



# Congrès CGT Université de Lille

## Document d'orientation



### PLAN

#### Les contextes: constats, luttes et enjeux

- Au niveau de la société et du gouvernement
- Au niveau de l'ESR

#### L'union des syndicats CGT des universités lilloises

- Rappel des événements syndicaux qui ont favorisé l'union des syndicats
- Quelle réalité pour aujourd'hui et demain?
- Organisation syndicale, quelques pistes
- Rôle de notre commission exécutive

#### La syndicalisation

- Constat d'un contexte peu favorable
- Le renforcement syndical

#### La formation syndicale: un enjeu

- Pourquoi la formation syndicale?
- Propositions pour développer la formation syndicale de tous les syndiqués

#### Revendications

- Construire nos revendications
- La féminisation

#### Stratégie électorale et participation aux instances

- Enjeux de notre participation aux instances
- Notre stratégie électorale

#### La vie syndicale

- La qualité de vie syndicale
- Action culturelle : proposition de l'intensifier

#### La propagande / La Communication

- Production et diffusion de notre expression
- Outils numériques syndicaux.

#### Nos liens avec les autres instances de la CGT

- Affiliations
- Lien avec les organisations CGT du secteur (SNTRS, CGT-CROUS, CGT Educ Action)

# LE « POURQUOI » DE CE CONGRÈS DU 16 FEVRIER 2018

Le but de ce document d'orientation du congrès du 16 février 2018 est d'apporter, par le débat démocratique, des propositions de solutions pratiques en réponse à la situation nouvelle créée par la fusion des universités lilloises. Nous voulons développer notre CGT – Université de Lille pour défendre les intérêts des travailleurs et nous organiser en tenant compte de la nouvelle donne locale, tout en restant fidèles à nos choix d'engagement à la CGT.

En gardant en tête les terrains de luttes et les enjeux nationaux, dont ceux spécifiques à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, cela passe par l'analyse du fonctionnement et des actions passées, puis par la définition collective d'une stratégie de renforcement. Il nous faut en effet renforcer la présence CGT sur tous les sites sans affaiblir le syndicat. Ce document d'orientation passe donc en revue tous les thèmes et terrains d'action d'un syndicat : syndicalisation, formation syndicale, vie syndicale, revendications, stratégie électorale, présence dans les instances, propagande et, pour finir, la question de nos rapports avec les autres instances de la CGT.

## LES CONTEXTES: CONSTATS, LUTTES ET ENJEUX

### Au niveau de la société et du gouvernement

Les gouvernements successifs (dont M Macron représente un summum) mettent en coupe réglée le pays selon la volonté du Medef. Chaque semaine, on nous annonce de nouvelles fermetures d'entreprises, de nouvelles attaques contre le pouvoir d'achat et contre les quelques aides qui permettaient aux plus fragiles d'entre nous de ne pas sombrer. Et dans le même temps, les employeurs accumulent les baisses de cotisations patronales et les plus riches profitent de nouveaux allègements fiscaux.

- le pilonnage du droit du travail et des acquis sociaux;
- les menaces sur les instances de représentation du personnel (IRP);
- la criminalisation de l'action syndicale revendicative;
- la privatisation de la fonction publique;
- l'intoxication par des medias majoritairement aux ordres du pouvoir et du capitalisme, qui nous martèlent qu'il n'y a pas d'autres alternatives sociales et économiques;

La liste est longue.

### Au niveau de l'ESR

La marchandisation des savoirs

La marchandisation des services aux publics

La course à l'excellence qui nous met en concurrence les uns avec les autres

L'augmentation des charges de travail et la diminution des moyens matériels et humains

Les fusions à marche forcée génératrice d'appauvrissement de la qualité des services et de souffrance des personnels qui les subissent

Le recul de la démocratie

Le recours massif à l'emploi contractuel, à la précarisation et aux sous-traitances....

## NOUS AVONS DU BOULOT



# L'UNION DES SYNDICATS CGT DES UNIVERSITES LILLOISES

## Rappel des événements syndicaux qui ont favorisé l'union des syndicats

La création d'un syndicat commun Lille 1 et Lille 2 avait déjà en partie acté l'union syndicale de ces universités au niveau des travailleurs. Cela sans tractations interminables !

Le départ en retraite du secrétaire du syndicat CGT de Lille 3 et plusieurs démissions ont fragilisé cette section syndicale. Elle eut besoin à ce moment de l'aide que lui fournirent les camarades de Lille 1 - Lille 2 , pour se maintenir, se réorganiser et se préparer à notre union. Un certain nombre d'initiatives communes ont eu lieu comme des "heures d'information syndicale" communes, des permanences, des appels à mobilisation et des invitations à la CE du Syndicat de Lille1 - Lille 2. L'addition de toutes ces situations a très largement concouru à installer une union syndicale dans les faits, même si elle reste à conforter.

## Quelle réalité pour aujourd'hui et demain?

La nouvelle donne issue de la création de l'Université de Lille, c'est plus de 6.300 BIATSS, Enseignants, Doctorants, 350 Chercheurs, 67.000 étudiants, tous répartis sur une dizaine de sites.

Or, nos forces syndicales sont localisées en majorité sur le campus Cité Scientifique. Si, pour l'activité des élus, cette situation n'est pas gênante, elle très problématique sur le terrain.. Nous devons faire face maintenant à un campus fragmenté, avec pratiquement un effectif triple.

Même si elles sont dévouées, les forces syndicales des composantes de Droit et Santé et de Sciences Humaines et Sociales sont peu nombreuses et parfois isolées. La mise en place d'un syndicat sur un établissement aussi étendu, réclamera un effort d'organisation de nos forces ainsi qu'un appui militant conséquent de la part de la plus grosse implantation du syndicat (Campus Sciences et Technologies, ex-Lille1).

L'enjeu principal pour l'avenir du syndicat, à l'échelle de l'UdL est d'accroître l'efficacité de notre outil syndical, malgré un contexte national et local peu favorable, et encore complexifié par la fusion qui nous est imposée.

Si nous y parvenons significativement et durablement, nous pourrons envisager de créer de nouveaux champs d'intervention, en favorisant l'initiative et la collaboration des syndiqués eux-mêmes. L'action syndicale et sa charge de travail importante ne peut plus reposer, comme actuellement, sur un nombre réduit de camarades «multi-tâches» toujours sur la brèche et sur tous les fronts.

## Organisation syndicale, quelques pistes



Nous proposons que des groupes thématiques (ou groupes d'activité) composés de syndiqués volontaires soient mis en place par la Commission Exécutive (CE). Leur travail aura ensuite force de proposition à la CE. Pour simplifier la liaison et l'activité des groupes avec la C E, il est proposé qu'il y ait au moins un membre de la CE qui participe à chaque groupe si nos forces le permettent. L'adoption de cette organisation, impliquant un plus grand nombre de syndiqués devrait produire une meilleure cohésion entre nous. La CE pourrait ainsi s'appuyer sur les rendus des groupes pour décider des initiatives et des actions à mener. Les Assemblées Générales de syndiqués pourraient permettre aux groupes de présenter leurs travaux.

Il est recommandé que la CE se réunisse tous les mois (sauf pendant les vacances), et que soit organisées deux Assemblées Générales de syndiqués par an, une en hiver (adossée à la galette) et une en été (adossée au barbecue du syndicat).

Afin de partager mieux l'activité syndicale en soutenant une activité constante et coordonnée, pouvons-nous raisonnablement viser l'augmentation régulière des adhésions (de l'ordre de quelques collègues par mois)?

### **Rôle de notre commission exécutive (élue par ce congrès)**

La Commission Exécutive, qui est la direction collective du syndicat, élue en congrès par les adhérents, aura à cœur de construire cette politique volontariste. Elle saura innover, user de tous les moyens utiles afin de poursuivre le travail de terrain indispensable à notre développement. Travail qui devrait à l'avenir être le socle sur lequel reposera notre organisation militante. Il est fort probable que la création de notre nouveau syndicat uni élargisse notre audience. Par exemple, depuis le 26 janvier une partie du service des "Relations Humaines" a pris contact avec nous.



## **LA SYNDICALISATION**

### **Constat d'un contexte peu favorable**

Le syndicat CGT – Université de Lille reste un important syndicat de la FERC-Sup. Pourtant, dans l'absolu, notre taux de syndicalisation est faible (130 sur 6300). Certes, l'état de la syndicalisation joue contre nous (8% de syndiqués en France !). Mais c'est surtout le rapport de force qui est peu favorable au syndicalisme de combat que porte la CGT.

Partout, et nous le voyons à l'Université, les travailleurs précaires sont peu enclins à se syndiquer. La peur (à tort ou à raison) de ne pas voir son CDD renouvelé en cas de syndicalisation conduit certains collègues contractuels à attendre la titularisation ou la "CDIisation" pour se syndiquer. Dans le contexte de pénurie de postes que nous connaissons, c'est une partie grandissante de nos collègues qui se tiennent durablement à distance du syndicat, en dépit de nos efforts. A titre d'exemples, des actions syndicales spécifiques ont été menées: journées des précaires, diffusion des tracts contractuels de la FERC Sup, email spécifique adressé aux contractuels.

Mais nous ne baissons pas les bras: nos listes CGT Université de Lille aux élections des Conseils de l'Université remportent un résultat encourageant pour les BIATSS, restant la première liste syndicale, permettant de conserver un élu au CA. Malheureusement elle s'est placée derrière la liste du Président élu (mais devant les autres listes, syndicales ou anti-syndicales).

### **Le renforcement syndical**

Dans l'immédiat il s'agit de capitaliser sous forme d'adhésions nos résultats électoraux.

Gagner la confiance s'obtient en faisant preuve de notre efficacité au quotidien, dans les défenses individuelles et collectives, dans les luttes. C'est aussi exprimer des revendications correspondant aux besoins et au réel du travail des agents. Et enfin, nous devons rester vigilants sur l'évolution nocive vers le syndicalisme d'accompagnement, qui, aujourd'hui, tend à devenir la norme. D'une manière pratique cela signifie aller à la rencontre des collègues dans les services, renseigner, rassurer, mais aussi utiliser

tout l'arsenal syndical (permanences, HIS, CHSCT, prise de paroles...). Dans le cadre de ce renforcement, un accent indispensable devra être mis sur la syndicalisation des nouveaux salariés, dont les jeunes. C'est la condition de la survie du syndicat à moyen terme.

## Propositions

Notre présence chaque année lors de la journée d'accueil des nouveaux entrants devra être renforcée (par exemple en imposant à la direction qu'une présentation de la CGT soit faite en plénière ce jour-là, en plus du stand de la CGT), et une communication dédiée aux plus jeunes travailleurs pourra être envisagée, par exemple en s'appuyant sur le matériel produit par Les Jeunes CGT.

La mise en place de permanences délocalisées, sur tous les campus, plus proches des services et des labos, notamment les plus importants numériquement, comme ce que nous avons mené depuis l'année dernière sur l'ensemble de Lille Droit et Santé, est une piste à développer.

La tournée bi-annuelle des postes de travail sur les principaux sites, est à maintenir.

La diffusion d'un journal syndical (cf. communication) serait un excellent argument pour engager la discussion avec les collègues.

L'appel à syndicalisation: nous devons proposer à ceux de nos collègues qui nous montrent le plus d'intérêt de se syndiquer. On hésite à le faire, mais on est surpris de voir que cela n'est pas mal perçu par ceux qui nous font confiance. Rappeler que la syndicalisation apporte à l'agent de nombreuses possibilités d'information, de formation syndicale, d'intervention, de participation à la vie syndicale, qu'il ne soupçonne pas. Sans tout changer cela peut leur permettre de restaurer l'autorité de quelques droits fondamentaux et que les directions n'hésitent à bafouer.

Utiliser davantage et faire la propagande de tout l'arsenal syndical: présence des registres SST, fiches de postes et missions, validations heures, accès à la médecine de prévention, panneau d'affichage syndical...



Quels moyens utiliser pour convaincre nos collègues que l'action collective syndicale est un moyen qui permet l'amélioration de nos conditions de travail et la défense du Service Publics d'Enseignement Supérieur et de Recherche?



## LA FORMATION SYNDICALE: UN ENJEU

### Pourquoi la formation syndicale?

La formation syndicale est pour ainsi dire la colonne vertébrale de l'action syndicale. Comment peut-on agir si on ne connaît pas ses droits et si on ne sait d'où viennent ces droits ? Comment s'organiser si on ne maîtrise pas la structure et le fonctionnement de la CGT? Les chiffres le soulignent: les syndiqués ne profitent pas intégralement de leur droit de formation (12 jours par an et par syndiqué).

La pression du travail est bel et bien là. Tous les camarades qui ont suivi ces formations en ressortent fortifiés, plus aguerris, plus affûtés, plus curieux, car ils sont en contact avec des salariés de divers secteurs d'activités et aux pratiques syndicales différentes. Il s'agit de faire savoir que:

- La formation syndicale est un droit
- Un droit s'use si l'on ne s'en sert pas.
- La formation enrichit le travailleur grâce aux connaissances partagées collectivement et aux rencontres de travailleurs d'horizons divers.
- La formation permet de fortifier le lien entre le syndiqué et le syndicat.

### Propositions pour développer la formation syndicale de tous les syndiqués

- Formation d'accueil. Nous devons continuer à l'organiser une fois par an avec l'Union Locale de Lille. Si notre taux de syndicalisation augmente, il est envisageable d'augmenter la fréquence (deux par an?), en restant sur une seule journée afin de ne pas effaroucher le nouveau syndiqué.
- Catalogues annuels des formations syndicales (UL de Lille, UD du Nord, FERC). Notre travail est de continuer à diffuser et à faire connaître et à inciter les camarades à s'inscrire à l'une ou l'autre de ces formations, selon son niveau d'implication, de formation et de volonté d'engagement.
- Relances régulières des adhérents. Ajouter quelques relances régulières serait une bonne chose.
- Journées d'études proposées par l'UL et l'UD (Carsat, retraite, ordonnances Macron, ...). Faire des appels à participation à tous nos adhérents en leur rappelant leurs droits et les conditions de participation.

### Constructions de journées d'études dans le cadre du syndicat



Une autre forme de formation militante serait la mise en place de journée d'études et de réflexion sur des points particuliers de cette histoire collective. Par exemple si on prenait le thème des congés, quelle est l'origine des congés payés ? Qu'a apporté la loi des congés payés de 1936? Quelles modifications a-t-elle subie depuis? Ou en est-on actuellement? Sera-t-elle remise en cause?

Ce sujet donnerait lieu à des débats, chacun pouvant venir y faire une présentation de ses connaissances, de ses recherches. Il serait possible d'inviter des personnalités, des militants pour avoir un autre éclairage, voir avec UL, UD, National... L'aspect convivial de la journée pourrait être pris en compte et une initiative de spectacle serait envisageable en mi-journée ou fin d'après-midi.

Bien entendu, la construction de journée d'étude à la CGT UdL ne sera possible qu'en lien étroit avec l'UL ou la FERC, seules habilitées à délivrer des formations syndicales depuis la loi de 2014.



## REVENDICATIONS

### Construire nos revendications

Afin d'avoir une formulation revendicative qui soit le plus possible connectée à la réalité des personnels, qui permette d'apporter une réponse aux besoins exprimés, il est impératif d'articuler cela à

partir de notre action de terrain. La tournée des postes de travail, les permanences ou les cahiers de revendications et les remontées verbales ou mail depuis les terrains de lutte sont des outils de premier ordre.

Nous devons valoriser la parole des travailleurs, par exemple en les invitant à s'exprimer à la radio lors de notre émission syndicale hebdomadaire (Derrière La Vitrine, sur Radio Campus Lille, 106,6 MHz), voire lors de format vidéo court à diffuser via les réseaux sociaux. Ensuite, c'est au syndicat de formaliser cette parole par la construction de revendications.

## La féminisation

Conformément à la charte femmes/hommes de la CGT adoptée depuis janvier 2007, la parité est respectée, notre Commission Exécutive actuelle se compose de 13 hommes et 14 femmes. Mais quelques efforts d'organisation (horaires, lieux, gardes d'enfants si nécessaire) restent à faire afin d'éviter le plus possible que les absences de nos camarades femmes lors des Commissions Exécutives, soient imputables aux seules responsabilités familiales. Nous sommes soucieux à la CGT d'encourager les camarades (femmes) à s'impliquer au syndicat, d'y développer des connaissances sociales, économiques et politiques, et d'assumer des responsabilités et des mandats.

Nous devons faire la promotion à chaque occasion de notre charte égalité femmes/hommes, la promouvoir dans les formations et l'appliquer systématiquement dans l'organisation. D'ailleurs, de fait, il existe une inégalité de formation générale du syndicat. Nombre d'adhérentes méconnaissent davantage le fonctionnement de la vie syndicale, leur droit à la formation syndicale, les heures de délégations, les possibilités d'absence et les décharges de service. Nous devons faire un effort particulier pour réaliser un suivi sexué des adhérents afin de porter à la connaissance de tous ces éléments. Un point régulier à la Commission Exécutive serait souhaitable. Soutenir et mettre en place une juste représentativité des femmes à tous les niveaux des prises de décisions. Enfin à chaque congrès nous devons faire un bilan d'évaluation des avancées en matière d'égalité des sexes.



Plus généralement, quels sont les autres axes revendicatifs prioritaires, comment construire collectivement nos revendications, comment parvenir à la parité hommes-femmes dans le syndicat, quelles approches utiliser pour convaincre?



## STRATEGIE ELECTORALE ET PARTICIPATION AUX INSTANCES

### Enjeux de notre participation aux instances

Il y a de très nombreuses instances à l'université, il convient pour la CGT de distinguer entre plusieurs niveaux et instances:

1- Les Instances Représentatives du Personnel (IRP), où la présence de la CGT est indispensable à la fois pour les travailleurs mais pour la CGT elle-même puisqu'elle y joue sa représentativité. La parole des travailleurs y est minorée par la composition non représentative des personnels ou par leur caractère uniquement consultatif. Bien que ces instances soient souvent uniquement

consultatives, nos directions cherchent en permanence à les contourner et à la minorer. Pourtant, nous devons y porter le fer. Le CHSCT fournit des outils précieux pour aller constater les situations de travail, et pour construire la condamnation pénale de l'employeur en cas de faute inexcusable. Elles nous permettent également de peser dans une certaine mesure, d'avertir les collègues et parfois d'appeler à la mobilisation face à certains projets inacceptables. Le travail syndical est lourd pour les élus et mandatés de ces instances, c'est pourquoi nous instaurons la limite de deux mandats maximum par camarade.

2- Les nombreux conseils et instances a-syndicales (conseils centraux, de composantes, de laboratoires, groupes de travail...) où la CGT est noyée au milieu des listes anti-syndicales et présidentielles.



Actualité à avoir en tête les réformes du gouvernement Macron qui fusionnent les instances représentatives des personnels dans le secteur privé en un seul conseil, si elles s'appliquent au secteur public auront les mêmes conséquences pour les travailleurs. La menace d'une fusion des IRP se précise, il nous faudra mener la bataille sur ce front, afin de conserver les conquêtes récentes obtenues, comme la formation syndicale de 2 jours payée par l'employeur en CHSCT, le temps spécifique et les moyens.



Où mettre en priorité nos forces? Des questions récurrentes se posent: Quelle présence aux conseils? S'agissant du CT, est-il sain de pérenniser les GP CT? Certes, cet espace de négociation multi-latéral est une garantie contre les rencontres bi-latérales. Mais, s'il est maintenu, comment réviser notre participation?

## **Notre stratégie électorale**

Les élections restent un moment important. Le vote CGT marque le refus des travailleurs envers les déréglementations de toute nature que lui fait subir le gouvernement. C'est un témoignage du soutien au mouvement contre la loi Travail, porté par la CGT, car nous avons largement communiqué dessus dans les messages envoyés aux personnels.

C'est aussi une preuve de l'attachement qu'ils portent au service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, aux statuts de la fonction publique et au Droit du Travail, si imparfaits soient-ils. Enfin plus généralement il exprime l'attachement à d'autres principes d'organisations de la société, où les salariés ne seraient pas totalement soumis aux marchés.

Notre stratégie électorale doit être régulièrement débattue, lors des AG et surtout en congrès. Quelle stratégie d'alliance syndicale après la fusion ? Les prochaines élections aux conseils centraux

n'auront pas lieu avant 2021 ; cela nous laisse le temps de poser ces questions et d'y réfléchir.

Dans l'immédiat, la prochaine échéance d'importance est le 6 décembre 2018, élections professionnelles dans toute la fonction publique. A l'UdL, nous renouvelerons le CT et donc le CHSCT, mais aussi les CPE. Au niveau académique et national, les CAPA, les CAPN, le CT-MESRI et le CTU. Cette échéance est cruciale, nous devons y consacrer beaucoup d'énergie en 2018.



## LA VIE SYNDICALE

### La qualité de vie syndicale

La bonne qualité de vie syndicale garantit le respect de la démocratie sociale, mais conditionne aussi notre renforcement. La présence régulière de camarades dans les locaux syndicaux, l'organisation de moments festifs et fraternels, ainsi que la réunion régulière de la CE et la rédaction et la diffusion de compte-rendu, comme la tenue d'assemblée générale de syndiqués entre deux congrès, conditionne cette vie syndicale. L'organisation d'événements culturels (ciné-syndicats, réunions livre, bibliothèque syndicale, ...) renforce cette vie syndicale tout en participant à la formation des camarades.

### Action culturelle: proposition de l'intensifier

Création d'une bibliothèque du mouvement ouvrier, syndical, du monde du travail :

La création d'une bibliothèque à l'usage des syndiqués à partir de dons et d'achats d'ouvrages. Le but de cette bibliothèque serait de donner les moyens de connaître et d'apprendre l'histoire sociale et politique indissociables du monde du travail. Toutes sortes d'ouvrages peuvent être proposés, romans, essais, brochures, biographies, témoignages de camarades, bandes dessinées...

L'aide de tous sera appréciée. L'achat d'ouvrage serait décidée par la C.E. Un budget annuel pourrait être décidé. Les ouvrages pourraient être prêtés aux non-syndiqués selon des conditions particulières à définir afin d'éviter les vols ou pertes. Afin de constituer un fond utile nous pouvons contacter la Bibliothèque du centre de formation de Courcelles-Sur-Yvette. Un groupe de travail pourrait se constituer pour formuler ces choix d'ouvrages.



En élargissant l'idée du Ciné-syndicat mis en place à la CGT-Lille1, un temps d'échange culturel, d'une activité culturelle à une fréquence régulière pourrait être généralisé. Ce temps d'échange consisterait en une discussion fraternelle après la présentation d'un événement culturel, d'un film, d'un documentaire, d'un livre, d'une bande-dessinée, d'une visite, d'un spectacle, d'une exposition, d'une conférence ou de toute autre activité culturelle que vous voudrez partager. Nous proposons de réaliser et d'aider à réaliser des présentations courtes en vidéo (podcasts) présentant selon les goûts de chacun, ce qu'il veut partager, en Préao ou en audio que nous mettrons en ligne, afin que tous puissent les consulter.

Les rencontres des temps d'échanges doivent donner lieu dès que possible à la suggestion de sorties culturelles, visite, spectacle, exposition, conférence. La constitution d'un collectif culturel, en lien avec les camarades impliqués dans l'action sociale de l'université, et la mise en place d'une activité culturelle pour la prochaine édition du festival Mix Cité. Ainsi réciproquement nous profiterons tous des compétences et des apports de chaque camarade.

La construction et la revendication d'une action sociale, avec des financements par l'employeur enfin dignes et respectueux, est un chantier à part entière. Tout est à reconstruire. La réflexion menée voilà un an par des camarades en s'inspirant du modèle du CAES CNRS, est à finaliser pour pouvoir la porter directement auprès de notre employeur. Il s'agit d'obtenir une association d'action sociale, financée à hauteur de 0.6% de la masse salariale de l'Université de Lille.



## LA PROPAGANDE / LA COMMUNICATION

### Production et diffusion de notre expression

Il est urgent d'obtenir de la direction une révision complète des listes de diffusion à tous les agents. Il s'agit:

- d'obtenir une liste fusionnée de tous les agents dans les meilleurs délais, au plus tard d'ici un mois
- d'obtenir des listes des agents par site, comme l'ont obtenu les camarades de Lille2

Notre stratégie de diffusion électronique devra être précisée. Elle pourrait s'appuyer sur trois types de production:

- une production courte, en réaction à un événement urgent ou un rappel (de grève, de manifestations, ...): quelques lignes dans un email avec un logo du syndicat, décidé par la CE par voie électronique, et envoyée sur les listes de diffusion;
- une production ponctuelle (omptes-rendus d'instances, production de la FERC / FERC-Sup), mise en forme, puis mise en ligne sur notre page CGT Université de Lille sur le site FERC Sup (en y ajoutant des documents, par exemple pour les instances), avant d'être envoyée dans une version raccourcie sur les listes de diffusion, en veillant à mettre un lien sur la page en ligne dans le texte de l'email; cela permet de mesurer l'audience de nos communications;
- un journal mensuel ou trimestriel, issu d'un comité de rédaction, et reprenant nos actualités locales, régionales, nationales, mis en page, publié sur le site FERC Sup, et faisant l'objet d'une mise en page papier (4pages, 8pages en un second temps) pour diffusion lors de la tournée des postes de travail.

### Outils numériques syndicaux.

De nouveaux outils numériques mis à disposition par l'Union, peuvent nous permettre d'améliorer notre capacité de travail collectif :

- outils de travail collaboratif: rédaction de tracts, déclarations, courriers, défenses syndicales, à plusieurs mains, publications de communication;
- outils de sauvegarde : avec un espace de sauvegarde partagé (Le Claude), mis à disposition de chaque le syndicat et géré de manière indépendante.

Pour faire face à cette nouvelle échelle de l'implantation de notre syndicat CGT UdL il nous faut dès à présent réfléchir ensemble à des pistes de solution d'outils numérique. En optimiser l'utilisation selon nos besoins et nos pratiques militants.

Nous devons nous tourner vers d'autres vecteurs de communication, tels que les réseaux sociaux. Nous ne devons pas négliger l'apport des ressources publiées sur les plates-formes de documents et de vidéos gratuits (type Youtube, DailyMotion). Le relais de notre blog sur le site FERC-Sup par une page dédiée au syndicat sur l'intranet de l'UdL sera aussi à envisager.

La question de l'accès à la veille-info (revue de presse réalisée par la FERC-SUP pour le Bureau National) à l'ensemble de la direction du syndicat doit être posée.

Pour mener à bien toutes ces tâches un groupe d'activité ou un collectif de syndiqués pourra être mis en place par la CE.



Quels sont les modes de communication prioritaires qui doivent être conservés ou mis en place par la CE élue à l'issue de ce congrès.



## NOS LIENS AVEC LES AUTRES INSTANCES DE LA CGT

### Affiliations

Nous sommes, collectivement, un morceau de la CGT. Cela implique, d'une part de s'appuyer sur ce que les organisations CGT auxquelles nous sommes affiliés, directement (UL, UD, FERC Sup) ou indirectement (CR, FERC, UFSE, UGICT, confédération) peuvent nous apporter (formations syndicales, publications, tracts, productions, outils et plateformes numériques, ...), mais aussi d'apporter notre part et notre contribution à la construction de toute la CGT (AG, congrès, mandatement de camarades aux instances de directions des organisations CGT, ...).

Nous sommes depuis près de 10 ans présents à la CE de l'UL (Pascal Windels puis Christophe Mata), et depuis près de 5 ans, présents au BN FERC Sup (Jean-Marc Nicolas), et depuis 1 an présent au sein des groupes de travail FERC Sup (Stephan Maogarou, GT numérique et Thomas Deghaye, GT questions éducatives). Ces liens directs nous permettent d'être plus et mieux informés des perspectives et des outils disponibles. Mais ce sont aussi des forces vives qui ne sont plus directement utiles au syndicat.

Comment pouvons nous continuer, voire amplifier, cette implication dans la CGT, si cela devait se faire au détriment de l'action locale et de la présence auprès des syndiqués? La multiplications des couches structurelles, tant pour l'interpro (UL / UD / CR) que pour le champs fédéral (FERC Sup ./ FERC / UFSE), ne pousse pas le syndicat à mettre des forces dans ce que certains peuvent percevoir comme un «puit sans fond». Devons-nous remonter fermement à nos organisations ce message de simplification des

structures?

S'agissant de l'UGICT, nous n'avons pas réussi à participer efficacement à la construction de la Commission Départementale UGICT, faute de forces mais surtout faute de camarades concernés par le syndicalisme spécifique des ingénieurs, cadres et techniciens... Pourtant, notre renforcement en catégorie A est indispensable! Une action locale et des communications à l'endroit de ces collègues pourrait être nécessaire.

### **Lien avec les organisations CGT du secteur (SNTRS, CGT-CROUS, CGT Educ Action)**

Sur le campus de Lille 1 nous avons une très bonne relation avec nos camarades du SNTRS. Nous envisageons de les rapprocher davantage de notre fonctionnement, au moins à titre d'invités. En effet dans certains services ou certains laboratoires les membres des deux syndicats affrontent les mêmes hiérarchies, combattent les mêmes décisions, subissent les mêmes contraintes. Se diviser reviendrait à se diminuer et c'est pour nous tous hors de question!

L'objectif pourrait-être de construire une direction locale commune, afin d'être plus efficaces et réactifs (travail – santé, restructurations, action sociale, ...)

Nos liens avec la CGT-CROUS sont distants, mais, avec la présence d'une délégation à ce congrès, nous espérons pouvoir les resserrer fortement, et construire ensemble des actions et des revendications.

Enfin, nous entretenons des liens réguliers avec nos camarades de l'enseignement primaire et secondaire. Ces liens sont à resserrer, pour faciliter la construction des luttes communes (concernant PARCOURSUP actuellement) mais également dans la perspectives des élections 2018 (constructions de listes communes en CAPA).

