concerne le développement, nous avons édité pour la Transformation et la Production un livret d'accueil très apprécié par les équipes, et qui sera distribué aux salariés. Nous menons des CNB décentralisés afin d'organiser des tractages là où la CFDT n'est pas implantée, et le dernier en date à Mulhouse a été un succès.

Les syndicats ciblent les sections appelées à organiser des formations et des diagnostics, ainsi que des actions conjointes avec les DSC.

Nous produisons aussi des tracts valorisant l'action revendicative dans la branche.

## YANNICK BERNARD, TRÉSORIER DE LA FCE CHARGÉ DU SUIVI DE LA BRANCHE PHARMACIE

Le délégué fédéral chargé de la branche est Yann Tran depuis février 2015.

Notre branche se compose de 244 entreprises et de 136310 salariés. Elle est répartie entre trois CCN : Industries pharmaceutiques, Fabrication vétérinaire et Répartition pharmaceutique.

Notre industrie est vieillissante, avec 28,4% de plus de 50 ans et seulement 10,5% de moins de 25 ans. La répartition par sexe est pour une fois à l'avantage des femmes,

56% contre 44% d'hommes. La CCN Répartition pharmaceutique compte 71,7% d'ouvriers, tandis que la catégorie cadres et techniciens domine dans les deux autres CCN.

Le nombre d'adhésions a sensiblement augmenté depuis 1998, avec 3522 adhérents en 1998 et 5700 aujourd'hui, mais il connaît actuellement une légère baisse. Le taux de syndicalisation suit la même tendance, avec 4,70% en 2003 et 4% en 2016. À l'image de ce qu'a vécu l'industrie automobile, notre branche a connu beaucoup de restructurations.

Nous organiserons des CNB décentralisés, qui sont le meilleur moyen de mettre en place des actions de terrain et de replacer le développement au cœur de notre mission. Nous devons aussi structurer le territoire afin de compenser le vieillissement de notre tissu militant. Une autre priorité porte sur la GPEC et les passerelles professionnelles afin de suivre l'évolution des métiers. Enfin, bien que le rapprochement des trois CCN ne soit pas d'actualité, nous essayons de mettre en place un groupe de travail afin de l'anticiper.



## CATHERINE PINCHAUT, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE CHARGÉE DU SUIVI DE LA BRANCHE PLASTURGIE ET NAVIGATION DE PLAISANCE

L'industrie plastique est jeune et très innovante, bien qu'elle soit associée dans l'imaginaire collectif à des conditions de travail assez pénibles. Elle essaie d'attirer les jeunes générations qui sont d'ailleurs une des cibles de notre développement syndical.

La branche est très largement composée d'entreprises de taille moyenne qui sont souvent des sous-traitants de l'industrie automobile. Nous comptons 3500 entreprises et 138000 salariés. Le délégué fédéral chargé de la branche Plasturgie est Thierry Perrin-Hudry.

Outre la plasturgie, notre branche traite aussi de la navigation de plaisance avec la construction de bateaux à voile ou à moteur. Cette filière nautique concentre 5300 entreprises et 40000 salariés. Elles sont implantées principalement en Poitou-Charentes, en Vendée, en Loire-Atlantique, en Bourgogne et en Bretagne.

Notre branche relève de deux conventions collectives, une pour la Plasturgie et une autre pour la Navigation de plaisance. Elles pourraient être rapprochées, comme cela était le cas dans le passé.

Nous pouvons nous féliciter de nos très bons taux de représentativité dans la Plasturgie, où nous sommes désormais la première organisation syndicale. Cette victoire, remportée face à la CGT, est une réelle satisfaction. Nous confortons, par ailleurs, notre position de leader au niveau de la navigation de plaisance, avec 46,51%, grâce aux équipes de Jeanneau et Beneteau qui atteignent des taux de 75%.

Cependant, les situations sont très contrastées en termes de dialogue social entre les deux conventions. Il est quasi inexistant dans la Navigation de plaisance, alors que notre organisation est incontournable dans la plasturgie.

Nous allons avoir une seconde chambre patronale face à nous dans la Plasturgie, peu portée sur le dialogue social. Nos négociateurs de branche et le CNB vont devoir sortir les griffes et faire preuve de combativité, voire introduire du rapport de



force au sein de nombreuses entreprises.

La plasturgie est implantée principalement dans la Plastic Vallée d'Oyonnax, et la branche s'est dotée d'un lieu de dialogue social singulier. En parallèle, le dialogue social territorial existe aussi dans l'Ouest, avec Plasti Ouest, et dans l'Est, avec Allizé-Plasturgie.

Nos adhésions ont progressé depuis 1998, et nous sommes passés de 2253 adhérents à 4186 en novembre 2016. Toutefois, notre taux de syndicalisation n'est que de 3% et ne reflète pas notre représentativité. La marge de progression est donc réelle.

Le développement est bien évidemment notre priorité, et le dialogue doit trouver sa concrétisation dans des adhésions. Notre plan d'action est relativement classique puisqu'il vise à l'implantation dans les entreprises sans représentation, tout particulièrement chez Smoby, Aptar, Mgi Coutier et Grosfillex. Les syndicats, les DSC et des fédérations, comme celle de la Métallurgie, avec laquelle nous avons des rencontres communes, devront donc développer un certain nombre d'actions.

Cela passe, par exemple, par des tractages réalisés au cours des CNB décentralisés, comme tout récemment chez Tryba.

Notre action clé vise tout particulièrement les jeunes. La chambre patronale a, d'ailleurs, et à juste titre, soulevé la question de l'attractivité des métiers de la Plasturgie et de l'apprentissage. Nous avons rencontré le Cirfap à Lyon, afin d'aller à la rencontre des futurs jeunes salariés, pour leur présenter la

CFDT et nos valeurs.

Ces actions se poursuivront, et constituent donc un vaste programme pour notre branche.

## JEAN-PIERRE GAUTIER, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL CHARGÉ DE LA BRANCHE VERRE

Le délégué fédéral chargé de la branche est Philippe Schmitt.

Notre branche est de taille modeste, avec ses 32000 salariés, réparties entre cinq CCN et une sixième qui n'a jamais été étendue.

De par sa capacité à être recyclable à l'infini, le Verre est présent dans de très nombreux secteurs d'activités.

Notre branche ne compte que 14% de femmes, peu de jeunes, et beaucoup d'ouvriers. Le verre mécanique représente plus des deux tiers des salariés. Comme d'autres branches, nous enregistrons une diminution du nombre de nos adhérents. Mais le taux de syndicalisation augmente, et il s'établit à 5%, même si cela s'explique en grande partie par un contexte économique très tendu.

La branche est essentiellement composée de grandes entreprises, à l'image de Saint-Gobain, AGC, Verallia, Arc International, mais aussi de petites entreprises de cinquante salariés, concentrées dans la Miroiterie ou dans le luxe, comme Daum et Baccarat.

Notre priorité est essentiellement le rapprochement de quatre CCN qui vient



d'avoir lieu.

En ce qui concerne le développement, nous allons à la rencontre des sections, et nous lançons des actions syndicales décentralisées, pas forcément avec des CNB, mais en lien avec les syndicats, afin de promouvoir les nouvelles implantations. Nous travaillons aussi avec les DSC de liaison, et nous souhaitons améliorer la mixité de notre CNB. Le renouvellement du réseau militant implique, bien évidemment, le recrutement de jeunes adhérents. Nous devons améliorer notre représentativité, notamment dans la filière du Verre à la main. Enfin, un effort particulier doit être porté au renforcement de notre coopération européenne et de notre réseau mondial dont nous avons la présidence chez Saint-Gobain.

## JOANA KERLY, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE CHARGÉE DE LA BRANCHE PÉTROLE

Le délégué fédéral chargé de la branche est Dimitri Guillier.

Notre branche est forte de 5000 entreprises dont 90% opèrent dans le négoce. Nous dépendons de deux conventions collectives, l'une pour l'Industrie pétrolière, l'autre pour le Négoce. Ces entreprises du Négoce ne comptent parfois qu'un ou deux salariés.

Nous avons 5,3% de salariés de moins de 25 ans, en raison d'un faible recrutement dans le domaine pétrolier. La branche est

plutôt masculine, avec seulement 26% de femmes. 25% des salariés sont des ouvriers ou des employés, 41% des techniciens et 45% des cadres.

Nos deux CCN sont à l'opposé l'une de l'autre, avec des groupes comme Total ou Exxon pour la première, et des petites entreprises pour la seconde, sans véritable droit syndical.

Notre difficulté porte essentiellement sur notre CNB qui possède des CTB uniquement là où se trouvent des raffineries, dont le nombre a beaucoup diminué. Nous n'avons que cinq véritables animateurs de branche, là où il existe effectivement plusieurs

sections, mais nous invitons des délégués syndicaux au plan national ou des délégués syndicaux du Négoce.

En termes de représentativité, ces deux conventions se traduisent par des résultats assez différents. Dans le négoce, nous sommes les rois du pétrole, avec 30%, mais dans un secteur où les petits patrons s'engagent peu. Dans les industries pétrolières, nous sommes la première organisation syndicale sur l'ensemble des collègues avec 22,48%. La CGT pointe à 22,04%.

Le dialogue social de branche est compliqué lorsque nous avons en face de nous Total et Exxon.

La branche comptait 72000 salariés en 2003, un chiffre divisé par deux aujourd'hui, ce qui ne facilite pas le développement. Ceci s'explique par les fermetures de raffineries, les impacts de la promotion du gazoil sur un secteur qui ne produit que de l'essence et, bien sûr, par la loi de transition énergétique pour la croissance verte. Néanmoins, 92% de l'énergie du secteur transport proviennent toujours de notre branche.

Comme dans d'autres branches, la baisse des effectifs a entraîné une hausse de la syndicalisation, et nous comptons 4,54% de syndiqués Cfdt pour 38000 salariés. Notre délégué fédéral est aussi membre de l'EPI, ce qui lui permet de mener ses actions de développement dans la branche Pétrole.

Cela se traduit par des animations de



micro-modules, des tracts « Proposer l'adhésion », des enquêtes Flash, des CNB décentralisés. Nous serons, par ailleurs, les premiers à lancer un challenge développement dans la branche. Nous sommes actuellement à moins de 45 adhérents et nous avons comme objectif de signer deux adhésions par section, afin de retourner à l'équilibre.



# ÉCHANGES AVEC LA SALLE

## QUESTION : EST-IL PLUS DIFFICILE DE FAIRE ADHÉRER À LA FCE AUJOURD'HUI QU'IL Y A VINGT ANS ?

### Aline Eysseric

« Je pense, en effet, que cela est plus difficile, à la FCE comme ailleurs, de façon générale. L'individualisme est à mon avis beaucoup plus marqué. »



### David Roldan

« Je suis d'accord avec cette affirmation. Les lois EL KHOMRI et MACRON y sont pour beaucoup. »



### Nathalie Dumais Legrand

« Il serait présomptueux de ma part de trancher cette question. Je pense que c'est à nous de faire bouger les choses en sortant des bureaux. Il n'en demeure pas moins que l'hémorragie est bien là. Le problème est donc celui du contexte, de la période que nous vivons. »



### Patrick Bovolenta

« Je trouve, en effet, que cela est plus difficile. Je constate de notre part une forme d'éloignement du terrain qui s'explique sans doute par une forme de routine chez les élus. La spécialisation demande du temps, de la formation, au détriment de l'action. »



## QUESTION : DONC, VOUS PENSEZ QUE LE TEMPS PASSÉ EN FORMATION EST UN FREIN QUI VOUS EMPÊCHE D'ALLER AU CONTACT DES SALARIÉS POUR LEUR DEMANDER D'ADHÉRER ?

### Antoine Olivieri

« Ma remarque sera plus générale. L'évolution des supports de communication nous oblige à repenser notre action. Nous devons proposer d'autres outils, d'autres services que 20 ans auparavant. Néanmoins, la reconquête du terrain et la recherche de proximité me semblent essentielles. »



**Sylvie Fosse-Hérault**, « Je pense qu'il est plus difficile de faire adhérer aujourd'hui en raison d'un changement sociétal. Les salariés ont moins de convictions, de valeurs, et cela renvoie à la notion d'individualisme. De plus, les salariés considèrent que le vote CFDT aux élections équivaut à une adhésion. À nous de leur faire comprendre que ce n'est pas la même chose, en étant plus convaincants et en réinvestissant le terrain avec des objectifs chiffrés. »



## QUESTION : NOUS ENTENDONS UN ARGUMENT QUI CONSISTE À DIRE QUE LES DSC NE PENSERAIENT QU'À LA REPRÉSENTATIVITÉ, TANDIS QUE LES SYNDICATS NE PENSERAIENT QU'AUX ADHÉSIONS. J'AIMERAIS ENTENDRE L'OPINION DES DSC ?

### Éric Lemoine

« Je pense que la reconquête du terrain, la priorisation des actions et le développement sont des sujets que les DSC partagent avec les délégués syndicaux. Au sein de la liaison EDF, notre priorité est bien le développement comme un moyen de relancer les adhésions et donc d'augmenter notre représentativité. Je reste persuadé de l'importance du travail collaboratif. »



### Hélène Lapauw

« Plus la charge de travail des salariés augmente, plus il est compliqué de les faire adhérer, car nous avons du mal à les rencontrer. De plus, nous avons encore tout récemment la capacité de réunir nos adhérents pour leur délivrer des messages qui passaient ensuite sur le terrain. Or, les difficultés actuelles de financement des congés de formation économique, sociale et syndicale sont un véritable frein pour notre relation aux adhérents, et donc aux salariés. »



### Sabine Cattani

« Au niveau des DSC, quelle est la politique de développement en relation avec les secrétaires de syndicat ? A priori aucune. Je travaille chez Enedis, et je n'ai pas abordé la question du développement avec mon DSC. »



### Yves Passelaigue

« À chaque niveau de responsabilité dans l'organisation, chacun se focalise sur ses propres missions. Il est compréhensible qu'un syndicat privilégie les adhésions qui ramènent des cotisations plutôt que la représentativité qui ne ramène que des voix dans l'entreprise. C'est d'ailleurs ce qui fait l'indépendance et l'autonomie d'un syndicat. »



**Nicole Goeller**

« Nous voyons très peu, nous aussi, les DSC. Mais, au-delà de cette problématique, un secrétaire de syndicat ne doit pas se focaliser uniquement sur la courbe des adhérents. Les valeurs qui sont les nôtres à la CFDT doivent nous inciter à dépasser ces questions de budget et d'indicateur. »



**Béatrice Ramauge**

« J'adhère depuis vingt ans, mais je ne suis réellement active que depuis un an et demi. Je refuse d'entendre que le DSC n'est pas en contact avec son syndicat. Tout dépend du syndicat auquel il appartient. Dans mon cas, je suis en contact régulier avec lui, et il m'apporte l'appui dont j'ai besoin. Il faut donc réfléchir en termes de dynamisme et d'implication. »



**Luc Durand**

« Air Liquide compte 35 sections réparties sur toute la France, et je suis en relation fréquente avec un certain nombre de secrétaires généraux de syndicat. Je partage entièrement l'opinion qui a été exprimée sur la différence d'objectifs entre DSC et secrétaire : représentativité contre cotisations. »



Nous sommes malgré tout en relation avec la fédération sur la question du développement. Après une réunion qui a eu lieu en novembre 2015, en présence de Jean-Luc Nicolas et de Dominique Bousquenaud, il est devenu plus facile de multiplier les relations avec les syndicats.

J'ai pris mon mandat il y a huit ans, et le développement que j'ai effectué depuis est de 250%. Il est donc possible de se développer, mais je pense aussi qu'il est difficile de faire adhérer aujourd'hui. Le salarié ne se syndique que si nous proposons un travail qui lui apporte concrètement quelque chose. La fédération fait état des pertes d'adhésions, sans préciser s'il s'agissait de départs à la retraite ou de sorties pures. Cela mériterait une analyse

plus précise avec un accès aux feuilles de route des sections. Je m'y efforce au sein de mon entreprise, en intervenant pour que tout adhérent qui part à la retraite recrute deux nouveaux adhérents.

Il existe donc des solutions, même en cas de départs importants à la retraite. Mais en tout état de cause, le développement dans les territoires doit être conduit en lien avec les syndicats. »

**Henri-Marc Desbout**

« Je pense que les dirigeants de la fédération ont su impulser la nécessité du développement aux DSC. Quant aux secrétaires, je ne pense pas que leur rôle se borne à faire entrer des cotisations. L'idée de collaboration me plaît, et elle me paraît d'ailleurs en voie d'amélioration. Nous devons promouvoir cette cohésion des DSC et des secrétaires généraux de syndicat au sein des équipes, des sections et des entreprises. »



**QUESTION : JE SOUHAITERAIS CONNAÎTRE VOTRE OPINION SUR L'IDÉE SELON LAQUELLE IL SERAIT PLUS FACILE DE SE DÉVELOPPER EN TEMPS DE CRISE ?**

**Laurent Chasles**

« Je suis un jeune DSC depuis le mois de mai. Je confirme ce point de vue. Sur le terrain, j'entends deux types de réponses de la part des salariés. La première consiste à dire que le fait d'adhérer ou non ne change rien puisque tout le monde bénéficiera des accords acquis par le syndicat. En revanche, les personnes qui adhèrent sont majoritairement des salariés qui ont des problèmes relationnels avec leur hiérarchie. Je ne dois pas être le seul dans cette situation. »



**Corinne Teulère**

« Je suis syndiquée depuis 1993. Lorsque mon entreprise a été confrontée à une crise grave, tout le monde s'est syndiqué. Je voudrais aborder un autre point, celui de la méconnaissance des DS de leur syndicat. »

**Didier Garnier**

« Je pense au contraire que les périodes de crise accentuent les phénomènes de départs. Je ne crois donc pas à l'adhésion par la crise. »

**Céline Djabali**

« Je suis DSC depuis août 2017. Je ne suis pas du tout d'accord lorsque j'entends dire qu'il serait plus facile de faire adhérer dans les petites entreprises. Dans mon cas, je ne rencontre jamais les commerciaux répartis dans toute la France, la direction ne me permet pas de rencontrer les adhérents. Je pense donc qu'il serait primordial de pouvoir joindre les adhérents pour pouvoir les connaître. »

**Mickaël Gras**

« Je pense que la proximité permet de renforcer la confiance qu'un salarié accorde lorsqu'il vote pour une liste. 80% des adhésions que j'ai signées proviennent de personnes que j'ai connu personnellement sur le terrain. »

**Yvette Léoni**

« Je pense aussi qu'il est plus difficile d'entrer dans les petites entreprises, encore faut-il se demander si nous devons y entrer. De plus, le lien de subordination entre l'employeur et le salarié y est beaucoup plus fort, ce qui ne facilite pas l'affirmation d'une appartenance syndicale. »

**Dominique Bousquenaud**

« Pour revenir sur cette opposition entre la logique de cotisation et la logique de représentation, je pense que la vision des syndicats n'est pas uniquement comptable ou financière. L'objectif de la fédération n'est pas d'attirer les adhérents pour faire de l'argent. Produire de l'adhésion, c'est faire partager nos idées, nos valeurs et notre vision. »



Ensuite, il faut aussi sortir de la vision nostalgique d'un monde où tout était plus facile vingt ans auparavant. Je n'ai pas le souvenir que les adhésions étaient plus simples à obtenir, l'individualisme était déjà bien en place. Cela doit donc nous pousser à réinvestir le terrain tout simplement, une pratique que nous avons peut-être un peu perdue. »

**Joana Kerly**

« L'objectif de cette session n'était pas que tout le monde soit d'accord, mais plutôt de mettre en lumière nos a priori. Les échanges nous ont permis de voir quels étaient les freins et les travers que nous devons surmonter. Si nous n'y parvenons pas entre DSC, SG, DF et SF, nous ne parviendrons pas à construire un projet ensemble. Les désaccords peuvent et doivent exister, mais sans représentativité, la CFDT ne servira plus à rien, et, sans adhérents, nous ne pourrons pas construire d'actions revendicatives. »

Je vous rappelle que dès 1997 nous soulignons déjà les effets de l'éloignement du terrain. Les conquêtes du syndicalisme ne sont pas à attendre de l'État.

En conclusion, je dirais qu'à la FCE nous sommes militants, nous sommes engagés, et nous sommes fiers d'être CFDT. J'espère que si nous travaillons ensemble, nous arriverons à redresser la barre et à atteindre l'objectif de 1 % par an. »



# L'HISTOIRE DE LA FCE VUE PAR SES PRÉSIDENTS

## JEAN-PAUL CHOULANT, PRÉSIDENT DE LA FCE

**J**e vous souhaite la bienvenue à tous, délégués syndicaux centraux, membres du CDF, dirigeants et anciens dirigeants de la Fédération Chimie Énergie CFDT, anciens présidents et anciens secrétaires généraux.

Nous accueillons chaleureusement aussi nos invités Pedro-Luis Hojas Cancho et Antonio Deusa Pedraza de l'UGT, Sylvain Lefebvre, secrétaire général adjoint d'Industrial European Trade Union, ainsi que tous nos partenaires.

Nous fêtons aujourd'hui les 20 ans de notre fédération, et ce moment est aussi marqué par la perte de l'un de nos anciens responsables qui a marqué notre histoire et celle de la CFDT tout entière, je veux bien sûr parler d'Edmond Maire, qui fut secrétaire général de la CFTC des Industries de la Chimie à partir de 1958, et qui a ensuite participé à son évolution vers la CFDT, avant de devenir secrétaire général de la Fédération des Industries Chimiques (FIC), en 1964. Par sa vision, il a marqué la fédération de son empreinte avant de prendre ses responsabilités à la tête de la Confédération de 1971 à 1988. S'il était un acteur syndical de premier plan, Edmond Maire était aussi un penseur de la transformation sociale dont les réflexions ont irrigué largement en dehors du syndicalisme CFDT.

Permettez-moi, en tant que président de la Fédération Chimie Énergie CFDT de vous retracer quelques moments de notre histoire commune à travers divers extraits d'interventions des différents Présidents lors de nos Congrès.



Tout d'abord, je citerai Jacques Danière, premier Président de notre Fédération qui nous a quittés tragiquement dans l'exercice de son mandat.

En ouverture de notre premier Congrès à Lyon, en mai 1997, Jacques Danière nous rappelait que quelques mois auparavant, en février 1997, nos deux anciennes fédérations, la FUC, Fédération Unifiée de la Chimie, et la FGE, Fédération Gaz Électricité, tenaient leurs derniers Congrès dans un même lieu, à Bagnolet, dans deux salles séparées, avec pour mission de jouer le dernier acte : rassembler ce que nous avons accompli et vérifier que nous étions prêts pour écrire une nouvelle page, mais ensemble, cette fois.

Pas à pas, la fédération a pris forme. Les pièces sont venues s'assembler. Jacques Danière nous rappelait que la coopération

des uns et des autres a permis de dépasser nos différences, malgré les remises en cause nécessaires. La naissance de la FCE-CFDT était actée.

En clôture de notre Congrès fondateur, Nicole Notat, alors secrétaire générale de la CFDT, nous rappelait les attentes de notre organisation envers notre nouvelle fédération : « *N'oubliez pas que dans vos domaines, ceux de la politique énergétique, de la production industrielle, de la recherche et du développement de nouveaux produits, plus encore ceux des conditions de travail, d'organisation du travail ou encore de l'environnement, toute la CFDT attend que vous reveniez avec des observations concrètes, des analyses et des pistes de propositions pour changer les choses.* »

En ouverture de notre deuxième Congrès à Tours en 2000, Jacques Danière,



EDMOND MAIRE

évoquant la crise fédérale qui avait secoué notre organisation, nous rappelait qu'il ne peut y avoir de réussite collective sans coopération.

En conclusion de ce même Congrès, Jacques Danière qualifiait celui-ci de Congrès de clarification. Il nous disait qu'il apparaîtrait clairement que la FCE avait franchi une étape importante dans sa courte histoire à Tours. Le temps lui a donné raison.

Lors de notre troisième Congrès à Amnéville en 2003, Michel Villaume a tout d'abord souhaité rendre hommage à son prédécesseur Jacques Danière. Puis, il a souligné que l'intégralité de l'exécutif fédéral avait été renouvelée depuis la création de notre fédération, et que six années après avoir quitté son port d'attache, le navire FCE poursuivait sa route et tenait son cap.

En ouverture du quatrième Congrès, à Clermont-Ferrand en 2008, Michel Villaume nous retraçait rapidement les grands événements qui avaient marqué les dix premières années de notre fédération.

Il revenait sur les choix effectués en 1997 et particulièrement l'un sur lequel beaucoup s'interrogeaient. Le type d'organisation et de structuration retenu n'avait pas d'équivalent dans la CFDT, une structure à

trois niveaux, avec deux niveaux politiques.

Tout d'abord, des syndicats territoriaux communs, maillons essentiels du fédéralisme pour assurer la cohérence politique de notre projet syndical. Ensuite, un comité directeur fédéral, où chaque syndicat est représenté et où, sur le principe de la double légitimité, les représentants sont les véritables dirigeants de la fédération. Enfin, un exécutif

fédéral resserré chargé de mettre en œuvre et d'animer la vie politique fédérale.

Et il affirmait que ce choix était sans doute le plus approprié pour assurer le succès de la FCE.

Au cinquième Congrès de notre fédération, à Marseille en 2012, Jean-Paul Couroussé mettait l'accent sur les règles statutaires de notre organisation : « *Nous avons au fil du temps mis en place une certaine éthique dans notre organisation – ce n'est pas rien – c'est même très important. Les statuts, les règlements sont des éléments importants de notre fonctionnement, ils doivent être connus de tous, c'est de notre responsabilité à tous.* »

Avant de poursuivre avec notre dernier Congrès, je vous propose de regarder une petite vidéo dans laquelle les présidents évoquent les moments importants de notre fédération.



JACQUES DANIERE

**L'ESSENTIEL DE LA VIDÉO  
DES TROIS PRÉSIDENTS DE LA FCE**

La vidéo rappelle que la FCE est la seule fédération de la CFDT à disposer d'un président. Ce médiateur fait le lien entre l'exécutif, le CDF qu'il préside et les syndicats. Le président est aussi le garant du bon fonctionnement de la fédération. Syndicaliste engagé et militant de longue date, Jacques Danière entame son mandat de président de la FUC en 1991. Il œuvre à l'aboutissement du projet Émergence et devient le premier président de la FCE en 1997. Il meurt brutalement en janvier 2001 durant son mandat. Convaincu que le bon fonctionnement de la FCE ne pouvait passer que par l'unification de la FUC et de la FGE, Jacques Danière ne cessa de se battre pour y parvenir. Orpheline de Jacques Danière, la FCE sollicite Michel Villaume pour reprendre la présidence.

**Michel VILLAUME**

*J'ai accompli la première partie de mon mandat en compagnie de Jacques Kheliff, qui était alors secrétaire général, puis de Patrick Pierron. J'avais eu le plaisir de travailler avec ce dernier en Lorraine, et une forme de complicité s'était installée entre nous. Lorsque je suis arrivé à la fédération, nous sortions d'une période de crise sans doute due à la jeunesse de notre organisation. Le travail a donc consisté à stabiliser une fédération tiraillée, mais consciente de sa destinée, avec des militants et des syndicats soucieux d'avancer ensemble.*

**Jean-Paul COUROUSSÉ**

*Avant de devenir président entre 2008 à 2012, j'ai suivi tout le parcours de fondation de la FCE, jusqu'à ce que Patrick Pierron me demande de prendre la succession de Michel Villaume. Patrick Pierron travaillait alors sur la valorisation des parcours militants et sur la décentralisation de l'action militante. Certains syndicats, dont le mien, remontaient des questions de terrain formulées par des militants de PME de la Plasturgie, de l'Automobile, du Caoutchouc. Ces interrogations ont incité la fédération à initier des actions dans la filière automobile, ce qui a abouti à un colloque avec la FGMM et au fait de porter la voix des équipes au niveau international. Le rôle du président consiste à s'assurer que l'organisation fonctionne dans la sérénité, dans le respect des statuts. Le président qui m'a succédé a ainsi hérité d'une maison en bon état. Jean-François Renucci a poursuivi le travail accompli en choisissant de donner à la fédération une impulsion européenne et méditerranéenne, avec par exemple la création de l'AESCOOMED, afin de sortir du cadre français.*

**Jean-Paul CHOULANT**

*Président de la fédération depuis le congrès de Marseille en 2012, j'ai vécu son histoire depuis son origine, et ce dès le projet Émergence, aux côtés de Jacques Danière à qui je dois beaucoup. Avant d'être président, j'ai été élu au CDF pendant dix ans. Lorsque j'ai entamé mon mandat de président, la fédération était en ordre de marche, comme vient de le rappeler Jean-Paul Couroussé. Le Congrès de Saint-Malo marque une étape essentielle dans notre histoire puisqu'il nous a permis de modifier nos statuts et d'inscrire la représentation de chaque syndicat par une femme et un homme. Le CDF est aujourd'hui quasiment à parité, et chaque syndicat, quelle que soit son importance, a un poids identique dans l'instance. Ceci illustre parfaitement la maturité de notre organisation. Je tiens aussi à souligner le dernier accord de coopération avec l'IG BCE qui inscrit l'action de notre fédération au cœur du syndicalisme européen. Bien que notre poids en termes de militants soit plus limité que celui de l'IG BCE, notre apport culturel, stratégique et idéologique est prépondérant dans cette coopération syndicale franco-allemande. De plus, notre fédération permet d'assurer une passerelle avec les pays latins. Je souhaite donc retenir les profondes évolutions de notre fédération, sa place dans le syndicalisme européen, l'équilibre entre ses syndicats et la parité hommes-femmes.*



**DE GAUCHE A DROITE : MICHEL VILLAUME, JEAN-PAUL COUROUSSE, JEAN-PAUL CHOULANT**

**Jean-Paul Choulant reprend :** lors de notre dernier Congrès à Saint-Malo en 2016, j'ai pu vous préciser que celui-ci était placé sous le signe de la maturité et que nous étions en capacité de nous interroger pour faire évoluer notre instance dirigeante, en revoyant l'équilibre entre les représentants des différents syndicats, en faisant abstraction de la taille de chacun d'entre eux, en faisant un bond en avant dans la mixité de cette instance.

Aujourd'hui, notre comité directeur fédéral atteint presque une mixité absolue.

Aujourd'hui, notre fédération prend le temps de réfléchir à son évolution et a engagé un diagnostic de son

fonctionnement. Trois groupes ont travaillé sur les thèmes suivants :

- ▶ Rôle et fonctionnement du CDF ;
- ▶ Mise en place ou réactivation des lieux d'interface et d'échanges avec les militants ;
- ▶ Proximité des syndicats avec toutes les sections dans tous les territoires.

Comme vous pouvez le voir, notre fédération ne s'est jamais reposée sur ses acquis et a toujours su évoluer pour être au plus près des réalités vécues par les salariés de notre champ fédéral mais aussi et surtout de ses adhérents et militants.



# 20 ANS D' ACTIONS SYNDICALES

## JEAN-PIERRE GAUTIER SECRÉTAIRE FÉDÉRAL

Merci à tous pour votre présence à cette table ronde.

Chacun d'entre vous a eu le privilège et la responsabilité de diriger la fédération en tant que secrétaire général : Jacques Khelif de la création



DE GAUCHE A DROITE : PATRICK PIERRON, DOMINIQUE BOUSQUENAUD, JEAN-PIERRE GAUTIER, JEAN-FRANCOIS RENUCCI, JACQUES KHELIF

### L'ESSENTIEL DE LA VIDÉO DE NICOLE NOTAT

« J'ai pris conscience des enjeux de la fusion entre la FUC et la FGE lorsque le sujet est arrivé au Bureau national de la Confédération en 1995. Je me suis rendue compte que ce sujet ne laissait pas indifférent un certain nombre de membres du Comité national. L'un d'entre eux, d'ailleurs, menaçait de quitter ce Comité afin de protester contre ce qu'il pensait être un passage en force. Depuis 1974, la Confédération avait inscrit dans son programme la possibilité de revoir les champs fédéraux et la création d'un axe Énergie. Les deux

fédérations ont pris le parti de forcer le destin, et ont initié des mesures afin d'engager le processus avant son arrivée au Bureau national.

Une fois passé ce moment de crispation, nous avons été plusieurs à comprendre l'intérêt de cette fusion et à l'approuver. Elle allait dans le sens d'un accompagnement des transformations à l'œuvre dans l'écosystème industriel et elle suivait un grand mouvement de structuration cohérent et pertinent au niveau européen et mondial.

Le vote du Bureau national n'a rencontré que deux abstentions et un refus de vote, et s'est traduit par une formule que je retiens. Elle disait que le Bureau

national prenait acte de l'opération qui était lancée, mais qu'il demandait à la Commission confédérale d'organisation de poursuivre le travail avec la fédération. À partir de ce moment-là, le mouvement était lancé, et il a abouti à la fusion.

Si ce rapprochement des deux fédérations était désormais acquis, la question du rapprochement de leur culture demeurait en suspens. Les deux fédérations ont apporté un soin particulier à la préparation de cette fusion et, peu à peu, elles sont parvenues à effacer les craintes et les doutes, pour aboutir au vote du Congrès en 1997 qui, n'ayant pas peur des mots, ressemblait à un vote de l'Union soviétique.

J'ai été très bien accueillie à ce Congrès, alors que deux ans auparavant, lors du Congrès de Montpellier en 1995, les deux fédérations m'avaient menée une véritable bataille pour protester contre les conditions de mon arrivée au poste de secrétaire générale. Le Congrès de 1997 nous a ainsi permis de nous engager dans une nouvelle relation, apaisée et constructive. »



NICOLE NOTAT

Secrétaire générale CFTD | 1992-2002

de la FCE en 1997 jusqu'en 2002, Patrick Pierron de 2003 à 2010, ce qui est le record de longévité, Jean-François Renucci de 2010 à 2014, date à laquelle il quitte Paris pour le soleil madrilène, et enfin Dominique Bousquenaud, notre secrétaire général actuel, que vous connaissez tous.

Notre table ronde s'articulera en deux temps, tout d'abord une présentation des éléments importants pour chacun des secrétaires généraux, puis un moment d'échanges avec la salle. Ces deux moments seront entrecoupés par une intervention vidéo de Laurent Berger, qui n'a hélas pas pu être présent parmi nous.

Pour débiter, je vous propose de regarder une vidéo de Nicole Notat, qui était secrétaire générale de la CFDT en 1997, lors de la création de la FCE.

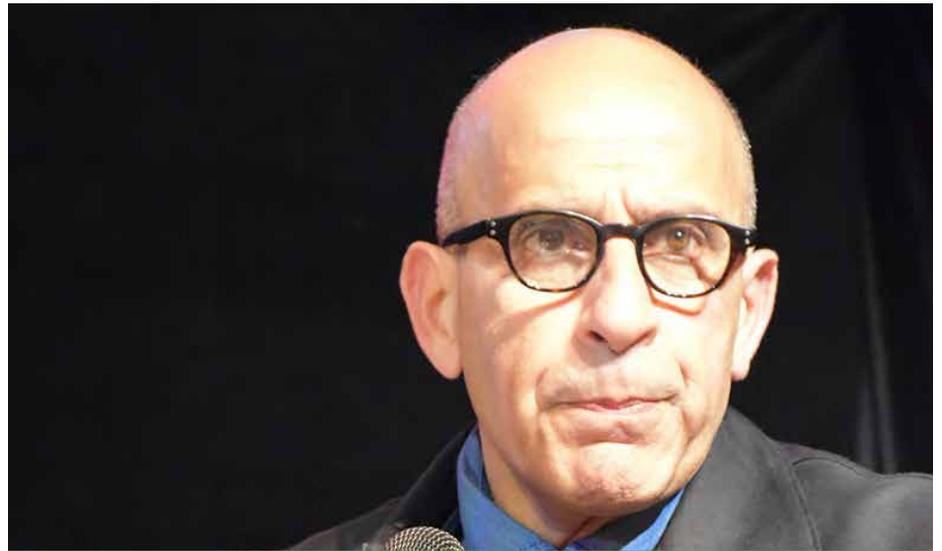
## JACQUES KHELIF SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE 1997 À 2002

Comme vient de le dire Nicole Notat, avec beaucoup d'élégance, mais aussi de franchise, cette idée de fusion n'a pas été accueillie dans la joie. Si cela a été rendu possible au niveau confédéral, Nicole Notat y est pour beaucoup, ainsi que Jacky Bontemps. Je rappelle que nous étions franchement minoritaires au Bureau national.

La première fois où j'ai entendu parler de ce rapprochement des deux fédérations, c'est quand je suis devenu secrétaire général de la FUC, en 1988, avec pour mission de prendre langue avec la FGE qui venait aussi de changer de secrétaire général. Je me suis rapidement attelé à comprendre les motivations de ce rapprochement, qui remonte en fait à 1966 lorsqu'il était question d'intégrer les mineurs à cette grande fédération de la Chimie et de l'Énergie. Le projet tombe à l'eau, revient en 1971 sans plus de succès, chacun voulant défendre son pré carré. Il faudra attendre l'impulsion de Christian Marquette, secrétaire général de la FUC, et d'Alain Chupin, secrétaire général de la FGE, pour aboutir à la fédération que nous connaissons aujourd'hui.

Je conserve un souvenir extrêmement marquant de cette période, et je veux revenir sur deux points.

Tous d'abord, la capacité que nous avons eue à surmonter les difficultés. Souvenons-nous du Congrès de Tours en



JACQUES KHELIF

2000 qui s'annonçait pourtant comme apocalyptique, *Libération* et *Le Monde* prédisaient l'explosion de la fédération. La « ressaisie » se produit au cours du Congrès, et cela est dû à la solidité des syndicats et au sens de l'organisation des responsables présents ce jour-là.

Ensuite, qui aurait pensé être là 20 ans après, pour fêter l'anniversaire d'une fédération qui s'est renforcée, affirmée, et dont l'existence et l'identité ne sont questionnées par personne ? J'ai eu l'occasion d'en parler récemment avec Nicole Notat, qui est fière du travail que vous avez accompli.

Je voudrais aussi revenir sur l'affaire des 35 heures chez Michelin. Cette histoire commençait mal. Je venais de lire une interview d'Édouard Michelin dans *Libération*, où il annonçait qu'il était ouvert à la discussion, alors que la famille Michelin s'y était toujours opposée. Les liaisons s'engagent alors à reculer dans cette négociation, qui était centrale pour la CFDT.

Je me rends compte rapidement qu'elles n'ont rien fait, pour plusieurs raisons : les militants n'y croient pas et restent braqués dans une culture d'affrontement, ils ne savent pas négocier, ils n'ont pas confiance dans l'autre. Le constat est identique du côté managérial : culture antisyndicale et refus de la négociation. Je rencontre ensuite Édouard Michelin, de manière « informelle », et nous nous demandons ce que nous allons faire. Son problème était le travail du samedi, auquel nous n'étions d'ailleurs

pas opposés. J'ai lui ai fait part de notre ouverture d'esprit, mais nous attendions une contrepartie sur le climat social et les relations industrielles chez lui.

Derrière Michelin, c'était l'avenir de toute la branche Caoutchouc qui se jouait. Nous avons connu alors le sang et les larmes, la fédération a dû imposer la ligne de la CFDT à sa liaison, ce qui a entraîné la perte de la moitié de nos militants. Quelques années plus tard, en 2003, alors que j'étais directeur du développement durable chez Rhodia, je reçois les vœux d'Édouard Michelin, et il m'informe de l'ouverture des négociations sur le droit syndical dans son groupe. Cet homme a tenu parole, alors que j'avais quitté sa société et que personne ne pouvait témoigner de notre accord tacite. Je ne l'oublierai jamais, car cette action a changé la donne syndicale. Je rends aussi hommage aux camarades de la CFDT Michelin qui ont fait le coup de poing contre la CGT dans les ateliers, ce qui n'est pas allé sans provoquer des intimidations personnelles en retour.

Parlons maintenant de l'Europe. J'ai été vice-président de la fédération européenne, et membre de l'exécutif de la fédération mondiale. Je suis un Européen convaincu. Je ne crois pas que notre pays ait un avenir hors du cadre de l'Europe, mais elle doit être sociale. Cela suppose de se retrousser les manches pour la construire. J'ai

travaillé pendant dix ans sur la trilatérale, avec l'objectif de fonder une instance de dialogue social au niveau européen dans la Chimie. Je me suis heurté à nos ennemis de toujours, les Anglais, les Néerlandais, les Nordiques, mais aussi les Allemands, et j'ai pris la décision d'avancer, mais uniquement avec ceux qui le voulaient aussi. Je parle donc des Espagnols et des Italiens. J'ai invité d'autres organisations, y compris la CGT, et seule FO nous a rejoint, à reculons. Notre première réunion ne présageait rien de concluant, jusqu'à ce que le patron espagnol, un ancien franquiste, manifeste son désir de poursuivre le travail. Cet espace de dialogue social existe désormais.

Quelques mots maintenant sur l'organisation du travail. Les nouvelles technologies n'ont de nouvelles que le nom. Elles sont connues, seules leurs combinaisons entre elles ont évolué. Notre fédération a d'ailleurs souligné qu'elles n'allaient ni enrichir les tâches ni libérer les travailleurs de l'assujettissement, et qu'il fallait profiter de ce mouvement pour réorganiser le travail et donner plus de pouvoir aux travailleurs et à leurs représentants. La FCE a été la première au sein de la CFTD à pointer le développement durable comme un terrain d'action revendicative et stratégique pour l'avenir. C'est un des leviers de transformation les plus puissants de nos sociétés, il interroge nos modes de production, de consommation et de décision.

Les changements en cours dans le code du Travail vont dans le sens de ce que nous préconisons dès les années 1990, à savoir repenser le rôle des branches en articulation avec la négociation d'entreprise, revoir le mille-feuille des IRP pour le rendre plus efficace.

### **PATRICK PIERRON SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE 2003 À 2010**

Lorsque Jacques Kheliff m'a demandé de le rejoindre à la fédération en 2000, nous traversons une période compliquée. L'harmonisation des IEG avec le reste de la fédération m'a demandé un an et demi. Nous devons saluer ses 20 ans, née dans la douleur, certes, mais grâce au travail des militants. À l'époque, la situation à Bolivar ressemblait à Beyrouth. C'est donc dans ce



**PATRICK PIERRON**

contexte que je deviens secrétaire général en 2003, au Congrès d'Amnéville. Le navire n'a pas coulé, et il a poursuivi sa route.

J'évoquerais donc cette période comme celle de la continuité dans l'action revendicative, de la réappropriation de l'outil fédéral et de la bataille pour gagner l'enjeu de la proximité avec les sections et les syndicats, ce qui n'était pas aisé pour une grosse structure. Cette question de la proximité a toujours été au cœur de mes préoccupations, tant au niveau de la stratégie fédérale, pour confirmer notre engagement, qu'au niveau de l'accompagnement des militants dans leurs parcours. Nous devons aussi nous attacher à passer des conventions avec des entreprises petites ou moyennes, en montrant que ces militants peuvent devenir responsables fédéraux. Cette période nous a permis de consolider la mise en place de liaisons et de faire venir les militants en tant qu'invités permanents au CDF.

Pérenniser les savoir-faire et les compétences existantes au sein de la FUC et de la FGE, approfondir les thèmes revendicatifs, nous ont permis d'affirmer la place de la FCE dans la Confédération en termes de réflexion sur l'emploi de qualité.

En ce qui concerne l'Europe, nous avons souhaité poursuivre dans la voie initiée par Jacques Kheliff et ancrer ses acquis dans l'ensemble des secteurs de la fédération. Cela nous a conduit à tisser des liens étroits avec l'IG BCE allemand, autour de

moments d'échanges et de séminaires de réflexions. Nous avons cependant dû mettre en place un rapport de force amical avec nos amis allemands et nordiques, afin de contrebalancer leur poids économique dans l'Europe.

En 2005, j'ai eu l'idée de créer une association latine, l'AESCOOMED dont l'objectif était de renforcer notre présence en Europe en tant que fédération syndicale, et de faire entendre les positions latines dans le Conseil européen, ceci dans une volonté d'égalité avec les Allemands et les Nordiques.

Traditionnellement, le secrétaire général de la FCE était vice-président de la Fédération Chimie Energie en Europe, et aussi de la fédération mondiale. Cela nous a permis de lancer des initiatives, comme des mises à disposition militantes et des mutualisations au niveau européen. Ces démarches ont renforcé le poids de la FCE. Enfin, nous avons initié ce genre de coopération dans les syndicats, pour ceux qui le souhaitaient. Le Syndicat de Rhône-Alpes Ouest a ainsi travaillé avec des syndicats italiens, les Lorrains avec les Belges et les Allemands, Adour-Pyrénées et Midi-Pyrénées avec les Espagnols. Par ailleurs, un membre de notre fédération a intégré le Conseil de surveillance de Bayer, ce qui est symboliquement très fort. Enfin, nous avons organisé une session de recherche européenne qui portait sur le développement durable, avec le directeur

France de Greenpeace et des syndicalistes de toute l'Europe. Nous avons pu comparer nos modèles sociétaux, nos rapports à la religion, à la politique. Ce fut l'occasion de constater notre spécificité française en matière de laïcité religieuse et politique.

L'action revendicative nationale a servi de phare lors de mon passage à la fédération, avec le développement durable placé au centre de notre travail. Nous ne pouvons pas parler de l'emploi sans parler de la vie quotidienne du salarié dans l'entreprise. Cette réflexion a été un véritable casse-tête, car je me suis heurté au refus des DS de retourner au contact des salariés et des contremaîtres qui y voyaient une remise en question de leurs prérogatives.

Mon axe de travail a donc consisté à un retour aux fondamentaux de l'action syndicale. Enfin, le dernier chantier visait à consolider l'interne en parvenant à une parité entre les IEG et le privé dans l'exécutif, à faire entrer les femmes au sein du CDF, et à accompagner le parcours militant au travers de formations et de contrats entre la fédération et les employeurs.

### JEAN-FRANÇOIS RENUCCI, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE 2010 À 2014

Lorsque j'ai entamé mon mandat en 2010, nous étions alors en pleine période de crise économique et sociale, qui pesait très fortement sur le fonctionnement de notre fédération. De nombreux territoires, des branches et des sections avaient été secoués par l'ensemble des plans sociaux que nous avons connus de 2007 à 2012. J'ai découvert, au Congrès de 2008, une fédération légèrement agitée. Les débats me semblaient certes importants, mais ils ne portaient pas sur la ligne politique de l'organisation et, au contraire, ils la détournaient, parfois. Certaines prises de position me paraissaient surprenantes et, dès mon arrivée en 2010, je me suis attaché à aller à la rencontre de tous les syndicats de la fédération afin de comprendre le passage d'une crise externe à notre crise interne.

Cette remise à plat a été la priorité de l'exécutif tout au long de mon mandat, afin de renouveler les bases d'un dialogue sain entre les syndicats et la fédération.

Ma deuxième priorité a consisté à anticiper les contours d'un syndicalisme

d'après la crise. Ces questions de modèles de croissance ne sont pas nouvelles et ont toujours été le terreau de notre réflexion. Nous avons donc entrepris deux actions. Premièrement, un travail sur la réflexion sectorielle de chacune de nos branches, lors d'une session de recherche. Cela nous a permis de rédiger des fiches pour chacune des branches et de développer des relations avec nos amis européens et internationaux afin de confronter nos visions. Je suppose que ce travail de confrontation des perceptions se poursuit au sein de la fédération.

Dans le même temps, une fusion des fédérations de l'Industrie s'opérait à l'échelle mondiale. Nous avons été acteurs de toutes ces réflexions et de ce mouvement. L'intention est louable, mais nous pouvons nous interroger sur la manière dont cela fonctionne. Afin de pouvoir apporter une réponse syndicale adaptée à l'organisation européenne et mondiale du patronat, il nous fallait des structures beaucoup plus fortes. Nous avons été les promoteurs des accords mondiaux, en vigueur chez EDF, Engie, Total ou Solvay. Les coordinations mondiales ont été organisées chez Sanofi, Saint-Gobain et Michelin.

Ainsi, j'ai tenté durant mon mandat de redonner du sens au dialogue social interne, tout en recréant de l'ambition pour nos secteurs professionnels. Je me souviens d'ailleurs que notre fédération a été la première à signer le pacte de responsabilité

dans la Chimie, et ce avant la Métallurgie. Pour la première fois depuis dix ans, il était question de création d'emplois dans la Chimie, alors que ce secteur ne connaissait plus que les destructions d'emplois.

Ainsi, cette confrontation de nos réflexions avec nos homologues nous a permis de nous enrichir lors de cette phase de transition qui a débouché sur le Congrès de 2016. Cette double volonté de redonner du sens au dialogue interne et de s'inscrire dans une démarche européenne et mondiale a largement contribué au développement des objectifs de la fédération.

### DOMINIQUE BOUSQUENAUD SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DEPUIS 2014

Ce qui est marquant au travers de ces témoignages, c'est cette volonté de cohérence politique, de continuité de l'action syndicale au fil des mandatures. Cela montre combien notre fédération repose sur des bases solides. C'est aussi notre capacité toujours renouvelée à nous projeter, à anticiper et à préparer les militants aux défis qui nous attendent.

L'évolution de l'industrie est aujourd'hui au cœur de l'actualité de notre fédération. Nous poursuivons, bien sûr, les sessions de recherche, comme celle de 2014 intitulée « Osons l'industrie », qui se proposait de



JEAN-FRANÇOIS RENUCCI

faire un état des lieux de l'industrie en France, en allant plus loin que notre champ professionnel de référence. Ces réflexions ont servi de socle pour la résolution de Saint-Malo, avec les grands enjeux industriels liés au numérique, à la robotisation, à l'évolution des emplois et à notre capacité à accompagner ces transformations. Notre réflexion doit aussi porter sur les filières d'activités.

Si les craintes demeurent, nous devons avant tout saisir les opportunités et, c'est un de nos enjeux. Nous y travaillons en tant que fédération industrielle avec nos amis de la Métallurgie autour de chantiers communs comme « l'industrie du futur ».

Nous ne pouvons pas parler d'évolution de l'industrie sans aborder la transition énergétique. Un débat lors du dernier Comité directeur fédéral nous a permis de remettre à jour notre positionnement sur l'ensemble des politiques énergétiques et des énergies. Nous nous inscrivons dans la continuité de la politique que nous avons menée avec le développement durable.

Je souhaiterais aborder la question de l'évolution des relations sociales, qui touche au droit du travail. La mission de la CFDT demeure encore et toujours le développement du syndicalisme au plus près des salariés. Le jalon de la représentativité en 2008 nous a permis de devenir en 2017 la première organisation syndicale de France dans le secteur privé.

L'évolution du dialogue social est indéniable, mais les ordonnances risquent de mettre un coup d'arrêt à cette volonté de faire progresser le dialogue dans les entreprises, et au rôle des organisations syndicales.

Deux visions s'opposent au sein du patronat : celle qui considère le dialogue social comme une chance, et celle, plus rétrograde, qui voudrait laisser les décisions aux mains des patrons.

Nous devons donc insuffler un dynamisme nouveau au cœur des entreprises afin de remobiliser les équipes, car c'est sur ce terrain que se déroulera la bataille.

La place du travail, son organisation et la qualité de vie au travail sont des thèmes importants pour notre fédération, et les salariés nous attendent sur ces questions. Nous nous heurtons malheureusement,



**DOMINIQUE BOUSQUENAUD, ACTUEL SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**

comme cela a été dit par Patrick Pierron, à des réticences dans les entreprises, lorsque cela remet en cause une organisation en place.

Notre fédération a démontré depuis 20 ans la force de sa structuration et sa cohérence politique. Mais, nous devons sans cesse réfléchir aux moyens de faire évoluer et grandir notre organisation. Le congrès a d'ailleurs permis de décider d'une composition remaniée du CDF, avec deux membres pour chacun de nos 27 syndicats et, bien évidemment, la priorité qui est donnée à la mixité. Les femmes représentent désormais 44 % du comité.

Un autre enjeu majeur est celui de la proximité avec nos équipes, et nous devons nous pencher sur l'efficacité de notre organisation, avec des syndicats qui fonctionnent avec des comités territoriaux ou des CTB. Il ne s'agit pas de tout changer, mais de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour répondre aux besoins des équipes dans les entreprises. Un groupe de travail du CDF réfléchit actuellement à ces questions.

En parallèle, nous questionnons aussi la place des adhérents. Récemment, l'enquête « Parlons travail » nous a permis de découvrir un tout nouvel outil mis en place par la Confédération. Il s'agit d'une plateforme participative où chaque adhérent peut apporter sa contribution. Cette initiative sera renouvelée lors du prochain Congrès confédéral, au cours

duquel vous pourrez directement intervenir et faire vos remarques sur les textes et sur la résolution.

En guise de conclusion, je tiens à rappeler que l'investissement de la FCE dans le syndicalisme européen et mondial est un choix historique, avec la volonté de montrer notre solidarité à l'ensemble des travailleurs et notre appui au développement de la démocratie.

Au sein de la CFDT, un accord de coopération regroupe quatre fédérations, la FGMM, la FEAE, les Services, et la FCE. Nous préparons ensemble les réunions, et lorsque nous y participons, nous portons les voix de ces quatre fédérations.

La FCE a renouvelé la signature d'un accord avec l'IG BCE, le syndicat allemand de la Chimie, fort de 650 000 adhérents, dont 110 000 nouveaux depuis 2013.

Notre volonté est de poursuivre et de renforcer le dialogue sectoriel, dont nous venons de fêter les dix ans dans le secteur Chimie, qui nous permet de signer des accords européens. Cela se traduit notamment par un socle de formation pour les opérateurs du secteur.

Je mentionnerai aussi les quatre accords de responsabilité sociale d'entreprise, avec la perspective de signer un accord mondial dans une grande entreprise de la fédération, qui pourrait être Michelin.

## L'ESSENTIEL DE LA VIDÉO DE LAURENT BERGER

« Il serait délicat pour moi de vous dire que la FCE est la plus belle fédération de la CFDT, car cela susciterait des réactions légitimes de la part des autres fédérations, mais la FCE a en effet une place particulière, en raison de son mode de structuration propre qui la lie très étroitement à ses syndicats. Au-delà, l'histoire de la FCE a marqué l'histoire de la CFDT, je rappelle qu'il s'agit de la fédération d'Edmond Maire, une figure historique de notre Confédération, et que notre exécutif accueille en son sein un de ses membres. Nous pouvons compter sur cette fédération, qui est exigeante et parfois aussi turbulente. Elle a su mener à son terme une fusion délicate afin de devenir une grande fédération qui se concentre sur les enjeux actuels de développement et de mutation industrielle, entre autres. J'apprécie le dialogue avec les élus de la FCE, dont l'exigence n'a d'égale que la convivialité. En ce qui concerne la place de la FCE au sein des structures CFDT et son apport dans les débats internes sur toutes les questions de politique industrielle et énergétique, je dirais que la FCE est dans le trio des fédérations du secteur industriel. Son apport est primordial sur ces questions, notamment grâce aux relations entretenues par la FCE avec la FGMM et la FEAE, et à leur réflexion confédérale. La FCE est au carrefour des enjeux de demain que sont la transition écologique et la transition énergétique, des enjeux qui impactent les salariés et nos militants. Le dialogue permanent entre la CFDT et la FCE contient aussi des nuances, comme dans le cas du mix énergétique, mais le travail de discussion effectué en amont avec les militants nous permet d'avancer. L'apport intellectuel de la FCE dans notre Confédération est indéniable, au même titre que son expérience militante. La FCE tire sa force

de sa cohérence, et elle est capable de se mobiliser sur les grands enjeux. La FCE a fait le choix des syndicats régionaux, et la CFDT respecte ce modèle de structuration qui privilégie la relation de proximité avec les responsables syndicaux. Ce contact avec le terrain permet la diffusion des actions et des positions. Certains points peuvent néanmoins être améliorés. Les secteurs locaux n'ont pas toujours fonctionné dans les syndicats, les secteurs professionnels locaux encore moins. Je ne considère pas le choix de la FCE comme un modèle, mais je me réjouis de constater qu'il n'a pas entraîné un affaiblissement de ses sections syndicales dans les territoires. Notre défi consiste désormais à retrouver de la proximité avec les sections syndicales et à produire de la continuité géographique tout en respectant la structuration de la FCE. Si je devais décrire la FCE en quelques mots, je parlerais de militants investis,

convaincus, exigeants qui sont un soutien pour la CFDT. En ce qui concerne l'exécutif de la FCE, je dirais qu'il s'agit « de gentils branleurs, mais qui bossent bien ». [rires de la salle] En conclusion, je souhaite à la FCE de doubler, voire tripler son nombre d'adhérents dans les 20 années à venir et de poursuivre son renouvellement, en conservant l'esprit CFDT sans être soumise. Cela nécessite une organisation cohérente, qui soit le relais de nos fondamentaux. La FCE a un rôle déterminant dans ce schéma, où la libre parole n'empêche pas la cohésion. »



# ÉCHANGES AVEC LA SALLE

## Jean Barrat

« Je note que la présentation de Jacques Kheliff à propos de Michelin était succincte et parfois inexacte, mais elle n'en était pas moins utile. Contrairement à ce qui a été dit, les militants se sont impliqués dans la négociation des 35 heures.

Le changement à la tête de la direction de Michelin a permis d'en faire une entreprise moderne, avec des représentations syndicales. La CGC s'est d'ailleurs tellement bien implantée qu'elle a fait plus de 50 % aux dernières élections, et nous a dépassés.

Je tiens à remercier Jacques Kheliff pour son rôle dans la transformation de l'entreprise. »



## Sylvie Fosse-Hérault

« J'aimerais parler du développement des adhésions dans un contexte de baisse des effectifs. Au cours des rappels historiques que nous venons d'entendre, j'en suis arrivée à me demander si le développement à l'échelle européenne ne s'est pas fait au détriment de celui de notre fédération. Je m'interroge sur un possible manque d'anticipation, avec les conséquences que nous voyons maintenant. »



## Emmanuel Jacquier

« Le syndicat se fixe comme objectif de rassembler entre 50 et 100 jeunes en 2018 pour la formation «Bienvenue», et d'échanger sur leur vision du syndicalisme de demain. Nous inviterons nos collègues du syndicat Rhône-Alpes Ouest pour une distribution de tracts en CNB Chimie sur notre territoire. Cependant, comment attirer des jeunes alors qu'il n'y aura pas plus de trois mandats désormais avec les ordonnances Macron ? Quel peut être le rôle de la FCE pour intégrer les jeunes dans un parcours militant ? »



## Didier Bonifaci

« Je souhaiterais vous interroger sur les motivations de la fusion entre la FUC et la FGE, dans laquelle nous nous retrouvons tous pleinement, et vous demander si une telle fusion est à l'étude avec l'électromécanique, ceci afin de donner un nouvel élan collectif ? »



## Jacques Kheliff

« Pour répondre à Jean Barrat, je dirais que mon propos lapidaire traduit l'impatience qui était la mienne à l'époque. Je ne remets pas en cause votre travail, je rappelle que le contexte était dur, et je tiens à vous féliciter. Ensuite, le fait d'avoir été dépassé par la CGC doit vous inciter à vous remuer. Cette situation n'est pas normale.



En ce qui concerne la syndicalisation, je reste persuadé que tant que nous n'admettons pas qu'un salarié n'a plus de raisons objectives d'adhérer, nous continuerons à faire fausse route. Pourquoi adhérer, payer une cotisation, tracter sous la pluie, et être mal vu par le patron ? J'ai souvent manifesté mon mécontentement lors des débats sur la représentativité, et je pense que nous devons aller au bout de notre réflexion, sinon cela joue contre l'adhésion. Il n'y aura jamais de vrai syndicalisme d'adhérents dans ce pays si nous poursuivons dans cette logique de représentativité. Cela implique de changer radicalement notre modèle de syndicalisme. Enfin, sur la fusion FUC-FGE, je rappelle que la Confédération était en pleine réflexion sur les champs fédéraux. Je pense que nous aurions tout intérêt à avoir une grande fédération d'industries, au-delà des champs de la FCE, sur le modèle de la Fédération des Services. Le but de cette fusion était aussi d'opérer un rapprochement entre les secteurs publics et privés sur les questions centrales de l'énergie, du développement durable, etc. Une question de fond subsiste : que devient la Confédération si nous constituons des grands ensembles fédéraux ? Cela implique

de repenser le rôle de l'interprofessionnel et du professionnel, ainsi que la structuration et le fonctionnement de la Confédération. Je nous souhaite bon courage. »

#### Patrick Pierron

« Je partage ce qui vient d'être dit, mais je n'oppose pas Confédération et fédérations. Le président de la République semble vouloir réduire l'impact des structures interprofessionnelles par rapport à celui des organismes professionnels, et la question sortira du cadre des champs fédéraux. J'avais évoqué avec mon homologue de la FGMM la possibilité de créer une fédération de l'Industrie. Cela soulèverait de nombreux problèmes tant au niveau confédéral que fédéral, mais il faut continuer à étudier cette option. Dans un monde où l'industrie est en contraction se pose la question de son poids et de sa représentation. Le projet doit être pensé en profondeur avant de s'engager dans une fuite en avant structurelle.



Pour répondre à Sylvie, je rappelle qu'à l'époque, notre action européenne ne nous a pas empêchés de réinvestir les questions du travail, de la syndicalisation et du développement en créant les EPI, afin d'accompagner les sections syndicales et de se rapprocher des salariés. La proximité avec les adhérents est le principal défi de toute structure importante, comme la FCE, et la syndicalisation doit être un moyen de partager une vision commune sur la société de demain. La FCE doit donc mener de front ces deux missions : le développement en France et en Europe. »

#### Dominique Bousquenaud

« Sylvie soulève un point très important, en effet. Je ne pense pas que nous ayons abandonné notre volonté d'un syndicalisme d'adhérents, preuve en est le nombre de sections qui se développe. Il n'en demeure pas moins que le nombre d'adhérents de la FCE est le même que 20 ans auparavant. Cela signifie, sans doute, que nous avons un peu laissé de côté cette question du développement. La priorité est donnée parfois à la représentativité aux dépens de la syndicalisation, mais nous demeurons combatifs sur ce sujet, avec des initiatives comme la Semaine du développement.



Jacques Kheliff s'interroge sur l'intérêt de l'adhésion, je pense que nous proposons des services aux adhérents, même si cela ne règle pas la question du fait de bénéficier des accords, que l'on soit adhérent ou non. Pour répondre à Emmanuel Jacquier, à propos du parcours militant, nous devons faire en sorte que la période d'engagement syndical soit reconnue dans l'entreprise professionnelle. Je prendrais le cas de Solvay, où nous avons signé un bon accord de valorisation et d'accompagnement pour nos militants. Le public jeune est en attente sur un sujet qui ne ressemble plus en effet à ce que nous avons connu. Nous devons pouvoir y répondre si nous voulons parvenir à attirer des jeunes.

En réponse à Didier Bonifaci, je constate au niveau européen une tendance aux fusions des fédérations industrielles, avec plus ou moins de réussite. Une fusion nécessite une

volonté partagée, des besoins politiques et stratégiques. Nous n'en sommes pas encore là avec la Métallurgie, même si nous renforçons notre coopération, mais la question se posera à moyen terme. »

#### Jean-François Renucci

« Je rappelle que l'un des objectifs prioritaires de la fusion était le doublement du nombre d'adhérents en dix ans. Nous avons échoué lamentablement. Je souhaite à Dominique Bousquenaud de réussir. Si nous voulons peser sur les réflexions de la Confédération, nous devons être capables d'attirer les salariés de nos secteurs. Ensuite, 90% des entreprises françaises sont des TPE et des PME. La difficulté est donc de toucher ces salariés, alors que cela est plus simple dans les grandes entreprises, dans lesquelles nous disposons de relais syndicaux. Le taux de syndicalisation en France se situe aux alentours de 8% et cela doit nous interroger sur la pertinence de notre offre syndicale. J'ai demandé hier s'il y avait eu une discussion du Bureau national à propos du chèque syndical. La réponse a été négative, alors que cela pourrait être un moyen pour les salariés d'apporter un soutien aux organisations syndicales.



Concernant l'attractivité du militantisme, la ministre Muriel Pénicaud a commandé plusieurs rapports sur la façon de permettre la prise en compte des compétences transverses acquises par un militant syndical pour les valoriser dans son parcours professionnel.

Enfin, au sujet de la fusion des organisations,

ces questions ont été débattues un peu avant le Congrès de 2012, et la résolution d'orientation contient un amendement qui vise à ouvrir une réflexion de la Confédération sur ce que devraient être les champs fédéraux au regard de la réduction du nombre de branches de 700 à 100. »

**Jacques Khelif**

« Je vous invite, mes chers camarades, à vous remuer au sujet de l'accord Solvay. Nous ne pouvons pas nous permettre d'échouer, au risque d'être plombés sur toutes les autres entreprises. »



**Thierry Gontier**

« La fusion n'a-t-elle pas entraîné une baisse de la qualité des relations de nos liaisons avec les sections ? De plus, j'aimerais que chacun d'entre vous nous cite un point sur lequel il n'a pas pu agir durant son mandat. »



**Philippe Lèbre**

« Je voudrais formuler un vœu, et un regret. Mon vœu porte sur la mixité au sein de notre structure, elle progresse, mais il reste encore du chemin à parcourir, notamment lorsque nous regardons l'ensemble des secrétaires généraux, et des présidents présents et passés. »



**Jean-Marc Croce**

« Je suis fier d'avoir participé aux 20 ans qui se sont écoulés, et d'appartenir à la FCE. Mon souhait est que nous portions tous nos efforts sur le développement et les services à l'adhérent. Si nous ne lançons pas ces chantiers, je doute fort que nous soyons aussi nombreux qu'aujourd'hui dans 20 ans. »



**Nicole Goeller**

« Je partage le point de vue de Philippe Lèbre sur la faible représentation féminine dans cette tribune. Je voudrais réagir par rapport à Solvay, dont tout le monde fait les louanges de la reconnaissance syndicale, sauf que dans mon territoire, nous avons un dossier de discrimination syndicale chez Solvay, justement, et la direction locale est anti-syndicale, tout particulièrement avec la CFDT.



Au sujet du développement, je voudrais faire un lien avec les ordonnances qui ne permettront plus l'implantation des syndicats dans les TPE. La volonté politique est clairement à l'encontre de la reconnaissance de l'engagement syndical. »

**Dominique Bousquenaud**

« Pour répondre à la question sur les liaisons, je pense qu'un travail important a été mené depuis quelques années afin d'améliorer les relations avec elles. Nous recevons et formons à la fédération les DSC après leur désignation. Néanmoins, certaines liaisons

ont des règles de fonctionnement qui ne sont pas dans les clous au niveau fédéral. À nous de travailler sur ce point.



Au sujet de la mixité, nous devons saluer les avancées au niveau du CDF qui se féminise. Il reste cependant un gros travail à engager dans toute notre organisation, comme dans les sections. La Confédération nous montre l'exemple avec la CE confédérale qui est à parité.

Je tiens à distinguer l'accord Solvay d'un problème particulier sur le site de Dombasle. Je discuterai plus précisément avec Nicole. Je pense qu'il s'agit d'un accord exemplaire, et nous avons intérêt à nous en servir et à le faire vivre. »

**Patrick Pierron**

« Je vous remercie sincèrement pour cette invitation qui nous a permis de nous retrouver. Durant ma mandature, mon regret été de trois ordres. Premièrement, la difficulté à faire venir des militantes au CDF : je n'ai pas réussi à aller au-delà d'un tiers de femmes dans l'instance. Deuxièmement, la difficulté à engager une syndicalisation alors que nous y mettions les moyens. Troisièmement, les liaisons d'entreprise qui représentent une situation plus confortable que d'autres pour certains d'entre nous. Je ne suis pas parvenu à aller à l'encontre de cette forme d'égoïsme qui existe dans la fédération. »



### Jean-François Renucci

« Je ne sais pas si nous avons échoué sur la restructuration des liaisons, mais nous sommes parvenus progressivement à renforcer les relations entre les liaisons d'entreprise et la fédération.

La modification des statuts de notre CDF nous a permis de progresser sur la mixité proportionnelle afin de prendre en compte la présence de militantes dans les différentes branches de notre fédération. Le CDF est désormais à parité.



Pour répondre à Nicole à propos des ordonnances, le fait que je sois maintenant chargé de présenter la politique gouvernementale aux autorités espagnoles ne me permettra pas de donner mon sentiment. Mais, à la lecture de ces ordonnances, je n'ai pas compris que la porte était fermée aux syndicats dans les TPE. Tout reste possible, à nous d'être en capacité d'aller sur le terrain.

Mon regret n'est pas celui de la syndicalisation puisque durant ma mandature, les adhésions ont augmenté. En revanche, je déplore que nous n'ayons pas pu sauver plus d'emplois lors de la crise, tout particulièrement dans la branche Pharmacie, où nous avons vécu plus de 60 plans sociaux. Mais je tiens aussi à vous exprimer ma fierté d'avoir pu diriger cette organisation pendant quatre ans. »

### Jacques Khelif

« Ce qui me frappe dans les propos de Nicole, c'est cette lucidité sur le fait qu'un accord se heurte aux réalités de terrain d'une entreprise. Pourtant, nous devons aussi être capables de saisir une opportunité lorsqu'une entreprise s'engage, comme chez Solvay.

Sur la question des PME et des TPE, je n'ai pas souvenir que la période précédente ait été particulièrement facile pour le développement syndical. Le combat continue, quelle que soit la nature des textes.



Enfin, mon regret porte sur les voltigeurs et sur notre volonté de réinvestir les CHSCT. Nous avons dépensé beaucoup d'argent, nous avons construit une relation remarquable avec l'Anact, nous avons formé 400 militants, et pourtant nous avons échoué, en raison de graves dysfonctionnements syndicaux. Les conditions de travail, au travers des CHSCT, constituaient pourtant un vecteur de syndicalisation. »



# CONCLUSION

## DOMINIQUE BOUSQUENAUD

Nous venons de revivre ensemble vingt années d'actions syndicales.

Il y aurait eu beaucoup d'autres choses à dire, comme les victoires qui ont été remportées dans les territoires par les équipes, les réussites de négociations, les accords qui font progresser les droits des salariés, les créations de sections, le développement de la fédération.

Cette période récente a aussi été marquée par la disparition de grands syndicalistes, nous avons rendu hommage à Edmond Maire qui a conduit la CFDT dans sa stratégie d'indépendance et de recentrage. Un recentrage de notre syndicalisme dans l'entreprise. Edmond Maire a longtemps été accompagné par Jacques Moreau, auteur du rapport qui porte son nom et qui sert toujours de référence à notre action.

Jacques Moreau nous a quittés lui aussi il y a quelques mois. C'était un ami de la FCE, il était lui aussi issu de la Chimie.

Et puis, bien sûr, François Chérèque, ce réformiste impatient qui nous a quittés bien trop tôt.

Ils nous ont guidés vers un syndicalisme d'engagement, de négociations et de progrès social. Un syndicalisme qui apporte des résultats pour les salariés. Pas à pas, il permet de construire avec les salariés et les adhérents de nouveaux droits, et de répondre à leurs attentes, aussi.

Dans une période difficile, dans ce contexte de crise qui perdure depuis des années, nous prouvons que cela est possible. C'est le seul syndicalisme qui démontre son efficacité.

Il exige un véritable dialogue social de qualité qui lui aussi se construit progressivement, avec des avancées qui ont été réalisées ces dernières années.



Par exemple, avec la place accordée à la négociation entre les partenaires sociaux, aux évolutions dans les entreprises avec les représentants des salariés dans les conseils d'administration, avec plus d'accès à l'information, ce qui doit permettre de mieux anticiper les stratégies des entreprises et leurs conséquences, même si cela reste difficile à mettre en œuvre : je pense en particulier à la BDES.

Nous espérons qu'une nouvelle étape soit franchie avec la réforme de droit du travail et les ordonnances. Il n'en est rien. Elles marquent bien au contraire un coup d'arrêt à l'évolution positive des relations sociales dans notre pays, et au renforcement du syndicalisme. Loin de développer la codécision, la frange la plus ringarde du patronat a obtenu le renforcement du pouvoir unilatéral de l'employeur. En particulier dans les petites entreprises.

Alors, c'est bien entendu dans les entreprises et auprès des employeurs qu'il faut se mobiliser pour obtenir des accords

de dialogue social, avec des objectifs et des moyens. C'est tout le sens de la campagne que nous menons aujourd'hui, en interpellant l'ensemble des chambres patronales, en invitant toutes les sections à faire de même dans les entreprises.

C'est cette stratégie de négociation dans l'entreprise qui a fait de la CFDT la première organisation syndicale dans le secteur privé, et qui fait évoluer l'image du syndicalisme : il aura fallu de longues années pour y parvenir, ou plutôt pour commencer à y parvenir.

N'en doutons pas, mes camarades, la voie qui a été tracée par nos prédécesseurs est la bonne, et c'est bien celle que nous poursuivons aujourd'hui et qui produit des résultats. La période est difficile, mais c'est dans l'adversité que nous avons toujours su démontrer notre cohésion, cette cohésion qui fait la force de la FCE-CFDT.

En choisissant la CFDT comme première organisation syndicale, les salariés ont fait le pari qu'une autre voie était possible, avec un syndicalisme porteur de progrès

social, facteur de compétitivité pour les entreprises, et bénéfique pour l'emploi. Cette première place est un moment historique depuis la création des syndicats, et un bouleversement dans le paysage syndical et social en France. Cette première place est votre réussite. Nous devons à présent consolider nos résultats afin de maintenir notre position de première organisation syndicale.

La négociation dans l'entreprise ne nous fait pas peur, car nous avons confiance. Confiance dans nos militants pour signer de bons accords, et confiance dans nos syndicats pour les accompagner et les épauler.

L'évolution importante que représente la mixité proportionnelle des listes électorales a pour objectif que les représentants du personnel soient à l'image du salariat. Il s'agit d'une déclinaison de l'égalité professionnelle dans l'exercice des mandats syndicaux, qui est hélas encore vécue aujourd'hui comme une contrainte par nos équipes.

Pour la CFDT, elle est avant tout une opportunité à saisir dans le cadre du renouveau du dialogue social. La CFDT a revendiqué et obtenu cette mixité électorale. Elle bouscule nos pratiques syndicales, et nous oblige à sortir de notre zone de confort, en allant au-devant des salariées qui ne sont pas toujours nos cibles habituelles de développement. Elle nous impose de changer nos représentations, voire nos préjugés, quant au manque d'implication des femmes dans le syndicalisme.

La mixité des candidats aux élections représente une richesse à plusieurs titres. Elle permet une meilleure prise en compte des attentes des salariés et de leurs réalités de travail pour construire des revendications plus fortes. Au sein des équipes syndicales, la diversité des profils est un plus pour la vie collective, avec l'intégration de nouveaux regards et de pratiques différentes.

Enfin, c'est un préalable nécessaire à la montée en responsabilité des femmes dans notre organisation, en vue d'atteindre la mixité proportionnelle des responsables à tous les niveaux de l'organisation. À ce titre, notre CDF, avec la volonté des syndicats, est désormais composé de 44% de femmes.

« On n'hérite pas de notre planète, on l'emprunte à nos enfants » : tel était le slogan de notre affiche, il y a vingtaine

d'années. Il traduisait notre engagement dans le développement durable. Un choix pas évident à l'époque pour une fédération syndicale de l'Industrie, de l'Énergie, de la Chimie. On mesure bien aujourd'hui toute la pertinence de ce choix.

Nous sommes au pied du mur, la lutte contre le réchauffement climatique est vitale. Les conséquences pour nos industries, pour nos entreprises et pour nos emplois sont directes. La transition énergétique, numérique, et la robotisation bouleversent nos entreprises et inquiètent à juste titre. Des emplois disparaîtront, d'autres se créeront. Des entreprises aussi. Cela peut constituer une opportunité pour maintenir une industrie compétitive en France, avec des emplois de qualité.

Là aussi, le dialogue social doit être l'outil de la réussite. Dans les entreprises, dans les branches, aussi, avec une réflexion à mener par secteur ou par filière d'activité. Si nous observons le secteur de l'énergie, par exemple, nous voyons bien qu'il dépasse largement les industries électriques et gazières, au-delà des questions de statut ou de convention collective. L'avenir de la filière doit être pensé avec l'ensemble des acteurs, des entreprises du secteur de l'énergie et, c'est un chantier à investir.

Je terminerai par quelques mots sur la syndicalisation et le développement. Là aussi, nous sommes au pied du mur.

Le développement est vital pour la CFDT, pour notre syndicalisme d'adhérents, pour notre autonomie, pour peser aussi sur les choix à tous les niveaux. Il s'agit d'un enjeu majeur pour le renouvellement des

militantes et des militants, qui sont nombreux à partir à la retraite dans les mois et les années à venir.

Le renouvellement militant, c'est aussi solliciter et mieux accueillir les jeunes comme adhérents, et aussi comme militants. Nous avons collectivement un gros travail à faire. Remporter cette bataille du développement dépend de nous, les outils sont là, et ne demandent qu'à être utilisés.

Je conclurai mon intervention par des remerciements.

Des remerciements aux secrétaires généraux de la FCE pour leur participation, ainsi qu'aux présidents.

Des remerciements à tous les membres de l'exécutif passé et présent pour leur engagement.

Des remerciements à toutes celles et à tous ceux qui ont permis la réussite de cet événement, l'équipe de la communication, avec Pierrette Goeller, Angelo Da Rocha et Christelle Lemaitre, le secrétariat général, avec Véronique Mazurek.

Des remerciements à tous les anciens qui ont construit la FCE, et avant la FUC, et la FGE.

Des remerciements à vous toutes et à vous tous, militantes et militants de la fédération, qui faites de la FCE-CFDT ce qu'elle est aujourd'hui, et ce qu'elle sera demain. Soyons fiers de cet héritage et continuons la route ensemble.

Merci à vous. »



# 20 ANS EN IMAGES

