

**Assemblée des militant·e·s du Non Marchand**

30 novembre 2023

**Elections sociales 2024**

D’ici quelques mois, plus précisément entre le 13 et le 26 mai, des centaines de milliers de travailleurs dans les entreprises de + de 50 ETP glisseront, que l’urne soit virtuelle ou pas, leur bulletin de vote, confirmant ainsi la confiance qu’ils accordent aux candidat-es de leur choix et au projet que ceux- celles-ci proposent.

Il s’agira de la 19ème édition du scrutin se déroulant sur le terrain de la conflictualité sociale, c-à-d au sein de l’entreprise, au plus proche du quotidien des travailleurs, permettant à ces (futurs) élus de représenter, à travers les organes de concertation, leurs collègues. Tous leurs collègues.

Bien entendu, cette « expérience de la démocratie » trouve avant tout sa signification au niveau de chaque entreprise. Les équipes syndicales CNE, ainsi que les travailleurs dans les entreprises où la CNE NM n’est pas encore présente, seraient donc les seuls concernés par cet enjeu démocratique ? Nous ne le pensons pas.

Les élections sociales, c’est avant tout aventure humaine, militante, collective, très enrichissante du point de vue individuel, pour chacun et chacune d’entre-nous, pour les collectifs de travail, et tout autant pour le collectif CNE NM que nous construisons tous les jours à tous les niveaux.

Mais c’est bien plus encore : les enjeux de démocratie, de représentativité, de consolidation et d’amplification des équipes, de projet social, de communication, tous ces enjeux qui composent les ES ont, directement ou indirectement, des effets sur l’ensemble des militants.

Alors, posons-nous ensemble quelques questions et tentons d’y apporter les réponses permettant à chacun-e d’entre nous de concrétiser une belle victoire de la CNE NM, convaincus de l’intérêt collectif conséquent, indéniable, à grande et à petite échelle.

1. **Qui est concerné par les élections sociales dans les secteurs du NM ?**

Quelques chiffres :

Secteurs francophones : données 2019 (entre temps, l’emploi a progressé dans certains secteurs, malgré le covid, par des mesures de création d’emplois ou, pour l’Enfance, le passage de centaines d’accueillantes en statut de salariée) : 366 institutions de plus de 50 ETP.

Secteurs Fédéraux :

*Dans le secteur des Hôpitaux : 6% des structures occupent moins de 50 ETP, 3% occupent entre 50 et 99 ETP, 91% dépassent les 100 ETP. Dans les MR, 30% des structures occupent moins de 50 ETP, 27 % plus de 50 ETP, le reste plus de 100 ETP, illustrant le phénomènes de rachat/reprise des grands groupes.*

Malgré le fait que les organisations syndicales continuent à revendiquer une diminution des seuils pour l’instauration d’un CPPT et d’un CE, un nombre important de travailleurs et de militant-es du NM ne vivront pas directement l’élection (*Levez la main, celles et ceux qui travaillent dans un service, une institution où les ES ne seront PAS organisées !*).

2715 institutions de – de 50 ETP (essentiellement socio-culturel)

5526 institutions de – de 50 ETP (tous secteurs sauf 318).

Il y a une absolue nécessité que les dynamiques soutenant les élections sociales, particulièrement celles mises en œuvre par la CNE NM, profitent à toutes celles et ceux qui sont exclus de cette forme de démocratie sociale.

Cette AG en est l’une des incarnations : le projet syndical CNE NM que nous allons valider aujourd’hui, solide, rassembleur, nécessaire, identifiant les solutions de la CNE garantissant que ces « beaux métiers du Non marchand » soient attractifs, tenables et donnent du sens, soutiendra toutes les équipes syndicales : celles qui mèneront campagnes, et toutes les autres.

Tous les outils de communication décidés bénéficieront à tous, ES ou pas.

Enfin, nous en sommes convaincus (et le Congrès de la CNE l’a encore rappelé dernièrement) : c’est à travers un syndicalisme de masse (beaucoup d’affilié-es) et une masse de militant-es, que nous parviendrons au mieux à défendre la classe travailleuse, et à contrer la classe dominante.

Donc, gagner partout où les ES seront organisées, c’est réunir les conditions de victoires futures pour toutes et tous.

1. **Mais dans le Non Marchand, qui sont nos premiers interlocuteurs ? les politiques ? Les employeurs ne seraient pas si mauvais ?**

Dans les secteurs du Non Marchand, la qualité de la vie quotidienne des travailleurs est intrinsèquement liée aux choix politiques en termes de répartition des richesses, ainsi que par la manière d’affecter les budgets. Nous l’aborderons ensuite : la qualité des services rendus à la population est garantie par du personnel qualifié, réalisant des métiers utiles, qui ont du sens, dans de bonnes conditions tout au long de la carrière.

A quoi servirait donc la concertation sociale directe avec les employeurs ?

Nous savons que les choix de gestion, les choix opérationnels, ainsi que la légitimité accordée aux représentants en CE, en CPPT, et en DS, impactent le quotidien de toutes et tous. Que les employeurs ont une responsabilité certaine en matière d’organisation du travail, de qualité des contrats de travail, de prévention des risques.

Stabilité des horaires de travail, plans de formation continue, prévention et soutien au personnel dans des situations d’agressivité des usagers, analyse des risques psycho-sociaux, respect de la norme d’encadrement,

NON, les employeurs n’ont certainement pas le dernier mot. OUI, ils ont aussi leur part de responsabilité dans l’accentuation de la détérioration des conditions de travail.

OUI, la concertation sociale a du sens au sein des institutions de nos secteurs ! !

Nous savons qu’au sein des institutions, des victoires syndicales sont dues à l’acharnement des équipes dans la défense de dossiers, de propositions.

Ces victoires locales permettent aussi les victoires sectorielles et intersectorielles. Si c’est possible là, pourquoi pas ailleurs ?

D’une certaine manière , nous voulons incarner, à travers les listes CNE et à travers les nombreuses listes de candidats qui seront introduites, la capacité d’engranger des améliorations pour le personnel des institutions. C’est possible !

1. **Qui sont ceux et celles qui vont prendre part au vote ?**

Nous le savons : il existe au sein de notre société un ressentiment de plus en plus important vécu par les citoyens vis-à-vis de ceux/celles qui les représentent, vis-à-vis des élites, quels que soient les profils (politiques, médias, scientifiques mais aussi syndicaux).

Nous pouvons en outre prédire des années de plus en plus difficiles pour le mouvement syndical : fragmentation au sein du personnel, sous-statuts, individualisme accru, désintérêt pour le collectif, corporatisme… ces évolutions réelles vont peut-être s’accroître ces prochaines années, au détriment du travail collectif, pour toutes et tous.

Pourtant, la participation des travailleurs-euses à l’élection de ses représentants, même en dépit du vote non-obligatoire, reste très importante : entre 55 et 70% (différences collèges ouvriers/jeunes/Cadres, etc… et CE-CPPT).

Ces chiffres impressionnants, malgré la faible érosion constatée (à remettre dans un contexte de crise sanitaire) en 2020 par rapport à 2016, indiquent que les organisations syndicales représentatives et leurs candidats sont perçues comme étant des acteurs légitimes et soutenus par la base, précisément dans leurs missions de représentation au sein des organes de concertation.

Il s’agit donc bien de la légitimité démocratique qui doit être favorisée par la participation massive du personnel.

Comment garantir cette large participation ? La réflexion doit être systématiquement menée, par chacune des équipes syndicales, dans le contexte local, quelle que soit la question posée (date, vote électronique, communication, campagne, etc…).

Pour répondre facilement aux questions portant sur la participation massive des collègues (mais à bien d’autres questions), nous vous invitons à utiliser l’outil « cartographie » de son institution, afin d’identifier les rapports de force en présence, les profils (pro/anti),etc…

Evidemment, au plus le personnel se reconnaîtra dans la liste CNE, au plus le projet syndical porté par l’équipe répondra aux attentes collectives du personnel, au plus le bilan de la CNE NM sera positif, au plus nous avons de chances de rencontrer un large suffrage.

Ne perdons pas de vue que nous devons rester des acteurs de la démocratie tout au long du mandat. Les processus de consultation devront être amplifiés aussi tout au long du mandat CE et CPPT.

En conclusion, nous devons convaincre tous les travailleurs d’aller voter

1. **Et les candidats verts, qui sont-ils ? Qui seront-ils ?**

Une première aventure pour près de la moitié de nos candidat-es. La routine pour les autres ? Cela reste néanmoins à chaque fois une période très intense à chaque moment du calendrier, du recrutement jusqu’à la mise en place des organes de concertation nouvellement élus.

Mais l’aventure débute, d’une certaine manière, dès la première seconde qui suit la décision de s’y engager !

Aujourd’hui, si nous voulons gagner les élections, il nous faut de manière incontournable :

● Consolider les équipes existantes:

Oui, la légitimité des représentants du personnel est de plus en plus souvent remise en question, voire parfois niée, par les employeurs, et parfois même par les travailleurs. La violence managériale s’accommode très souvent d’une volonté de rendre illégitime la concertation sociale : faire traîner les dossiers, reporter inlassablement les points de l’ordre du jour. Pire, isoler le délégué du collectif, le dénigrer, l’épuiser. Toutes ces formes d’opposition et de pression ne sont absolument pas à la hauteur des enjeux du Non Marchand. La concertation sociale, et l’action collective, démontrent depuis des dizaines d’années qu’elles sont les vecteurs de progrès social et d’améliorations pour le personnel et pour les bénéficiaires.

Nous connaissons, et nous devons en tenir compte, l’épuisement syndical vécu par certain-es d’entre vous. D’une part en affirmant aujourd’hui encore plus fort qu’hier, à ces employeurs, que nous ne tolérerons plus ces intimidations. D’autre part, en soutenant les délégués actuels dans toutes les dimensions de leur travail syndical, par l’activation des leviers tant juridiques que collectifs assurant leur légitimité (la légitimité juridique ne suffisant parfois pas, il faut la renforcer par la qualité de notre travail syndical).

Enfin, en étoffant les équipes en place, en visant la complémentarité des forces, des atouts et des compétences de chacun-cune.

● Assurer la représentativité de tous les métiers et de toutes les catégories de personnel

-> les femmes

 Que les femmes de l’assemblée lèvent la main !

Dans les secteurs francophones, près de 80% des emplois sont occupés par les femmes (avec des secteurs plus féminisés que d’autres – 318 : 95% - 319 : 69%. Malheureusement, ces chiffres sont liés aux représentations genrées très tenaces faisant croire que les métiers du CARE (s’occuper des enfants et des personnes âgées, soigner à domicile) relèveraient de qualités féminines et les métiers nécessitant sans doute parfois plus de force (comme les métiers d’éducateur, d’animateur dans certains secteurs plus difficiles – AAJ par exemple) relèveraient de qualité plus viriles. Cela doit évoluer : pour combattre la pénurie, l’une des pistes est de travailler ces stéréotypes.

L’enjeu de la représentativité des femmes est donc absolument incontournable, dans tous les secteurs. Nous devons

Aujourd’hui, la proportion des militant-es femmes n’est pas suffisamment représentative du nombre de femmes travaillant dans les secteurs du Non Marchand. Outre cet objectif de représentativité que se doivent de poursuivre les équipes et les secteurs, il est important de rappeler que les femmes sont un atout ! Chaque travailleur a sa propre vision de la situation. Cette vision est, e.a., liée au genre.

-> les ouvriers

Les ouvriers sont tout autant les oubliés .

Pourtant, il n’est plus à rappeler que dans les collectifs de travail, ces métiers assurent la qualité des missions rendues, au même titre que les autres !

Plus encore, dans certains secteurs, une partie de leur travail, directement ou indirectement, est social, éducatif, préventif… alors, continuons à revendiquer le statut d’emploi pour ces collègues !

Ils sont souvent les oubliés.. de tout : des réunions d’équipe, de la valorisation salariale, de la formation continue, etc…

-> tous les métiers (>< corporatisme)

Ces dernières années, les corporatismes ont le vent en poupe.

Pourtant, ces organisations n’ont aucune légitimité, si ce n’est de mettre en exergue certains problèmes vécus par les seules catégories qu’elles représentent, en prônant des solutions au détriment du collectif et d’autres priorités. Le corporatisme nuit gravement à la qualité de la prise en charge des services collectifs où TOUT le monde travaille et traverse des moments inter-métiers

-> tous les sites

La cartographie doit permettre, dans les institutions multisites ou multi-services, d’identifier là où il est nécessaire de recruter, pour être au plus près des quotidiens des collègues, pour faciliter ensuite le travail de représentation et d’information.

● Ne pas rater la transmission du flambeau, et garantir demain un syndicalisme Non Marchand pérennisé et solide, en rajeunissant les équipes, en permettant aux jeunes de prendre leur place et d’apporter, peut-être, un regard neuf. Quand on croise l’âge moyen de nos militants avec l’âge moyen de nos affiliés, il y a des distorsions importantes. Dans certains secteurs, l’enjeu est presque vital, avec ces 10 prochaines années, une pyramide des âges qui, d’année en année, aura pour conséquence la sortie naturelle de centaines de travailleurs. Par conséquent, de nombreux jeunes travailleurs devraient les remplacer, en espérant que les difficultés de recrutement soient combattues par une meilleure attractivité.

Exemple : «  Comparaison entre l’âge des affiliés et des militants CP 319 »

Dans le secteur de l’aide sociale, la tranche des 30-39 ans est majoritaire et représente à elle seule 29% du total des affiliés CNE. Si l’on regroupe cette catégorie avec celle des 40-49 ans et celle des 50-59 ans, on obtient 74% des affiliés du secteur. 74% de nos affiliés ont donc plus de 30 ans. Ces 10 prochaines années, près de 20 % de nos affiliés vont quitter le monde du travail.

Il est important de noter que la catégorie 18-29 ans regroupe 17% du total des affiliés : le secteur de l’aide sociale ne se caractérise donc pas par un vieillissement de ses affiliés, puisque la tranche 18- 39 ans regroupe presque la moitié (46%) des affiliés.

La répartition des militants en fonction de l’âge est quant à elle différente de celle des militants. Alors qu’il y a 17% d’affiliés dans la tranche 18-29 ans, seuls 4% des délégués CNE appartiennent à cette catégorie d’âge. À l’opposé, 14% des délégués CNE ont plus de 60 ans, tandis que les affiliés de cette catégorie ne représentent que 9% de la totalité des affiliés.

Plus généralement, les délégués ayant plus de 40 ans représentent 72% des délégués du secteur : contrairement aux affiliés, les militants de l’aide sociale sont donc bien concernés par un vieillissement de leurs membres.

Alors, laissons la place aux jeunes pousses !

● Entreprises P : Les entreprises P (P pour pénétration) c’est un enjeu central à ne pas rater ! Dans ces entreprises où la CNE n’est pas présente, il nous faut permettre de rendre les travailleurs acteurs de la démocratie. En les convainquant, de la même manière qu’un jour aussi, quelqu’un ou quelqu’une vous a convaincu.

Le nombre de ces entreprises est élevé, particulièrement dans les Maisons de repos et en aide sociale.

1. **Comment mener campagne ?**

Nous sommes nombreux à penser que la campagne la plus efficace démarre… dès le lendemain du vote précédent, car c’est tout au long de l’exercice du mandat que nous devons travailler à répondre aux attentes du personnel :

* Par une information de qualité (sur l’évolution de la législation, sur les droits des travailleurs, sur les actualités sociales) ; mais ce qui intéresse avant tout le personnel, c’est ce qui est discuté en CE, en CPPT et en Délégation syndicale
* Par une consultation du personnel sur leurs priorités (et donc, pas seulement une fois tous les 4 ans, mais tout au long de l’exercice du mandat)
* Par une présence concrète sur le terrain, pour identifier les problèmes rencontrés par les collègues, et les collectiviser (ou les relayer au niveau du secteur)
* Par un suivi des demandes

Tout cela est conforme avec les valeurs incarnées par la CNE et l’ensemble de ses militants, confirmé avec les attentes de nos affilié-es exprimées à travers notre grande consultation.

Mais bien entendu, la campagne se jouera concrètement et de manière intense dès l’introduction des listes et la présentation, aux collègues, des candidats CNE, du projet de l’équipe syndicale.

Sur le terrain (par la distribution concrète de tracts, par la visibilité sur les valves, par la création d’évènements CNE), mais aussi sur les réseaux sociaux devenus incontournables.