

DEVELOPPEMENT

Dans le 3ème collège



Contexte et enjeux :

- Représentativité de FO au 3ème collège dans la Métallurgie (IDCC 0650): environ 10%.
- Sur les 1,5 million de salariés dans la Métallurgie, la moitié sont des ingénieurs ou cadres.
- Dans le cadre de la nouvelle grille unique de classification, les collèges existent toujours. Au vu de la croissance continue de ces populations de salariés, l'enjeu de représentativité chez les I/C, pour FO, est donc primordial (1 seul IDCC, 3248).

Deux nécessités: adaptation et persévérance: (1)

- démontrer la légitimité du syndicat (taux de participation aux élections professionnelles) qui passe par la démonstration de son efficacité (accords négociés et signés). « L'efficacité syndicale » est un élément clé d'un bon résultat électoral. Ne pas oublier que le positionnement de FO est difficile quand il n'y a pas « du grain à moudre » (André Bergeron). Il faut donc aller le chercher en étant force de proposition.
- Détecter des I/C à « potentiel social », reconnus par leurs pairs, pour les amener, petit à petit, à figurer sur les listes FO 3ème collège et à prendre des responsabilités syndicales. Avoir des délégués I/C est une nécessité.
- Etablir un dialogue direct avec les I/C. Rencontrer, même brièvement, tout nouvel I/C embauché. La particularité de FO : la présence sur le terrain. Privilégier l'écoute individuelle (vrai besoin des I/C qui attendent du conseil et de l'aide, en particulier dans la gestion de leur carrière).
- Organiser des réunions d'information (réunions « locales » par petits groupes, échanges à la pause-café, lors d'un repas, ...). Le syndicat doit être régulièrement visible, intégré dans l'environnement de travail. Organiser des manifestations conviviales spécifiques aux I/C (autour d'une présentation sur un thème donné et d'un débat (contribution à l'entretien des réseaux I/C) et d'autres pour les non-cadres.
- Etudier la possibilité, sur certains thèmes bien précis et avec des questions claires et ciblées, de mettre en œuvre une consultation occasionnelle des salariés (en se distinguant ainsi du législateur qui n'utilise plus depuis longtemps le référendum). Il est impératif de maîtriser ce processus, de faire un retour de la consultation aux salariés et, bien sûr, de tenir compte du résultat majoritaire dans la revendication syndicale.

Deux nécessités: adaptation et persévérance : (2)

- Après avoir écouté les problématiques individuelles et s'être engagé à aider pour leur trouver l'issue la plus favorable possible, réexpliquer la force de la négociation collective qui profite individuellement à tous (on n'oublie pas les fondamentaux, c'est essentiel).
- Aborder les thèmes spécifiques aux I/C (perspectives éco. de l'entreprise, sens du travail, autonomie, gestion de carrière/rémunération/formation/évolution, CC des I/C, conciliation vie privée/vie pro., **télétravail**/QVT, etc). Tous ces thèmes sont déclinés dans la plaquette « DVLPT de FO chez les I/C ».
- Créer ou recréer un lien « constructif » avec la direction de l'entreprise et rappeler son intérêt à disposer d'une représentation diversifiée au 3ème collège et pas seulement catégorielle. Instaurer une forme de « partenariat gagnant-gagnant » avec les hiérarchies (même si elles ne sont pas de sensibilité FO) -> Vu des salariés, si la hiérarchie reçoit FO, c'est que FO est « fréquentable ».
- Saisir tout prétexte pour négocier localement, en fonction des situations, des moyens syndicaux (humains, heures de délégation, ...) supplémentaires.
- Mettre en œuvre une palette de « services » (conseil sur la gestion de carrière et la formation/utilisation du CPF, aide à la mobilité, assistance juridique, mise en relation des nouveaux I/C embauchés avec les réseaux de cadres FO, « conciergerie », œuvres sociales CSE, AFOC, etc).

Une communication régulière :

Mais la communication à sens unique ne suffit pas !

- Mettre en place des outils modernes de communication (site internet, application mobile, réseaux sociaux) sans abandonner la distribution de tracts de la main à la main.
- Communiquer sur les thématiques intéressant les I/C (beaucoup de matière dans les communications fédérales et sites internet de la Fédération et de FO-Cadres, outil d'aide à la rédaction de tracts) ... sans oublier de communiquer « simultanément » sur les thématiques non-cadres. Faire des communications courtes, sur un sujet précis.
- Communiquer sur la stratégie de l'entreprise et donner la position FO. Faire des CR succincts de toutes les réunions des différentes instances. Il est impératif de rendre compte du mandat donné par les salariés.
- Communiquer sur le contenu des accords négociés et signés (ou non) par FO. Expliquer les positions FO. Rappeler les revendications et mettre en évidence les avancées obtenues pour chaque catégorie professionnelle (dont les I/C).

La communication, quel que soit son thème et quelle que soit sa forme, n'est pas l'Outil Miracle de développement syndical (lequel n'existe pas).

La communication ne peut pas remplacer le travail de terrain.

La communication est indispensable pour rendre compte, pour occuper l'espace médiatique et être au moins au niveau des autres OS (et de la direction d'entreprise qui hésitera de moins en moins à communiquer directement vers tous les salariés, sur tous les sujets, y compris sociaux).

Supports de la Fédération:

- Face à la nécessité d'avoir des militants bien formés, la Fédération déploie un ensemble de formations diversifiées. Celles-ci doivent contribuer à démystifier la manière d'approcher les I/C. Ces formations seront éventuellement complétées par des suggestions issues des réflexions du Groupe de Travail Cadres fédéral (GTC).

Dans un contexte où il est difficile de trouver des militants I/C, la formation de tous les militants sur les thèmes relatifs au développement dans le 3ème collège est une nécessité.

- Développement d'outils d'aide au développement syndical, à l'initiative du GTC, en lien avec la formation fédérale. Bilan mitigé sur l'utilité de la plaquette « DVLPT de FO chez les I/C » (pas une priorité ?, document difficile à exploiter ?, ...).
- Mise à disposition d'informations sur les sites internet FO Métaux et FO-cadres.
- Communication, via des circulaires fédérales spécifiques, sur tous les sujets sociaux, nationaux et de la branche de la Métallurgie, concernant les populations I/C (Réforme assurance chômage, ANI statut de l'encadrement, minima grille I/C, rupture conventionnelle, télétravail, synthèse CC des I/C, etc).
- Envoi régulier des tweets juridiques, des lettres trimestrielles FO-Cadres
- Support des secrétaires fédéraux à la demande des équipes syndicales pour définir les actions de développement à mener en fonction des situations locales, de la cartographie de l'entreprise. Rencontre des directions. Réunions locales avec des I/C, support lors de manifestations collectives conviviales, autour d'un débat, etc.