

GUIDE PRATIQUE

Différences avec les autres organisations syndicales

Positionnement DS - expliquer notre identité sans caricaturer les autres organisations

Finalité du guide	Donner aux DS un argumentaire objectif pour présenter la spécificité de la CFE-CGC Mutualité, répondre aux questions des salariés et conduire une campagne d'adhésion ou électorale crédible.
Public cible	DS, RS, RSS, élus CSE, candidats, relais de section.
Usage recommandé	Entretien d'adhésion, réunion d'information, campagne électorale, préparation d'un tract ou d'un débat intersyndical.
Résultat attendu	Un discours distinctif, factuel et respectueux, centré sur la valeur apportée aux cadres, agents de maîtrise, techniciens, experts et managers.

Message central

La CFE-CGC Mutualité se distingue d'abord par sa spécialisation sur les populations de l'encadrement, sa connaissance de la branche mutualité et son accompagnement juridique et opérationnel des sections.

- Comparer des offres syndicales, pas juger les personnes ou les militants.
- S'appuyer sur des faits vérifiables : population représentée, expertise, services, présence locale, résultats obtenus.
- Adapter le discours au contexte de l'établissement et aux attentes réelles des salariés.

CFE-CGC Mutualité | Expertise de l'encadrement, proximité et résultats

Sommaire

- 1. Pourquoi se différencier sans dénigrer ?**
- 2. La proposition de valeur CFE-CGC Mutualité**
- 3. Comparer les organisations sur des critères objectifs**
- 4. Présenter les autres OS avec neutralité**
- 5. Construire un argumentaire local**
- 6. Répondre aux objections fréquentes**
- 7. Outils de communication et KPI**
- 8. Fiches pratiques et checklist**

Principe de méthode

Une comparaison utile doit être loyale, sourcée et contextualisée. Les appréciations telles que « proximité avec la direction », « recul » ou « manque de structure » ne doivent être utilisées que si elles reposent sur des faits locaux établis et formulés sans attaque personnelle.

1. Pourquoi se différencier sans dénigrer ?

Clarifier l'identité pour faciliter le choix des salariés

Les salariés comparent les organisations sur leur utilité concrète : capacité à comprendre leur métier, disponibilité des représentants, qualité de l'accompagnement, résultats obtenus et cohérence des positions. Une campagne efficace rend ces différences lisibles sans transformer le débat syndical en confrontation stérile.

Risque à éviter	Conséquence	Réflexe DS
Caricaturer une autre OS	Perte de crédibilité et crispation intersyndicale	Décrire notre offre et citer des faits vérifiables
Rester trop institutionnel	Le salarié ne perçoit pas la valeur concrète	Partir d'un besoin réel : carrière, charge, rémunération, protection
Promettre plus que les moyens disponibles	Déception et fragilisation de la confiance	Présenter les services réellement accessibles et les délais
Copier le discours national	Message déconnecté du terrain	Ajouter résultats, enjeux et interlocuteurs locaux

Posture attendue

« Voici ce que la CFE-CGC Mutualité apporte spécifiquement à votre situation et ce que notre section s'engage à faire localement. »

Les cinq preuves à réunir avant une campagne

- Résultats de négociation ou actions locales documentés.
- Disponibilité et compétences de l'équipe DS/élus.
- Accès aux services juridiques et aux formations.
- Expertise sur la convention collective et les métiers mutualistes.
- Plan d'action local avec échéances et responsables.

2. La proposition de valeur CFE-CGC Mutualité

Une spécialisation catégorielle et sectorielle

La CFE-CGC représente spécifiquement les populations de l'encadrement : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, experts, managers et cadres. Dans la mutualité, cette identité se complète par une expertise de branche et une lecture concrète des enjeux de responsabilité, de classification, de rémunération, de charge et de parcours professionnel.

Pilier	Valeur pour le salarié	Preuve à mobiliser localement
Spécialisation encadrement	Une représentation adaptée aux responsabilités, à l'autonomie et aux parcours	Dossiers cadres, forfait jours, management, classification, expertise
Expertise mutualité	Une compréhension des métiers, contraintes réglementaires et transformations du secteur	Convention collective, accords de branche, observatoire des métiers
Accompagnement juridique	Sécurisation des situations individuelles et collectives	ALINEA, trames, relecture, orientation vers les bons recours
Professionnalisation des DS	Des représentants formés et outillés	Formations, webinaires, guides et réseau de partage
Syndicalisme de proposition	Des revendications chiffrées et négociables	Benchmark, BDESE, scénarios SMART, suivi des accords

Pitch en 30 secondes

La CFE-CGC Mutualité défend spécifiquement les cadres, experts, techniciens, agents de maîtrise et managers. Elle combine expertise de la branche, accompagnement juridique et outils de négociation pour transformer les difficultés du terrain en solutions concrètes et mesurables.

3. Comparer les organisations sur des critères objectifs

Passer d'un jugement global à une grille factuelle

Critère	Question à documenter	Indicateur possible
Population représentée	Quelle population l'organisation cible-t-elle prioritairement ?	Collèges, catégories, métiers couverts
Implantation locale	L'équipe est-elle présente et accessible ?	Nombre de relais, permanences, taux de réponse
Expertise	Quels sujets sont réellement maîtrisés ?	Formations, dossiers accompagnés, productions
Méthode de négociation	Comment les revendications sont-elles construites et suivies ?	Accords, engagements, KPI, bilans
Services adhérents	Quels services sont disponibles et sous quels délais ?	Juridique, formation, documentation, réseau
Communication	L'information est-elle régulière, claire et utile ?	Fréquence, ouverture, participation
Résultats	Quelles avancées tangibles ont été obtenues ?	Gains salariaux, droits, accompagnements, prévention

4. Présenter les autres OS avec neutralité

Organisation	Identité revendiquée publiquement	Angle de différenciation CFE-CGC Mutualité
CFDT	Organisation interprofessionnelle réformatrice couvrant l'ensemble des salariés.	Mettre en avant notre représentation spécifique de l'encadrement et notre expertise mutualiste.
FO	Organisation interprofessionnelle attachée à l'indépendance syndicale et au rapport de force.	Valoriser notre approche catégorielle, nos outils techniques et notre accompagnement des parcours de responsabilité.
UNSA	Union de syndicats autonomes, réformatrice et ancrée dans le terrain.	Souligner la cohérence nationale/fédérale et la spécialisation encadrement dans la branche.
CFE-CGC	Organisation représentative de l'encadrement : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.	Démontrer localement la valeur de cette spécialisation par des services et résultats.

5. Construire un argumentaire local

La méthode PREUVE : Problème - Réponse - Exemple - Utilité - Vérification - Engagement

Étape	Question DS	Exemple de formulation
Problème	Quel enjeu concret rencontre le salarié ?	« Votre classification ne reflète plus vos responsabilités. »
Réponse	Quelle action syndicale proposons-nous ?	« Nous analysons les critères et portons une demande documentée. »
Exemple	Quelle preuve locale peut être citée ?	« Une situation comparable a conduit à une révision de poste. »
Utilité	Quel bénéfice pour le salarié ?	« Une reconnaissance plus juste et un parcours sécurisé. »
Vérification	Comment suivre le résultat ?	« Point à 30 jours, réponse écrite et indicateur de suivi. »
Engagement	Quelle action immédiate ?	« Prenons rendez-vous et réunissons les pièces. »

6. Répondre aux objections fréquentes

Objection	Réponse courte	Point de vigilance
« Tous les syndicats se ressemblent »	Les organisations partagent des missions communes, mais diffèrent par leurs publics, leurs méthodes, leurs expertises et leurs services.	Donner deux preuves locales, pas un slogan.
« La CFE-CGC ne défend que les cadres dirigeants »	Elle représente l'ensemble de l'encadrement : techniciens, agents de maîtrise, experts, ingénieurs, managers et cadres.	Adapter au périmètre électoral et aux collègues.
« Une autre OS est plus visible »	La visibilité compte, mais il faut aussi comparer l'expertise, la disponibilité et les résultats.	Reconnaître le fait sans dénigrer.
« Pourquoi adhérer ? »	Pour accéder à un accompagnement, renforcer la section et peser davantage dans les négociations et élections.	Présenter le pack adhérent et le suivi.

7. Outils de communication et pilotage

Du comparatif au plan de campagne

Outil	Usage	Responsable	Fréquence
Argumentaire comparatif	Entretiens, réunions, campagne électorale	DS / équipe campagne	Mise à jour semestrielle
Fiche locale « nos preuves »	Résultats, services, contacts, engagements	Section	Trimestrielle
Témoignages anonymisés	Illustrer l'utilité concrète	Référent communication	Selon actualité
Kit réseaux sociaux	Messages courts et visuels	Communication	Mensuelle
Tableau de bord	Suivre portée et transformation	DS / trésorier / campagne	Mensuelle

KPI recommandés

- Nombre de salariés rencontrés et taux de contacts qualifiés.
- Taux de transformation contacts / adhésions.
- Taux de participation aux réunions et webinaires.
- Délai moyen de réponse aux sollicitations.
- Nombre de preuves locales actualisées et diffusables.
- Évolution des voix par collège et établissement.

Règle de communication

Ne pas diffuser d'allégation négative non vérifiée sur une autre organisation. En cas de comparaison, citer la source, la date et le périmètre ; préférer « notre différence » à « leur faiblesse ».

8. Fiches pratiques et checklist

Fiche 1 - Pitch DS

Pitch

La CFE-CGC Mutualité est l'organisation spécialisée dans la représentation de l'encadrement. Notre section apporte une expertise de la branche, un appui juridique et des méthodes de négociation concrètes. Nous ne demandons pas aux salariés de choisir sur une étiquette, mais sur la qualité de l'accompagnement, la proximité et les résultats.

Fiche 2 - Checklist avant diffusion d'un comparatif

Question	Oui / Non	Action corrective
Les critères sont-ils objectifs et comparables ?		Revoir la grille et le périmètre
Les informations sont-elles sourcées et datées ?		Ajouter source, date et niveau local/national
Le document évite-t-il les attaques et procès d'intention ?		Reformuler en proposition de valeur
Les preuves locales CFE-CGC Mutualité sont-elles présentes ?		Ajouter résultats, services et contacts
Le message conduit-il à une action ?		Ajouter rendez-vous, adhésion ou participation

Synthèse exécutive

- La différence centrale de la CFE-CGC Mutualité est sa spécialisation sur l'encadrement, complétée par une expertise de la branche mutualité.
- La comparaison doit reposer sur des critères objectifs : public représenté, expertise, services, implantation, méthode et résultats.
- Les caractéristiques des autres OS doivent être présentées avec neutralité, sur la base de leurs positions publiques et de faits locaux vérifiables.
- Le meilleur argument reste la preuve : accompagnements réalisés, accords obtenus, délais de réponse et engagement de la section.
- Message clé : la CFE-CGC Mutualité est la voix spécifique, experte et opérationnelle de l'encadrement dans la mutualité.

Sources de cadrage : sites officiels CFE-CGC, CFDT, Force Ouvrière et UNSA. Vérifier les positions et données locales avant chaque diffusion.