

GUIDE PRATIQUE

La methode CFE-CGC Mutualite

Repérer, mettre en lien, accompagner : une méthode opérationnelle pour renforcer les sections et développer l'implantation

A destination des delegues syndicaux, representants syndicaux et sections CFE-CGC Mutualite

Finalite du guide

Passer d'une action opportuniste a une demarche structuree : consolider l'existant, identifier les potentiels, creer le premier lien, mobiliser l'accompagnement CFE-CGC Mutualite et suivre les resultats dans la perspective de la representativite 2026/2027.

Objectif DS	Enjeu collectif	Resultat attendu
Renforcer la section la ou elle est deja implantee.	Chaque section active pese directement sur la representativite.	Plus d'adherents, plus de voix, plus de credibilite.
Detecter de nouveaux terrains autour de son perimetre.	Identifier les etablissements, filiales ou sites peu syndiques.	Une piste qualifiee par an et par DS.
Faciliter la mise en relation avec le SNOM / DSC.	Securiser juridiquement et methodologiquement les premiers pas.	Une section creee et autonome a 6-12 mois.

Sommaire

#	Partie	Livrable operationnel
1	Pourquoi cette methode ?	Comprendre la finalite et le role attendu du DS.
2	Le role cle du DS	Clarifier la posture : vigie locale, passeur d'information, facilitateur.
3	La methode en 3 actions concretes	Reperer - mettre en lien - accompagner.
4	Priorite n° 1 : faire vivre la section	Consolider l'existant avant d'essaimer.
5	Organiser le suivi	Piloter les pistes, les contacts, les relais et les resultats.
6	Points de vigilance	Eviter les promesses, la surcharge et l'isolement du DS.
7	Fiches pratiques et modeles	Check-list, grille de qualification, tableau de bord, trame de premier contact.

Principe directeur

Le DS detecte et facilite. La CFE-CGC Mutualite outille, cadre et securise. La reussite repose sur une articulation claire entre initiative locale et appui collectif.

Introduction

Pourquoi ce guide ? Structurer l'action locale au service de la representativite

Cette fiche pratique propose une methode simple pour aider chaque delegue syndical a renforcer sa section et, lorsque le contexte s'y prete, a identifier de nouveaux terrains d'implantation autour de son perimetre. Elle s'inscrit dans une logique operationnelle : observer, qualifier, mettre en relation, accompagner et suivre.

La methode ne vise pas a ajouter une charge militante supplementaire. Elle permet au contraire de concentrer l'effort sur quelques gestes a fort impact : reperer un potentiel, etabli un premier lien de confiance, transmettre au bon niveau et rester referent local lorsque l'accompagnement collectif prend le relais.

Le changement de posture recherche

Ne pas demander au DS de tout porter seul, mais lui donner une methode de detection et de facilitation. La responsabilite juridique, methodologique et logistique doit etre partagee avec le SNOM, la DSC et la CFE-CGC Mutualite.

Les quatre reflexes structurants

- 1 Consolider d'abord la section existante : adherents, relais, communication, credibilite locale.
- 2 Observer l'environnement proche : etablisements, filiales, directions supports, sites peu syndiques.
- 3 Qualifier avant d'agir : potentiel, contexte social, contacts de confiance, risque juridique.
- 4 Transmettre et suivre : ne pas promettre seul, mettre en relation, conserver un pilotage simple des pistes.

1. Pourquoi cette methode ?

Objectif, enjeu et resultat attendu

L'objectif du DS est de renforcer la section la ou la CFE-CGC Mutualite est deja implantee et de contribuer, quand c'est pertinent, a ouvrir de nouveaux terrains autour de lui. L'enjeu est direct : chaque section active, visible et structuree pese sur la representativite 2026/2027.

Dimension	Ce que cela signifie	Impact attendu
Section existante	Maintenir le lien avec les adherents, faire vivre les informations, identifier des relais internes.	Fidelisation, adhesions, voix, credibilite.
Potentiel externe	Detecter les sites ou populations cadres peu couvertes, avec signaux sociaux ou attente d'accompagnement.	Nouveaux contacts, terrain qualifie, ouverture de section.
Appui collectif	S'appuyer sur le SNOM, la DSC et les outils CFE-CGC Mutualite.	Securisation juridique, posture homogene, gain de temps.

2. Le role cle du DS

Une fonction de vigie, de passeur et d'ambassadeur

Le DS est le mieux place pour sentir les signaux faibles, identifier les personnes ressources et repérer les situations ou la CFE-CGC Mutualite peut apporter une valeur concrete. Son role n'est pas d'assurer seul l'ouverture d'un nouveau terrain, mais de creer les conditions d'un premier contact fiable.

Role attendu	Contribution concrete	Limite a respecter
Vigie locale	Observer les besoins, les irritants, les sites proches, les reorganisations ou tensions cadres.	Ne pas transformer un signal faible en promesse d'intervention.
Passeur d'information	Remonter une piste qualifiee au SNOM / DSC avec les premiers elements utiles.	Ne pas conserver seul une information sensible.
Ambassadeur de methode	Presenter la CFE-CGC Mutualite comme un collectif structure, protegeant et influent.	Ne pas personnaliser excessivement la demarche.
Referent local	Faciliter les premiers pas, orienter, rassurer et maintenir le lien.	Ne pas se substituer a l'appui juridique ou confederal.

Posture recommandee

Proximite dans l'ecoute, prudence dans les engagements, rigueur dans la transmission. Un DS efficace ouvre des portes, puis fait intervenir le bon niveau d'appui.

3. La methode en 3 actions concretes

Action A - Reperer autour de vous

Le repereage consiste a observer l'environnement professionnel proche : etablissements voisins, filiales, directions supports, sites peu ou pas syndiques, populations cadres sans representation visible ou contextes sociaux tendus.

A observer	Exemples de signaux utiles	Preuve ou trace a conserver
Perimetres proches	Etablissements geographiquement proches, liens organisationnels, services supports partages.	Nom du site, effectif estime, contact potentiel.
Contexte social	NAO difficiles, reorganisations, turnover cadres, surcharge, crispations managers.	Faits dates, retours terrain, sujets recurrents.
Potentiel humain	Cadres experts, managers de confiance, leaders informels, anciens contacts CFE-CGC.	1 a 3 contacts qualifies avec niveau de confiance.

Indicateur simple

1 piste qualifiee par an et par DS = effet levier reel. L'objectif n'est pas la quantite, mais la qualite du signal et la capacite a enclencher un relais.

Action B - Creer le premier lien

Le premier lien doit rester informel, prudent et confidentiel. Il permet d'ecouter, de comprendre le besoin et de presenter la CFE-CGC Mutualite comme un outil de protection, d'influence et d'expertise pour les cadres et assimilés.

Message a faire passer	Formulation utile	Point de vigilance
Protection	Vous n'etes pas seuls : il existe un collectif capable de vous accompagner.	Ne pas promettre de resultat immediat.
Influence	Une section structuree permet de peser dans le dialogue social et les elections.	Ne pas surestimer le rapport de forces initial.
Expertise cadres	La CFE-CGC Mutualite porte une approche cadres, metiers et responsabilites.	Adapter le discours au terrain, sans jargon inutile.
Collectif structure	Le SNOM / DSC peut cadrer la suite et securiser la demarche.	Organiser une mise en relation formelle si l'interet est confirme.

Bon reflexe

- Ecouter avant de convaincre.
- Tester le besoin reel : protection, information, representation, negociation, elections.
- Ne pas promettre : orienter vers la CFE-CGC Mutualite pour cadrer.
- Documenter le contact sans exposer inutilement la personne.

Action C - S'appuyer sur l'accompagnement

Lorsque le contact est interesse ou que le potentiel est confirme, la CFE-CGC Mutualite prend le relais pour securiser la demarche. Le DS reste referent local, mais il n'est pas en premiere ligne juridique.

Ce qui est pris en charge	Utilite pour le DS	Resultat attendu
Kits, trames PAP, supports	Gagner du temps et harmoniser les pratiques.	Demarche lisible et reproductible.
Appui juridique et methodologique	Eviter les erreurs de procedure, de calendrier ou de mandat.	Securisation des premiers pas.
Formation initiale des nouveaux militants / DS	Rendre les relais rapidement autonomes.	Montee en competence locale.
Soutien logistique	Faciliter reunions, déplacements cibles, contacts.	Section active et ancrée.

Indicateur de transformation

Contact identifie -> mise en relation CFE-CGC Mutualite -> relais accompagne -> section creee ou renforcee -> autonomie a 6-12 mois.

4. Priorite n° 1 : faire vivre votre section

Consolider l'existant avant d'essaimer

Une section solide est le meilleur argument pour convaincre ailleurs. Avant de chercher à ouvrir de nouveaux terrains, le DS doit s'assurer que sa propre section est visible, utile, credible et capable d'identifier des relais.

Bonne pratique	Action concrete	Indicateur de suivi
Maintenir le lien adherents	Points courts, informations utiles, disponibilite, reponses rapides.	Taux de reengagement, retours adherents.
Utiliser les outils CFE-CGC Mutualite	Infos juridiques, supports pratiques, formations, argumentaires.	Nombre de supports diffuses / utilises.
Identifier 1 ou 2 relais internes	Repérer des personnes fiables par metier, site ou direction.	Relais identifiés et accompagnés.
Communiquer sur les resultats	Valoriser les avancees obtenues et les actions utiles.	Adhesions, participation, sollicitations.
Preparer les echeances 2026/2027	Relier actions locales, representativite et elections.	Plan d'actions section actualise.

Pourquoi c'est prioritaire

Une section solide produit plus d'adherents, plus de voix, plus de credibilite et une capacite renforcee a aider d'autres terrains.

5. Organiser le suivi

Un pilotage leger, mais regulier

Le suivi doit rester simple afin de ne pas alourdir le mandat. Une matrice partagee suffit pour tracer les pistes, qualifier leur maturite, identifier le bon niveau d'appui et mesurer les resultats.

Objet suivi	Contenu minimal	Frequence recommandee
Pistes qualifiees	Site, perimetre, signal, contact potentiel, niveau de maturite.	Trimestrielle.
Contacts de confiance	Nom ou fonction, lien, besoin exprime, niveau de confidentialite.	A chaque evolution.
Mises en relation	Date, interlocuteur SNOM / DSC, suites attendues.	Mensuelle si piste active.
Actions d'appui	Kit transmis, reunion, formation, appui juridique.	Selon jalons.
Resultats	Relais cree, adhesion, section renforcee, section autonome.	Bilan semestriel.

Indicateurs de pilotage recommandes

KPI	Definition	Cible indicative
Pistes qualifiees	Nombre de terrains identifies avec un signal social et un contact potentiel.	1 / an / DS.
Contacts mis en relation	Contacts ayant accepte un echange avec le SNOM / DSC.	Selon potentiel.
Relais internes accompagnes	Personnes ressources formees ou outillees.	1 a 2 par section.
Sections renforcees	Sections avec activite, communication, relais et adherents stabilises.	Progression annuelle.
Autonomie nouvelle section	Capacite a fonctionner avec relais local, appui et calendrier.	6 a 12 mois.

6. Points de vigilance

Les risques frequents a maitriser

Risque	Effet possible	Parade operationnelle
DS trop seul	Epuisement, erreurs, perte de dynamique.	Transmettre vite au SNOM / DSC et partager le pilotage.
Promesse excessive	Deception, fragilite juridique, perte de confiance.	Rester prudent : expliquer la methode et le cadrage a venir.
Signal mal qualifie	Temps perdu, mauvaise priorisation.	Documenter les faits, les contacts et le potentiel.
Confidentialite insuffisante	Exposition inutile des contacts.	Limiter les informations partagees au strict besoin.
Section existante neglige	Perte de credibilite et d'adherents.	Consolider l'existant avant l'essaimage.
Centralisation excessive	Peu de relais locaux, dependance a quelques personnes.	Former et accompagner 1 a 2 relais par section.

Regle de securisation

Des que le sujet touche au droit syndical, au PAP, aux elections, a la designation ou a une situation individuelle sensible, le DS doit solliciter un cadrage SNOM / DSC avant toute initiative engageante.

7. Fiches pratiques et modeles

Fiche 1 - Check-list DS avant action

Question	Oui / Non	Action / preuve attendue
La section existante est-elle suffisamment animee ?		Point adherents, relais, communication, priorites.
Ai-je identifie un site ou perimetre a potentiel ?		Nom du site, lien avec mon perimetre, signaux observes.
Existe-t-il un ou plusieurs contacts de confiance ?		Cadres, experts, managers, relais informels.
Le besoin est-il clair ?		Protection, representation, information, elections, negociation.
Ai-je evite toute promesse engageante ?		Message prudent, orientation vers la CFE-CGC Mutualite.
Le SNOM / DSC est-il informe ?		Remontee qualifiee et prochaine etape definie.
Un suivi est-il prevu ?		Date de relance, responsable, statut de la piste.

Fiche 2 - Grille de qualification d'une piste

Rubrique	Contenu a renseigner
Perimetre / site	Nom, localisation, rattachement organisationnel, taille approximative.
Population concerne	Cadres, assimiles cadres, experts, managers, fonctions support.
Signaux faibles	NAO, reorganisations, turnover, tensions, absence de representation, besoin d'information.
Contact(s) potentiel(s)	Fonction, niveau de confiance, besoin exprime, canal de contact.
Niveau de maturite	A qualifier : faible / moyen / fort.
Risque de confidentialite	Informations sensibles a proteger.
Prochaine etape	Echange informel, mise en relation SNOM / DSC, transmission kit, reunion.

Fiche 3 - Tableau de bord de developpement

Piste	Signal observe	Contact	Maturite	Prochaine action	Responsa ble	Echeance

Fiche 4 - Trame de premier contact

Message type

Bonjour, je me permets de te contacter de maniere informelle. Plusieurs sujets semblent remonter sur votre perimetre et je voulais simplement comprendre si un besoin d'information ou d'accompagnement existe. La CFE-CGC Mutualite peut apporter un cadre, des outils et un appui, notamment pour les cadres et experts. Rien n'est engageant a ce stade : l'objectif est d'ecouter, de qualifier le besoin et, si c'est utile, de proposer une mise en relation securisee.

Fiche 5 - Synthese executive

Message cle	Traduction operationnelle
Reperer	Observer les etablissements, filiales, sites peu syndiques et signaux faibles.
Mettre en lien	Creer un premier contact de confiance puis orienter vers le SNOM / DSC.
Accompagner	Rester referent local pendant que la CFE-CGC Mutualite outille et securise.
Consolider	Faire vivre la section existante avant d'essaimer.
Mesurer	Piloter quelques KPI simples : piste qualifiee, contact, relais, section autonome.

Question cle a se poser

Dans mon perimetre, ou existe le prochain potentiel CFE-CGC Mutualite ?