

Planter une section dans une zone non couverte

Du repérage du potentiel à l'installation durable d'une équipe locale

Finalité du guide	Donner aux responsables et militants CFE-CGC Mutualité une méthode simple pour identifier une zone à potentiel, créer un premier noyau local, accompagner sa structuration et transformer cette implantation en adhésions, candidatures et voix.
-------------------	--

Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, RSS, RS, responsables de section, militants et animateurs territoriaux	Prospection d'établissements, préparation électorale, développement syndical, accompagnement d'un nouveau collectif	Section créée, relais locaux formés, premières adhésions, présence électorale et ancrage durable

Sommaire

Introduction - Pourquoi implanter une nouvelle section ?

1. Repérer les établissements à fort potentiel
2. Qualifier l'opportunité et décider d'investir
3. Prendre contact et constituer un premier noyau
4. Accompagner la création de la section
5. Consolider l'existant tout en développant le nouveau
6. Outiller les nouveaux responsables
7. Piloter les risques et les KPI
8. Fiches pratiques et modèles

Introduction

Pourquoi ce guide ? Étendre la représentativité par un ancrage local

La progression de la CFE-CGC Mutualité ne dépend pas uniquement du renforcement des sections existantes. Elle repose aussi sur la capacité à ouvrir de nouveaux points d'appui dans les établissements, organismes et territoires où les salariés de l'encadrement sont peu ou pas représentés.

Changement de posture recherché

Passer d'une logique d'opportunité ponctuelle à une démarche structurée de développement : ciblage, qualification, prise de contact, accompagnement initial et consolidation dans la durée.

Les cinq réflexes structurants

- Prioriser les établissements selon un potentiel objectivé.
- Entrer par les préoccupations professionnelles réelles des salariés.
- Identifier rapidement un ou plusieurs relais crédibles.
- Fournir un accompagnement intensif au démarrage, puis rendre la section autonome.
- Préserver les moyens des sections existantes en arbitrant les investissements.

1. Repérer les établissements à fort potentiel

Croiser effectifs, enjeux sociaux et opportunités électorales

Le repérage doit combiner données quantitatives et signaux qualitatifs. Un établissement important n'est pas automatiquement prioritaire : le potentiel dépend aussi du calendrier social, de la présence de cadres et experts, des transformations en cours et de l'existence de contacts accessibles.

Critère	Question à se poser	Signal favorable
Population cible	L'établissement compte-t-il un volume significatif de cadres, techniciens, experts ou managers ?	Masse critique permettant adhésions et candidatures
Calendrier électoral	Une échéance CSE approche-t-elle dans les 6 à 18 mois ?	Fenêtre d'implantation et de visibilité
Contexte social	Réorganisation, charge, classification, NAO ou évolution managériale créent-elles un besoin ?	Attente d'information et de représentation
Couverture syndicale	La CFE-CGC est-elle absente ou faiblement implantée ?	Espace de développement identifiable
Relais potentiels	Existe-t-il un contact, adhérent isolé ou salarié reconnu ?	Point d'entrée crédible
Accessibilité	Les sites, métiers et outils de communication sont-ils accessibles ?	Capacité à mener une action régulière

Quick win

Construire une carte de potentiel avec trois niveaux : priorité immédiate, veille active et opportunité à réexaminer.

2. Qualifier l'opportunité et décider d'investir

Choisir les implantations où l'effort peut produire un effet durable

Avant de mobiliser des ressources, l'opportunité doit être qualifiée. La décision d'investir doit intégrer la valeur électorale attendue, le coût d'accompagnement et la probabilité de constituer un collectif autonome.

Dimension	Évaluation	Décision possible
Potentiel d'adhésion	Nombre de contacts accessibles, enjeux partagés, intérêt exprimé	Lancer, tester ou différer
Potentiel électoral	Sièges, collègues, calendrier et concurrence syndicale	Fixer un objectif de candidatures et de voix
Capacité locale	Présence d'un relais, disponibilité, crédibilité interne	Accompagner ou rechercher un second relais
Effort nécessaire	Temps militant, déplacements, formation et communication	Dimensionner un appui réaliste
Soutenabilité	Capacité à fonctionner après la phase de lancement	Prévoir un passage progressif à l'autonomie

Règle d'arbitrage

Une implantation doit disposer d'un sponsor, d'un pilote, d'un horizon de résultat et d'un niveau d'effort explicite. Sans ces quatre éléments, elle risque de rester une initiative isolée.

3. Prendre contact et constituer un premier noyau

Créer la confiance avant de proposer une structure

La prise de contact doit partir des situations de travail et non d'un discours institutionnel. L'objectif initial est d'identifier des attentes communes, puis de repérer les salariés prêts à devenir relais.

Étape	Action	Résultat attendu
Entrée en relation	Mobiliser un contact connu, une recommandation ou un événement professionnel	Premier échange sécurisé
Écoute terrain	Recueillir les sujets prioritaires : charge, classification, rémunération, parcours, organisation	Diagnostic local
Présentation	Expliquer la valeur ajoutée CFE-CGC Mutualité et les formes possibles d'engagement	Intérêt qualifié
Noyau initial	Identifier 2 à 5 salariés complémentaires et reconnus	Collectif minimal
Premier rendez-vous	Organiser une réunion courte avec objectifs et prochaines étapes	Feuille de route de création

Point de vigilance

Ne pas exposer prématurément un salarié isolé. La confidentialité, le rythme choisi et la sécurisation juridique conditionnent la confiance.

4. Accompagner la création de la section

Sécuriser les premières étapes et accélérer l'autonomie

La phase de création exige un accompagnement plus soutenu que la vie courante d'une section. Le rôle de la CFE-CGC Mutualité est de fournir un cadre, des outils, une formation initiale et un appui régulier jusqu'à stabilisation.

Chantier	Appui à fournir	Livrable
Cadre syndical	Clarifier rôles, mandats, règles internes et interlocuteurs	Fiche d'organisation de la section
Développement	Préparer le pitch, le ciblage et le suivi des adhésions	Plan de contacts et tableau de suivi
Communication	Mettre à disposition messages, affiches, mails et trames de réunion	Kit local adapté
Compétences	Former aux fondamentaux : droit syndical, CSE, élections, négociation	Parcours initial de formation
Pilotage	Installer des points réguliers et un plan d'action à 90 jours	Roadmap de démarrage
Logistique	Faciliter accès aux supports, outils, salles et contacts experts	Environnement de travail opérationnel

Séquence recommandée sur 90 jours

- J0-J30 : sécuriser le noyau, clarifier les rôles, former aux fondamentaux.
- J30-J60 : lancer les premiers contacts, produire une communication locale et recruter des adhérents.
- J60-J90 : préparer la présence électorale, élargir les relais et évaluer l'autonomie.

5. Consolider l'existant tout en développant le nouveau

Éviter l'effet de dispersion des ressources

Le développement ne doit pas fragiliser les sections déjà implantées. L'équilibre repose sur une allocation explicite du temps, des responsabilités et des moyens.

Principe	Application	Indicateur
Portefeuille équilibré	Limiter le nombre d'implantations simultanées par pilote	Nombre de zones actives / capacité disponible
Sponsoring croisé	Associer une section expérimentée à une nouvelle section	Taux de parrainage actif
Paliers d'autonomie	Réduire l'appui à mesure que les rituels et compétences s'installent	Niveau d'autonomie à 3 et 6 mois
Revue trimestrielle	Arbitrer poursuite, renforcement ou arrêt de l'investissement	Décisions documentées
Capitalisation	Réutiliser les supports, retours d'expérience et contacts utiles	Temps de lancement réduit

À retenir

L'objectif n'est pas d'ouvrir le plus grand nombre de sections, mais de créer des sections capables de vivre, recruter et se présenter durablement aux élections.

6. Outiller les nouveaux responsables

Des ressources prêtes à l'emploi et un accompagnement gradué

Outil CFE-CGC Mutualité	Usage recommandé	Résultat attendu
Kit création de section	Checklists, modèles de réunion, trames de communication, suivi des contacts	Démarrage rapide et homogène
Accompagnement logistique	Accès aux supports, salles, outils numériques et interlocuteurs	Réduction des irritants de lancement
Formation nouveaux DS	Droit syndical, PAP, négociation, animation et communication	Sécurisation de la prise de mandat
Webinaires et tutorat	Questions-réponses, cas concrets, partage entre pairs	Montée en compétence continue
Appui juridique	Désignation, élections, moyens syndicaux et situations sensibles	Réduction du risque juridique
Tableau de bord implantation	Suivi des contacts, adhésions, relais, candidats et jalons	Pilotage factuel

7. Piloter les risques et les KPI

Mesurer la progression sans réduire l'implantation au seul nombre d'adhérents

Indicateur	Définition	Fréquence
Établissements qualifiés	Zones analysées avec potentiel documenté	Trimestrielle
Contacts actifs	Salariés rencontrés avec accord de suivi	Mensuelle
Relais identifiés	Personnes prêtes à diffuser, organiser ou représenter	Mensuelle
Adhésions nettes	Nouvelles adhésions moins départs	Trimestrielle
Niveau d'autonomie	Capacité à tenir réunions, communiquer et piloter sans appui constant	À 3 et 6 mois
Candidats identifiés	Salariés prêts à intégrer une liste	Mensuelle en période préélectorale
Voix obtenues	Résultat électoral de la nouvelle implantation	Après scrutin

Principaux risques et parades

Risque	Signal faible	Parade
Relais isolé	Une seule personne porte tous les échanges	Constituer rapidement un noyau de 2 à 5 personnes
Implantation opportuniste	Absence de diagnostic ou de calendrier	Qualifier avant d'investir
Dépendance au niveau national	Aucune action locale sans appui externe	Installer des paliers d'autonomie
Dispersion des moyens	Trop de zones lancées simultanément	Prioriser et limiter le portefeuille actif
Exposition prématurée	Contact inquiet ou réticent à être identifié	Respecter confidentialité et progressivité
Absence de débouché électoral	Pas de vivier ni de calendrier exploitable	Réorienter vers veille active ou adhésion

8. Fiches pratiques et modèles

Fiche 1 - Pitch de prise de contact

Pitch	La CFE-CGC Mutualité accompagne les cadres, experts et managers sur leurs enjeux professionnels concrets. Nous cherchons à mieux comprendre les besoins de votre établissement et à identifier des salariés souhaitant disposer d'un relais local, d'outils et d'un accompagnement structuré.
--------------	---

Fiche 2 - Grille de scoring d'une zone

Critère	Score 0 à 2	Question
Population cible		La masse critique est-elle suffisante ?
Calendrier électoral		Une échéance est-elle identifiable à moins de 18 mois ?
Enjeux sociaux		Existe-t-il des sujets mobilisateurs ?
Relais local		Un ou plusieurs contacts crédibles sont-ils disponibles ?
Accessibilité		Peut-on communiquer et organiser des rencontres ?
Soutenabilité		La section peut-elle devenir autonome ?

Fiche 3 - Plan d'action 90 jours

Période	Priorités	Livrables
J0-J30	Diagnostic, noyau initial, rôles, formation de base	Fiche section et calendrier
J30-J60	Communication, contacts, adhésions, premiers rituels	Kit local et tableau de suivi
J60-J90	Élargissement, candidatures, autonomie, revue de décision	Bilan 90 jours et plan à 6 mois

Fiche 4 - Checklist avant création

Question	Oui / Non	Action à mener
Le potentiel de la zone est-il objectivé ?		Finaliser le diagnostic
Au moins deux relais sont-ils identifiés ?		Élargir le noyau initial
Un sponsor et un pilote sont-ils nommés ?		Clarifier la gouvernance
Les outils de création sont-ils disponibles ?		Constituer le kit local
Le parcours de formation est-il planifié ?		Inscrire les nouveaux responsables
Les objectifs à 90 jours sont-ils définis ?		Formaliser la roadmap et les KPI

Synthèse exécutive

- L'implantation commence par un ciblage fondé sur le potentiel, pas par une action uniforme.
- La prise de contact doit partir des besoins professionnels et sécuriser les salariés volontaires.
- Un noyau de plusieurs relais réduit le risque d'isolement et facilite la continuité.
- Le kit création de section, l'appui logistique et la formation initiale accélèrent le démarrage.
- L'autonomie doit être organisée dès le début par des rituels, des rôles et des objectifs à 90 jours.
- Le développement de nouvelles sections doit rester compatible avec la consolidation des implantations existantes.
- Les résultats se mesurent en relais, adhésions, candidatures, autonomie et voix obtenues.

Message clé

De nouvelles sections créent plus d'adhérents et plus de voix lorsqu'elles reposent sur un potentiel qualifié, un collectif local et un accompagnement qui conduit rapidement à l'autonomie.

Plan d'action immédiat

Dans les 30 prochains jours	Livrable attendu
Cartographier les zones non couvertes et les échéances électorales	Carte de potentiel
Qualifier les cinq établissements les plus prometteurs	Scoring priorisé
Identifier les contacts et relais disponibles	Liste de contacts qualifiés
Nommer un sponsor et un pilote par implantation	Gouvernance claire
Préparer le kit de création et le parcours de formation	Pack de démarrage
Fixer les objectifs à 90 jours et les critères de poursuite	Roadmap et tableau de bord

CFE-CGC Mutualité | Développement, implantation et représentativité