

le Peuple



53^e congrès

**DU 27
AU 31
MARS
2023**

DOCUMENTS DE CONGRÈS 1/2

- Projet de document d'orientation
- Amendements
- Candidatures
- Documents de référence

AUGMENTATION DES SALAIRES

SMIC À 2000€

Retraite
à
60 ans

39 heures par Semaine

ÉGALITÉ

FEMMES/HOMMES





Sommaire

Préambule	4
Thème 1 : Pour un syndicalisme de rupture et de transformation sociale dans un monde du travail en perpétuelle évolution.....	9
Thème 2 : Pour la reconquête de nos forces organisées et de notre audience électorale.....	31
Thème 3 : Pour une élévation et un élargissement du rapport de force.....	55
Débattons ensemble.....	80
Candidatures pour la CEC et la CFC..	84
Documents de référence.....	89
Repères revendicatifs.....	99

Le 53^e Congrès confédéral de la CGT qui a pour slogan : « Le syndicalisme au quotidien pour de nouveaux droits », se déroulera du 27 au 31 mars 2023 à Clermont-Ferrand. Pour le préparer, nous publions deux hors-séries du Peuple.

Dans le premier hors-série, on trouve le document d'orientation qui sera amendable et soumis au vote.

Dans ce numéro, figurent aussi:

- Les mises à disposition pour la future Commission exécutive et la Commission financière de contrôle.

- Les fiches à remplir pour les amendements et pour les comptes rendus des assemblées syndicales.

De plus, afin d'aider à la préparation de ce Congrès, vous aurez, à la fin de ce numéro, les « documents de référence » qui aident à la compréhension du document d'orientation et des résolutions soumises aux syndicats. Ces textes reprennent des orientations antérieures adoptées dans nos congrès et instances démocratiques. En conséquence, cette dernière partie de document n'est pas amendable.

Dans le second hors-série, on trouve le rapport d'activité, le rapport financier, le rapport de la Commission financière de contrôle ainsi que les statuts et règles de vie.



1. Préambule

2. Depuis sa création, la CGT n'a eu de cesse d'agir pour défendre l'intérêt des travailleur.euse.s, conquérir des droits et les améliorer. Le tout avec comme objectif la transformation sociale pour une autre répartition des richesses, pour une société plus juste, respectueuse de son environnement et un monde de paix.

3. Afin d'atteindre ses objectifs revendicatifs, la CGT doit interroger ses orientations, sa forme d'organisation, ses modes de fonctionnement, son rapport aux salarié.e.s, aux autres organisations, qu'elles soient syndicales, associatives ou politiques. C'est l'objet premier d'un Congrès confédéral, qui est avant tout le congrès des syndicats de la CGT. C'est à elles et eux de débattre et de décider des orientations de la CGT.

4. Les trois thèmes mis en débat dans ce projet de document d'orientation ouvrent en grand les discussions sur la meilleure façon d'incarner encore plus ce syndicalisme de rupture et de transformation sociale dans un contexte économique et social instable. Nous devons tout mettre en œuvre, à tous les niveaux de l'organisation, pour être encore plus nombreux en matière d'adhérents, développer le rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications et regagner notre place de première organisation syndicale. Être plus nombreux pour être plus forts et gagner sur nos revendications, voilà le fil rouge de ce congrès.

5. Lors du dernier mandat, nous avons œuvré à élever le rapport de force pour contrer les attaques fomentées par le patronat et le gouvernement, mais aussi pour amener les propositions et projets portés par la CGT. Nous avons connu des échecs mais aussi des succès qui doivent nous donner collectivement confiance en notre capacité à faire bouger les lignes.

6. Les débats dans les instances de la CGT, dans les syndicats, avec les syndiqué.e.s, avec les travailleur.euse.s démontrent que nous avons du potentiel, que nous sommes reconnus, vus comme une organisation syndicale combative, proche des salarié.e.s, porteuse d'espoir. Nos propositions



sont la plupart du temps comprises, partagées pour un grand nombre d'entre elles mais bien souvent jugées inatteignables face au rouleau compresseur du capitalisme, du libéralisme.

7. Nous avons donc besoin de confronter nos revendications, de mener sans relâche la bataille des idées auprès du plus grand nombre. Pour cela, nous avons besoin de militant.e.s formé.e.s et informé.e.s, avec une organisation à leurs côtés afin d'aller à la confrontation des idées quel que soit l'interlocuteur.

8. Le renforcement de la CGT par l'adhésion est la condition pour incarner une organisation de masse efficace dans la bataille revendicative agissant sur l'ensemble du monde du travail. C'est un enjeu central pour développer autant un rapport de force favorable aux travailleur.euse.s que pour assurer l'avenir de notre organisation.

9. Œuvrer à transformer la société et en même temps agir pour améliorer le quotidien de toutes et tous, se préoccuper de la fin du mois et de la fin du monde, c'est la double besogne qui lie le particulier et le général dans un contexte où nos adversaires de classe tentent de brouiller les antagonismes et les oppositions entre les intérêts du capital et ceux du travail.

10. Cela implique de redonner tout son sens au travail pour le sortir de la course aux profits, d'allier les aspirations individuelles et collectives, d'agir pour le bien commun, l'émancipation et la transition écologique.

11. La CGT a toujours combattu les idées et les thèses d'extrême droite qui portent en elles le rejet de l'étranger, le racisme et l'antisémitisme. Aujourd'hui, l'extrême droite tient un discours social visant à tromper les citoyens. Les faits démontrent que, sur les questions sociales et économiques, elle est toujours du côté des tenants du capital, jamais du côté des travailleurs. La démarche engagée par la CGT nécessite d'être déployée dans tous nos syndicats et pas seulement en période électorale.

12. La montée du fascisme, des partis d'extrême droite, rime souvent avec le développement des conflits armés et, la remise en cause des droits les plus élémentaires des populations et plus particulièrement des femmes



et des minorités. L'arrivée en nombre à l'Assemblée nationale de députés du Rassemblement national doit nous alerter sur la nécessité de renforcer notre activité pour défendre les libertés, améliorer, entre autres, les droits des femmes, des LGBTQ+, des migrants, des travailleurs sans papiers dans les entreprises et dans la société. La meilleure des façons est de se mettre en situation de leur ouvrir les portes de la CGT et de leur laisser la place pour militer.

13. Les questions de paix et de désarmement doivent reprendre toute leur place dans notre organisation, profondément internationaliste et pacifiste, qui prône avant toute chose la coopération, l'entraide, la solidarité et l'amitié entre les peuples.

14. Quoi de mieux pour combattre l'obscurantisme, le rejet de l'autre, que de revendiquer et de porter des projets de développement de l'emploi, des services publics sur l'ensemble du territoire, de relocalisation de production industrielle.

15. Revendiquer le développement de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail, la réduction du temps de travail à 32 heures, la mise en place d'une Sécurité sociale intégrale financée par la cotisation et couvrant l'ensemble des risques de la naissance à la mort, c'est cela un syndicalisme de conquête sociale en rupture avec le système économique actuel. C'est cela être un syndicat de classe qui œuvre pour une autre répartition des richesses. C'est aussi se préoccuper de l'avenir de notre environnement et porter haut la notion de développement humain durable, un développement en capacité de répondre aux besoins des populations tout en préservant les ressources pour les générations futures.

16. Les questions climatiques, écologiques, de préservation de la biodiversité, de lutte contre la pollution ne peuvent être en opposition aux revendications sociales d'amélioration des conditions de vie et de travail, de préservation de la santé des travailleurs. Il est de notre responsabilité collective et à tous les niveaux de l'organisation de lier préservation de l'environnement et justice sociale.



17. C'est l'ensemble de ces éléments que la Commission exécutive confédérale sortante met en débat par les trois thèmes de ce projet de document d'orientation. Il doit être débattu dans les syndicats en présence des délégué.e.s mandatés pour participer au Congrès, qui seront ainsi porteurs de l'avis des syndiqué.e.s. Ces orientations, une fois débattues et validées par les délégué.e.s au Congrès, deviendront le bien commun de toute la CGT. Il nous appartiendra collectivement ensuite de les mettre en œuvre à tous les niveaux de la CGT, du syndicat à la Confédération.



18. Thème 1 : Pour un syndi sociale dans un monde du

19. Un monde du travail en perpétuelle évolution

20. Chaque révolution industrielle et évolution technologique appliquée au travail provoque des mutations profondes de ce dernier et exacerbe systématiquement les oppositions de classe dans le rapport « capital-travail ».

21. Les évolutions technologiques ne sont pas bonnes ou mauvaises par principe, c'est leur application dans le processus de production qui en définit la nature. Par exemple, l'automatisation de certains processus de production a permis de diminuer, voire, de supprimer, certains « gestes métiers » pénibles.

22. Mais, dans la très grande majorité des cas, leurs bienfaits ont été contrebalancés par l'utilisation qu'en a fait le patronat, par l'intensification du travail et l'introduction de nouvelles formes d'exploitation des travailleurs et travailleuses, dans une recherche systématique d'accroissement de ses profits.

23. De nombreuses mutations du travail sont intervenues ces dernières années. Après la révolution industrielle, la révolution numérique accroît et accélère les mutations du travail. Elle a des répercussions sur l'ensemble des dimensions du travail et, plus largement, sur l'activité humaine.

24. Cela s'inscrit dans un mouvement général d'individualisation du travail, d'isolement du travailleur, d'accroissement d'une pseudo-responsabilisation qui ne vise que l'augmentation de la productivité. Cela passe notamment par la remise en cause des qualifications et des savoir-faire professionnels, par la mutation des lieux de travail allant dans certains cas jusqu'à leur disparition.

25. Avec le développement du numérique et la digitalisation des gestes de la vie quotidienne, l'emploi « à portée de clic » prend aujourd'hui une place de plus en plus importante, particulièrement chez les plus jeunes et les femmes.



calisme de rupture et de transformation travail en perpétuelle évolution

26. Sous couvert de modernité, tous nos besoins et activités dématérialisés exacerbent la précarité sociale, fragilisent, voire détruisent, notre modèle social.

27. Les travailleur.euse.s sont isolé.e.s face à des algorithmes tout-puissants, développés et contrôlés par des sociétés souvent présentées comme les fleurons de la « start-up nation ». Pression permanente à la productivité, à la rentabilité, à l'intrusion dans le domaine privé et à la cybersurveillance qui mettent quotidiennement en danger les droits, les libertés, la santé et la vie de ces travailleurs, telles sont les conséquences de l'utilisation actuelle de ces outils.

28. Face à cette révolution numérique, il nous faut imposer une nouvelle définition du salariat, gagner des statuts qui tiennent compte de la réalité et des évolutions des formes d'activités du travail intégrant des garanties collectives ainsi qu'un haut niveau de protection sociale par des financements qui contraignent les entreprises comme les donneurs d'ordre. Cela implique de poser le sujet du mode de cotisation à la Sécurité sociale et de sa base de calcul.

29. Concernant les travailleur.euse.s des plateformes, les luttes développées dans différents secteurs ces dernières années et les premières décisions de justice requalifiant la relation de travail commerciale en contrat de travail salarié, sur la base de la reconnaissance du lien de subordination, indiquent le chemin à suivre. La CGT doit organiser ces travailleurs qui, par la nature de leur travail et de leurs activités, ne se côtoient pas dans des lieux physiques.

30. Il faut mettre en place des syndicats avec des modes de fonctionnement adaptés, conjuguant nos règles de vie avec la réalité de ces travailleurs. C'est à notre organisation de s'adapter pour les accueillir et leur permettre de mener les luttes en dehors desquelles il n'est pas de progrès social possible.

31. Les confinements successifs depuis 2020 ont généré plus de 8 millions de télétravailleurs, essentiellement dans le tertiaire, ainsi qu'une augmentation



de 47 % du temps et de la charge de travail. La crise sanitaire a aussi ébranlé les consciences d'un grand nombre de travailleurs, sur le travail et son sens, pas seulement ceux qui ont eu la possibilité de télétravailler.

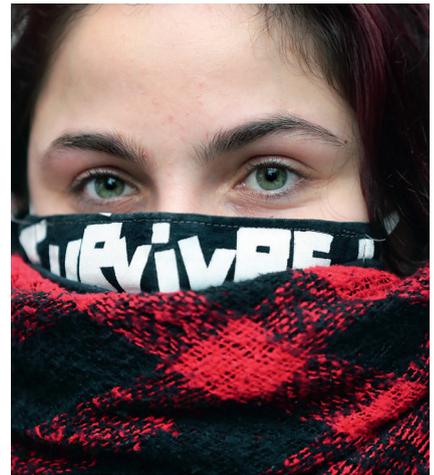
32. Nombre de salariés se disent attirés par le télétravail, principalement afin de s'éviter des temps de trajets importants, de gagner en autonomie et de fuir un environnement de travail devenu anxiogène du fait des politiques managériales.

33. L'aménagement des territoires et le phénomène de métropolisation provoquent des déséquilibres importants en matière d'accroissement du coût du foncier et donc des loyers. L'aspiration de vivre au vert amplifie cela et provoque un accroissement de l'éloignement avec le lieu de travail. S'appuyant sur cette aspiration, le patronat présente le télétravail comme une faveur qui justifierait la renonciation à tous les droits, notamment en matière de temps de travail et de frais professionnels. Pour optimiser les coûts, il généralise l'open space et le flex office, ce qui se traduit par une déshumanisation du travail.

34. Les « tiers-lieux de travail » ou les espaces de coworking, présentés comme des palliatifs à l'isolement du travail à domicile, permettent au patronat de faire assumer les coûts et responsabilités aux collectivités locales ou aux salariés.

35. Ces nouveaux lieux de travail doivent être pris en compte dans notre démarche revendicative, la CGT et ses syndicats doivent obtenir, notamment, l'instauration d'un cadre légal permettant en leur sein l'intervention des représentants du personnel et l'affichage syndical comme institutionnel. De même, il faut gagner le droit à la communication, par divers canaux, avec les salarié.e.s en télétravail.

36. Ces dispositions doivent figurer dans le Code du travail pour encadrer les conditions d'exercice du télétravail, empêcher les dérives et maintenir le lien avec l'entreprise dans le cadre de collectifs de travail. Notre action s'inscrit dans le cadre de notre démarche syndicale en direction des travailleurs et des travailleuses de ces secteurs.



37. L'évolution du travail, c'est aussi le développement de la sous-traitance en cascade et l'externalisation du travail, avec comme conséquences recherchées la dilution de la chaîne de responsabilités des employeurs et l'accroissement des richesses créées par le travail au seul bénéfice des actionnaires et du patronat.

38. Ces évolutions appellent à revoir nos modes de construction de la revendication, à sortir du cadre de l'entreprise et à nouer des liens avec les syndicats des entreprises sous-traitantes qui subissent les conséquences des politiques menées par les donneurs d'ordre.

39. Notre ambition revendicative ne se limite pas au territoire national. Elle prend en compte l'implantation des filiales et des sous-traitants pour gagner des droits et des garanties à l'échelle européenne et internationale afin de stopper le dumping social.

40. Nous devons mettre en place les formes de structuration et d'organisation permettant d'unir les travailleurs des entreprises et/ou groupes qui se font concurrence. Il faut créer des espaces de construction collective des revendications, et de coordination des actions à mener.

41. Le contrat de travail subit, lui aussi, les affres du libéralisme.

42. Pour contourner le CDI, les contrats précaires se multiplient. Les mouvements de main-d'œuvre analysés par l'Insee révèlent qu'en 2019 les entrées en CDD dans les établissements de champs privés représentaient en moyenne 110 % de leurs effectifs salariés. Certes, les entreprises recrutent... mais avant tout avec des contrats précaires !

43. Le patronat, du public comme du privé, détourne l'essence même du CDI avec des contrats qui en ont l'apparence, mais ni le fond ni les dispositions protectrices pour le travailleur. Très faciles à rompre par les employeurs, ces contrats donnent l'illusion de la pérennité de l'emploi, alors qu'il s'agit de contrat de précarité au long cours.

44. Pour la CGT, dans la situation actuelle, la norme doit être le CDI à temps plein dans le privé et le statut dans le public.



45. La CGT exige la conditionnalité des aides publiques et l'instauration d'un statut protecteur pour l'ensemble du monde du travail permettant à chacun de vivre dignement des fruits de son travail, aux jeunes de se former, aux travailleurs de partir à la retraite en bonne santé.

46. Pour un syndicalisme de rupture et de transformation sociale

47. Pour une rupture avec le modèle capitaliste, pour un changement de société

48. Le syndicalisme de rupture est l'ADN de la CGT qui porte, depuis cent vingt-huit ans, l'ambition de transformer la société. Afin d'atteindre cet objectif, il nous faut aujourd'hui le réinterroger au regard de notre réalité contemporaine, des enjeux sociaux, économiques comme environnementaux, des situations de guerre et de notre aspiration à un monde de paix.

49. Face à un système capitaliste qui ne cesse de se réinventer pour amasser toujours plus de richesse à son profit, la CGT doit elle aussi évoluer afin de permettre aux travailleur.euse.s d'avoir la capacité d'agir, tant sur les revendications locales, quotidiennes, que sur celles plus générales.

50. Ce que l'on appelle « la double besogne » doit nous permettre de développer les luttes locales dans les entreprises et les services en ayant en ligne de mire notre exigence de rupture avec le modèle économique dévastateur qu'est le capitalisme.

51. La CGT se doit d'être cet outil utile et efficace pour le monde du travail, porteur d'analyses, de revendications et de stratégies des luttes pour l'élévation du rapport de force, tant en France qu'au plan européen et mondial.

52. Nos revendications révolutionnaires du Nouveau Statut du travail salarié (NSTS), de la Sécurité sociale professionnelle (SSP), de la réduction du temps de travail, de l'augmentation générale des salaires, du SMIC, des pensions et des minima sociaux... incarnent notre syndicalisme de transformation sociale en partant des besoins exprimés par les travailleur.euse.s.



53. Tant sur les questions de l'industrie et des services publics que bien plus largement sur les enjeux sociaux et sociétaux, il nous faut construire et proposer des alternatives de développement, tel notre « plan de rupture » contre le « plan de relance » du gouvernement.

54. Investir le travail pour le transformer

55. C'est avec les syndiqué.e.s et les travailleur.euse.s que nous construirons un autre modèle social pour un changement de société.

56. La CGT, en contestant l'organisation du travail, s'attaque à l'essence même du capitalisme. C'est pourquoi nous devons partir du travail et de sa réalité pour le transformer.

57. Il nous faut considérer un autre défi majeur : la manière dont nous produisons des biens et des services ainsi que leur impact sur l'environnement. À l'instar de nombreuses ONG et associations environnementales, la CGT affirme que sans sortir du capitalisme nous ne sauverons pas nos conditions d'existence sur la planète. Nous dénonçons le concept du « capitalisme vert ». Il n'y a pas de progrès social possible sans l'assurance d'un avenir durable pour la planète. Il n'y a pas de combat contre la « fin du monde » sans agir quotidiennement sur les préoccupations de la « fin du mois ».

58. C'est dans la proximité des syndiqué.e.s, des travailleur.euse.s, sur les lieux de travail qu'il faut porter notre action, nos propositions et mener le débat afin de construire avec eux des alternatives. Il faut nous appuyer sur le travail réel, sur leur expérience et leurs propositions.

59. ► Transformer le travail

60. L'individualisation des organisations de travail et la casse des collectifs provoquent la fragmentation du salariat et visent à réduire le travail à la seule notion d'emploi, ce qui a des conséquences sur l'état de santé physique et psychique des travailleur.euse.s. La santé au travail est un axe revendicatif majeur, le mal-vivre, la maladie, la mort au travail sont à bannir.

61. Nous devons imposer une véritable politique de prévention des risques et gagner la reconnaissance des maladies professionnelles et le maintien



dans l'emploi en cas de handicap ou de reclassement en cas d'inaptitude.

62. C'est en s'appropriant les questions de l'organisation et de la finalité de leur travail que les travailleur.euse.s redonneront du sens à leur activité, la fierté du métier et de l'ouvrage bien accompli et utile. C'est cette dynamique qui nourrit l'envie de revendiquer plus fortement des salaires justes, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle, l'amélioration de ses conditions de travail...

63. Redonner le pouvoir d'agir aux travailleur.euse.s, c'est construire avec eux un projet de société où le travail permet de conserver, voire d'inventer, une cohérence éthique et d'accomplissement. Dans cette démarche revendicative, il apparaît que la transformation du travail passe par la reconquête du pouvoir d'agir des travailleur.euse.s pour peser dans les décisions stratégiques des entreprises, comme les premiers experts du travail qu'ils sont.

64. ► Construire une Sécurité sociale intégrale et un Nouveau Statut du travail salarié

65. L'esprit révolutionnaire de notre projet NSTS et de Sécurité sociale professionnelle n'a jamais été aussi probant que dans la période actuelle. Le NSTS est la colonne vertébrale de la démarche revendicative de la CGT. Il s'agit de porter la valeur globale du travail dans sa dimension socialisante : salaire, retraite, formation, évolution de carrière, conditions de travail, temps de travail, logement, congés, transport, garde d'enfant, etc.

66. Nous devons lui donner corps à partir des revendications construites dans les entreprises et les services. Le NSTS, à l'instar de notre revendication d'une Sécurité sociale intégrale, doit dépasser le stade de l'intention. Il faut que l'ensemble de la CGT et de ses organisations mesure l'impérieuse nécessité de le porter.

67. La pandémie a démontré combien certains travailleur.euse.s, déjà précaires par leur statut ou non, étaient fragilisés.e.s : travailleurs et intermittents du spectacle, de la culture, microentrepreneurs des plateformes, travailleurs de la restauration, intérimaires...

68. Ces travailleur.euse.s ont souvent de multiples employeurs. Leurs



revendications dépassent donc bien le cadre d'une entreprise classique ou d'un champ professionnel et s'élargissent à des questions de sécurité sociale, de transférabilité des droits. Dans ce cadre, le NSTS est un outil majeur leur permettant d'asseoir un socle de droits.

69. Mais le NSTS ne se limite pas à ces seuls travailleur.euse.s. C'est bien l'ensemble du monde du travail qui récoltera les fruits de sa mise en œuvre concrète par la sécurisation du contrat de travail, un emploi statutaire à temps complet assorti d'un revenu avec une reconnaissance de la progression de la carrière et une formation, l'éducation permanente en fonction du parcours et des projets de chacun. Une véritable protection sociale émancipatrice qui permet de construire des garanties collectives plutôt que de subir des régressions sociales.

70. Il nous faut désormais pousser plus avant son appropriation par les syndiqué.e.s pour déterminer avec eux la manière de construire ce socle de droits interprofessionnels. Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur ce que nous avons pu gagner par endroits, comme en Bourgogne-Franche-Comté où ont été mis en place un suivi et une conditionnalité des aides publiques accordées par la Région qui reposent sur des normes sociales et environnementales.

71. Le NSTS est intimement lié à notre revendication de Sécurité sociale intégrale qui permet de couvrir l'ensemble des risques et des aléas de la vie de la naissance à la mort, de prendre en compte la question de l'autonomie tout en reposant sur un financement solidaire fondé sur les cotisations sociales.

72. Savoir lire sa fiche de paie, en prenant en compte le salaire socialisé, est une des passerelles pour vulgariser le fonctionnement de la Sécurité sociale. Cela permet de démontrer combien il est important d'agir pour faire perdurer et améliorer son mode de financement assis sur la cotisation sociale.

73. Faire évoluer notre système de Sécurité sociale sur la base de ses fondements d'origine vers une Sécurité sociale intégrale qui prend en compte de nouveaux besoins (risque chômage, population plus jeune, droit à l'autonomie, petite enfance ou encore le logement) est un enjeu primordial.

74. Pour cela, nous devons avoir l'ambition d'imaginer un système intégrant le lien humain et la nécessité de développer de nouveaux métiers. Mais aussi améliorer et proposer des sources de financements :



- 75.** → Politique salariale et reconnaissance de la qualification.
- 76.** → Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.
- 77.** → Surcotation afin de décourager l'abus du recours aux contrats précaires.
- 78.** → Prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite. Il convient de prendre en compte chaque année postobtention d'un diplôme reconnu (BAC, BEP, CAP...) sur la base d'un taux de cotisation du SMIC pour la première année abondée chaque année suivante.
- 79.** Cela impose de revenir à une primauté des représentant.e.s des organisations syndicales dans les caisses de la Sécurité sociale. C'est pourquoi la CGT continue de revendiquer la gestion des caisses de Sécurité sociale par les travailleur.euse.s au travers d'élections. En attendant, nous devons œuvrer avec nos administrateur.trice.s CGT dans les conseils d'administration de nos caisses de Sécurité sociale pour porter notre vision et nos propositions progressistes.
- 80.** La crise sanitaire a, là aussi, démontré que notre Sécurité sociale est extrêmement efficace et que son financement comme sa gouvernance doivent rester intrinsèquement liés à la cotisation, tout en exigeant une meilleure répartition.
- 81.** Le NSTS, la Sécurité sociale professionnelle et la Sécurité sociale intégrale sont des idées novatrices, progressistes, des outils d'émancipation des travailleur.euse.s dans une dimension de solidarité intergénérationnelle. À nous, de manière collective, de leur donner corps et d'en faire un des axes revendicatifs majeurs, porteur d'espoir et de progrès social !
- 82.** ► **La réduction du temps de travail, une révolution sociale et économique**
- 83.** La notion de temps de travail et plus précisément de temps consacré au travail, est essentielle. Si la première ne prend en compte que la durée effective de la réalisation des activités de son emploi, la seconde intègre l'ensemble des temps consacrés par le/la travailleur.euse à la réalisation de ses tâches. Par exemple, le temps de travail d'un professeur ne se limite pas au temps



de classe, celui d'un.e chauffeur de bus au temps de conduite, celui d'un.e chirurgien.ne au temps d'opération, etc. Il convient donc de parler, pour la CGT, de temps consacré au travail, ce qui intègre l'ensemble des temps de préparation de cours, de formation, de vestiaire, d'astreintes, etc.

84. En matière de durée du travail, la question n'est pas « pour ou contre la réduction du temps de travail ? », mais bien « quelle réduction du temps de travail ? ».

85. Réduire la durée du travail est une de nos priorités revendicatives. Il nous faut travailler moins pour travailler mieux et travailler tous. Travailler mieux, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, permet de diminuer l'accidentologie au travail et d'accroître l'espérance de vie en bonne santé.

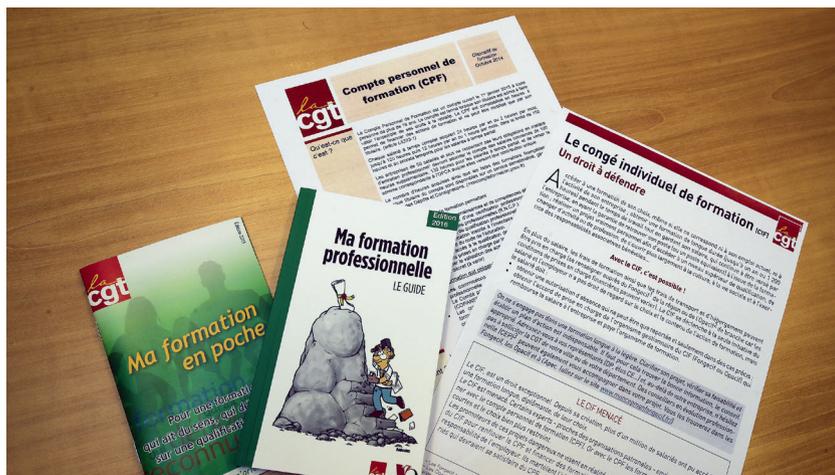
86. L'encadrement strict de la réduction du temps consacré au travail est donc en opposition la plus totale avec la volonté patronale d'une réduction par entreprise s'appuyant sur un chômage de masse, des temps partiels imposés, un gel, voire une diminution, des salaires et une répartition inéquitable du temps de travail.

87. Sans réduction du temps de travail accompagnée d'une augmentation des salaires, le progrès technique ne profite qu'aux détenteurs du capital.

88. La CGT revendique une nouvelle étape de réduction du temps de travail en portant cette durée légale de référence à 32 heures hebdomadaires. Dans ce cadre, la CGT revendique l'obligation d'augmentation des salaires, des créations d'emplois et l'amélioration des conditions de travail, ainsi que des moyens renforcés d'intervention des travailleur.euse.s.

89. C'est pour nous un instrument de lutte contre le chômage de masse, de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, un enjeu de répartition des richesses produites et de transformation sociale. C'est un des leviers nécessaire et puissant de la réduction de la pénibilité, permettant au plus grand nombre un départ à la retraite à 60 ans, en bonne santé et à taux plein.

90. En France, 800 millions d'heures supplémentaires sont effectuées par an, ce qui représente 500 000 emplois à temps plein, soit un manque à gagner de



2,3 milliards d'euros pour la Sécurité sociale et de 2,7 milliards d'euros pour l'État au titre des exonérations non compensées !

91. ► La bataille des salaires au cœur de l'affrontement capital-travail

92. La hausse de l'inflation, dont l'essentiel est lié à la flambée des prix de l'énergie, pèse très fortement sur le budget des ménages. Dans ce contexte, le problème n'est pas tant dû à l'inflation elle-même qu'à la stagnation des salaires et des pensions ces dernières années.

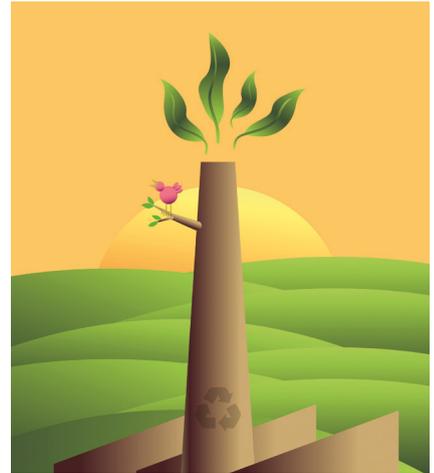
93. Selon l'Insee, la pauvreté s'est intensifiée depuis 2020. Selon les dernières données de l'Observatoire des inégalités, 2 millions de personnes vivent avec moins de 700 euros par mois et plus de 200 000 vivent dans des logements indignes ou à la rue !

94. À l'opposé, les profits des entreprises s'élevaient en France à plus de 113 milliards d'euros au deuxième trimestre 2021... Un record !

95. Cette situation est d'autant plus abjecte au regard du niveau des aides publiques versées aux entreprises sans exigence de contrepartie sur l'emploi et sans aucune conditionnalité. Dans cette période, les cinq plus grandes fortunes françaises ont doublé, passant de 165 milliards d'euros à 338 milliards d'euros ! En comparaison, c'est 60 milliards d'euros de plus que les déficits cumulés du système de retraite entre 2018 et 2030 !

96. Une hausse des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rempliraient mécaniquement, par la fiscalité et les cotisations, les caisses de l'État et de la protection sociale. C'est aussi un levier de croissance majeur, la consommation des ménages représentant plus de 50 % du PIB.

97. Porter le SMIC à 2 000 euros brut est une nécessité pour répondre aux besoins, qu'ils soient élémentaires ou vecteurs d'émancipation comme l'accès à la culture, aux loisirs, etc. Il est nécessaire de gagner que toute augmentation du SMIC (automatique comme par coup de pouce) provoque automatiquement et immédiatement la revalorisation des minima de branche et de l'ensemble des grilles de rémunération (échelle mobile des salaires).



98. ► Gagner une formation professionnelle tout au long de la carrière

99. Le financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle doit permettre aux jeunes et aux travailleur.euse.s de bénéficier de formations de qualité, qualifiantes et émancipatrices. L'accès à la formation professionnelle doit être plus égalitaire ; toutes et tous doivent pouvoir en bénéficier, y compris les intérimaires, les travailleur.euse.s de la sous-traitance, ceux maîtrisant mal le français écrit ou oral, les personnes en situation de handicap.

100. Pour cela, la contribution des entreprises doit être revue à la hausse. Pour sortir des visions à court terme et pour éviter de faire reposer sur les seuls travailleur.euse.s les possibilités de garder ou de retrouver un emploi, l'obligation du Plan de développement des compétences (ex-Plan de formation) doit être rétablie dans les entreprises. Le service public d'éducation nationale doit bénéficier, quant à lui, des moyens lui permettant de remplir ses missions de formation initiale générale, technologique ou professionnelle.

101. La formation professionnelle doit également devenir centrale face aux urgences sociales et environnementales, en contribuant à la transformation des outils de travail et à la qualification nécessaire des travailleur.euse.s. Le volume global de formation doit considérablement augmenter et le temps passé à se former durant une carrière doit approcher les 10 %.

102. La CGT revendique la création d'un service public national de formation professionnelle continue financé par la contribution des entreprises, décliné en territoires et adossé aux réseaux de Greta, de l'AFPA, du CNAM, des CRP (centres de rééducation professionnelle).

103. Cela doit permettre de répondre aux besoins économiques et sociaux, en tenant compte du développement harmonieux des territoires et de la diversité des publics.

104. Le financement et les actions d'orientation et de formation doivent se réaliser au plus près des besoins des travailleur.euse.s. En prenant en considération les besoins de la personne, il s'agit d'élaborer, construire et accompagner un parcours de formation professionnelle adapté et personnalisé jusqu'à la réussite de son projet professionnel.



105. Développement humain durable

106. ► Comment lier urgence sociale et urgence environnementale ?

107. Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), organe scientifique indépendant, tire depuis plusieurs années le signal d'alarme sur les conséquences du dérèglement climatique et affirme, tout comme la CGT, qu'il n'y aura pas de transition écologique sans justice sociale.

108. Le réchauffement climatique accentue les inégalités sociales. Les plus pauvres et les plus précaires subissent directement ses répercussions en termes de santé et de qualité de vie.

109. Cette situation doit nous amener à réfléchir sur la manière de prendre en compte la nécessité de la transition écologique, tout en préservant et développant l'emploi, en améliorant les conditions de travail et de vie des populations. Réfléchir et construire nos revendications dans un cadre global de préservation de la santé humaine et de celle de la planète doit nous permettre de ne pas mettre en opposition défense de notre environnement et défense de nos emplois.

110. La prise en compte des questions environnementales et de la biodiversité implique aussi de développer les coopérations avec le monde associatif tant sur le plan national qu'international afin que les revendications sociales soient intégrées et portées de manière large.

111. ► Répondre aux besoins fondamentaux des populations dans le respect de l'environnement et de la biodiversité

112. En premier lieu, il faut garantir aux populations de pouvoir se nourrir correctement avec l'assurance pour tous à un accès à l'eau potable. Ce bien public doit être sous contrôle public. La spéculation sur les produits agricoles ou leur utilisation pour les agro-carburants conduisent à ce que, au XXI^e siècle, la malnutrition et les famines frappent des millions de personnes. C'est là une situation paradoxale au regard de la capacité productive mondiale, qui suffit à nourrir l'ensemble de la planète.



113. Avec la crise sanitaire, nous avons pu constater, tout à la fois, la formidable capacité de l'humanité à inventer des vaccins et le lamentable comportement des multinationales de l'industrie pharmaceutique qui, en refusant de mettre les brevets en libre accès, a engendré des centaines de milliers de malades et de morts dans les pays les plus pauvres de la planète.

114. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) devrait avoir les moyens de préempter les brevets quand il y va d'un enjeu de santé publique. La CGT doit se donner les moyens de construire un pôle public de la santé et du médicament.

115. L'énergie est essentielle pour l'activité humaine, et sa production peut avoir des impacts majeurs sur l'environnement. La CGT défend la nécessité d'une transition via un mix énergétique avec, comme premier objectif, de réduire autant que possible le recours aux énergies fossiles et renforcer notre indépendance énergétique.

116. Dans ces secteurs d'activité, il y a urgence à mobiliser des moyens importants pour la recherche et le développement, pour des investissements publics de haut niveau. La CGT revendique que l'énergie soit produite, transportée et mise à disposition des usagers par un pôle 100 % public. L'accès à l'énergie pour toutes et tous est un droit fondamental et doit être considéré comme tel.

117. Le mal-logement s'amplifie en France, livrant le logement social à la loi du marché. La situation nécessite de relancer la production de logements accessibles et durables et de mettre en place un plan d'urgence de rénovation des logements du parc social et privé afin de répondre aux besoins de la population. C'est une mesure de salubrité publique qui permet de faire baisser la consommation énergétique, mais aussi une mesure permettant d'améliorer le pouvoir d'achat puisque aujourd'hui les plus modestes consacrent plus de 30 % de leur budget à des logements de faible qualité environnementale.

118. La mobilité et donc les transports (des personnes et des marchandises) et les télécommunications sont aussi des dimensions cruciales dans la vie des citoyen.ne.s. Le dérèglement climatique, le coût des déplacements, l'aménagement du territoire avec le coût du logement obligent à une réflexion et à des solutions globales.



119. Concernant les transports, le renforcement de la complémentarité de leurs différents modes doit s'appuyer sur des entreprises publiques et une maîtrise publique. Le fret doit aussi être repensé en profondeur pour favoriser les modes de transports les moins énergivores et polluants. La remise en service du « train des primeurs » par une mobilisation large (CGT, associations, élus locaux) doit nous inciter à développer ce type d'initiative en territoire en faisant le lien entre bassin d'emplois, infrastructures ferroviaires et routières et services publics, pour gagner un report modal et un aménagement du territoire en capacité de répondre aux besoins des populations par l'apport de modes de transports variés, écologiques et abordables.

120. De manière générale, les dérégulations, les ouvertures à la concurrence et les privatisations ont démontré toute leur inefficacité en termes de prix et de qualité du service rendu, et ce dans tous les domaines : télécommunications, énergie, eau, transports... Il faut y mettre un terme !

121. ► La coopération plus efficace que la concurrence

122. Nous ne pouvons pas attendre le dépassement du système capitaliste pour contribuer à changer les conditions de travail et de vie. La CGT doit continuer à prendre des initiatives, du local à l'international, du temps court au temps long, seule ou avec d'autres organisations, pour améliorer les conditions sociales et environnementales. C'est là notre concept de développement humain durable.

123. Le niveau international est déterminant. Nous ne pouvons plus laisser le commerce mondial aux mains de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) avec les traités de libre-échange. La concurrence libre et non faussée est le bras de levier pour organiser le dumping social, fiscal et environnemental. A contrario, nous devons défendre les notions de coopérations et de contrôles publics. Les conventions et les protocoles adoptés par l'Organisation internationale du travail (OIT) devraient, a minima, s'imposer pour les échanges internationaux. La CGT doit continuer à militer pour que la France ratifie l'intégralité des directives de l'OIT, ce qui est loin d'être le cas à ce jour !



124. ► Les modes de production et de consommation à revoir de fond en comble

125. Nous devons pourfendre le dogme dévastateur du pseudo-coût du travail. C'est au nom de ce principe que les capitalistes organisent la production avec les délocalisations massives. Ces délocalisations basées sur la recherche de profits ont entraîné ici des pertes d'emplois, des destructions de bassins de vie, de la misère, et là-bas des conditions d'exploitation indignes. Au-delà des impacts sociaux, elles constituent aussi une catastrophe environnementale (transports, qualité des produits).

126. Si la balance commerciale de la France est négative, ce n'est pas parce que nous n'exportons pas assez, mais bien parce que nous importons beaucoup trop ! La France, en délocalisant la production, a aussi délocalisé sa pollution.

127. Pour répondre à l'urgence sociale et environnementale, il faut réindustrialiser ! Il faut interdire les délocalisations d'activités qui portent atteinte à notre indépendance industrielle.

128. La CGT a largement contribué à des victoires comme celles de Luxfer (63) ou de La Chapelle Darblay (76). Ces victoires en appellent d'autres, mais elles nécessitent des mobilisations à tous les niveaux. Des projets existent, d'autres sont à mettre en place.

129. La production, quelle qu'elle soit, doit être repensée dans sa globalité et dans sa dimension de filière : de la recherche au recyclage en passant par la conception du produit. Il faut pour cela que le secteur de la recherche obéisse à des objectifs de bien commun et non de rentabilité. La France doit respecter l'obligation européenne de consacrer 3 % de son PIB au secteur recherche & développement pour permettre l'évolution de nos modes de production. Dans ce cadre, la recherche publique est indispensable.

130. En lien avec notre association de consommateurs (Indecosa), des campagnes d'information doivent être poursuivies, à l'instar de celle concernant « la face cachée des produits que nous consommons » pour sensibiliser les syndiqué.e.s, les citoyen.ne.s. Il s'agit de faire réfléchir sur



les actes d'achat et leurs conséquences pour que, au final, le plus grand nombre se retrouve dans les valeurs qui conjuguent les préoccupations sociales et environnementales.

131. Reconquête industrielle

132. ► L'industrie est une source essentielle de création de richesses

133. Les richesses créées par la production industrielle permettent de financer les services publics (éducation, santé, justice, équipements et infrastructures...). En retour, l'efficacité des services publics permet le développement industriel. C'est en quoi notre slogan « pas de services publics sans industrie et pas d'industrie sans services publics » doit se concrétiser sur l'ensemble du territoire, dans le cadre du projet CGT pour le maintien et le développement de l'emploi. C'est pourquoi l'industrie joue un rôle déterminant dans l'aménagement du territoire.

134. ► La financiarisation de l'industrie, une plaie profonde et mortifère

135. Chaque année, les groupes nationaux et mondiaux dégagent d'énormes profits qui servent à alimenter les actionnaires par le versement de dividendes.

136. Pour les augmenter, les directions d'entreprise tapent dans tous les sens : pression sur les salaires et les conditions de travail, pression sur la chaîne de sous-traitance, pression sur les budgets d'investissement ou de recherche & développement (R & D), optimisation fiscale, captation des aides publiques....

137. Nous devons amplifier notre campagne sur le « coût du capital » en démontrant, chiffres à l'appui, les conséquences sociales et environnementales des choix des grands groupes qui structurent l'économie.

138. L'État est souvent actionnaire de ces grands groupes au travers de l'Agence de participation de l'État (APE). Force est de constater que les représentants de l'État dans les conseils d'administration ne jouent pas le rôle qui devrait être le leur, celui de défenseurs de l'intérêt général. Il faut exiger une démocratisation de l'APE pour que ses représentant.e.s soient porteurs des positions travaillées en toute transparence avec la représentation des travailleur.euse.s de ces différents groupes.



139. L'industrie ne se finance pas qu'avec l'investissement privé ou à la Bourse, l'argent public coule à flots dans les caisses des entreprises et notamment des grands groupes. La crise sanitaire n'a fait que mettre en exergue une situation déjà bien connue où l'État et les pouvoirs publics distribuent des aides aux entreprises sans contrepartie sur l'emploi ou les investissements productifs, sans exigences environnementales, ni aucune condition. Tout au contraire, une bonne partie de cet argent public finance des plans de réduction d'emplois, des délocalisations de production et repart en versements de dividendes pour les actionnaires...

140. Par exemple, le cadeau fiscal du crédit impôt recherche (CIR) a lui aussi largement démontré son inefficacité. Alors qu'une partie des 6 milliards d'euros doit être utilisée pour relancer la recherche publique.

141. Il faut, d'une part, conditionner toutes les aides publiques à des critères sociaux (emplois, salaires, interdiction de licenciement...), environnementaux et, d'autre part, donner des moyens et des droits nouveaux aux représentant.e.s des travailleur.euse.s et à l'administration pour contrôler l'utilisation des deniers publics.

142. La création d'emplois en quantité et de qualité, la réindustrialisation et le développement dynamique et équilibré des territoires nécessitent la mise en place d'un « pôle financier public ». La Banque publique d'investissement (BPI-France), qui aujourd'hui ne joue pas pleinement son rôle, doit être une des composantes, comme d'autres banques, qui doivent se voir imposer des missions d'intérêt général en matière de financement d'investissements. La CGT continuera à prendre une part active aux comités d'orientation (COR) en assurant le lien avec les projets portés par nos organisations et les syndicats.

143. ► Un État stratégique et planificateur

144. Les dernières crises (sanitaires, financières ou géopolitiques) démontrent le besoin d'avoir une politique industrielle qui garantisse une certaine indépendance et une souveraineté sur des filières stratégiques (médicaments et matériel médical, énergie, électronique, sidérurgie, défense, aéronautique et espace, données numériques et algorithmes, chimie fine et lourde...). Dans d'autres domaines, l'État doit garantir notre capacité à être positionnés sur des secteurs structurants pour l'économie et l'autonomie du pays (automobile, textile, agro-alimentaire, papier, etc).



145. L'État doit reprendre la main sur les filières industrielles. De nombreuses agences et instituts existent, qui doivent être des outils au service de l'État, le conseiller dans ses choix stratégiques (CNES, Onera, Insee, ARS, etc). Aujourd'hui, ces institutions sont trop fréquemment utilisées comme des guichets de subventions des projets et à la seule main des entreprises privées. Elles n'ont même plus les moyens d'orienter et de contrôler l'utilisation de cet argent public...

146. La CGT a fait le choix de réinvestir les Comités stratégiques de filière (CSF) et le Conseil national de l'industrie (CNI). Nous devons faire un bilan de ces comités et conseil, afin qu'ils puissent jouer un rôle utile au développement industriel en réponse aux besoins des populations; leur fonctionnement doit être démocratisé et la place de chaque acteur renforcée.

147. Pour peser sur les stratégies industrielles, la CGT doit être force de propositions. Cela nécessite d'améliorer encore les coopérations entre nos fédérations pour travailler des propositions concrètes. Les territoires doivent aussi être intégrés à ce travail. En élargissant ainsi la construction de nos projets, nous gagnerions en cohérence et en capacité à construire les nécessaires rapports de force.

148. ► Les relations donneurs d'ordre/sous-traitants

149. Depuis plusieurs décennies, le patronat a organisé les filières industrielles autour de quelques grands groupes qui s'appuient directement ou en cascade sur une multitude d'entreprises sous-traitantes.

150. Ces entreprises sont, pour une bonne part, pourvoyeuses de main-d'œuvre. C'est vrai dans les services (ménage, gardiennage, engineering, etc) comme dans la production. Des batailles doivent être menées pour réinternaliser ces emplois et permettre aux salarié.e.s concerné.e.s d'améliorer leur statut et éviter qu'ils ne soient les variables d'ajustement et les victimes des plans de restructuration des donneurs d'ordre.

151. Pour les autres entreprises sous-traitantes (celles qui amènent une plus-value technique ou spécifique), il faut en finir avec le droit de vie ou de mort qu'exercent leurs donneurs d'ordre. On a vu les dégâts dans les secteurs de l'automobile ou dans ceux de l'aéronautique par exemple.



152. Il faut gagner de nouveaux droits et en premier lieu pour les salarié.e.s et leurs représentant.e.s. Il faut continuer à agir afin de gagner une loi encadrant la responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires. Il faut gagner la mise en place de comités interentreprises en prenant appui sur le projet de loi travaillé par nos camarades des GM & S.

153. Dans la CGT, nous avons des efforts à fournir pour renforcer les liens entre nos syndicats dans chacune des filières. L'objectif devrait être d'anticiper les situations par des analyses partagées afin de mener des luttes offensives sur des projets.

154. Politiques publiques et aménagement du territoire

155. Les politiques publiques, dont l'État dans sa globalité est le garant, doivent être la base des enjeux démocratiques, sociaux et environnementaux. Leurs mises en œuvre nécessitent des services publics, des établissements et entreprises publics permettant la satisfaction de l'intérêt général, l'égalité d'accès, la continuité de service et l'adaptabilité en fonction des progrès technologiques et de l'évolution des besoins des populations.

156. À l'œuvre depuis des décennies, les politiques de déconcentration et de décentralisation se traduisent par un transfert des responsabilités de l'État vers les collectivités ou leur groupement. La loi 3DS (décentralisation – déconcentration – différenciation – simplification), promulguée en février 2022, conforte les lois et réformes de l'État depuis plus de quarante ans. Nous dénonçons ces réorganisations incessantes qui visent avant tout à mettre en concurrence les travailleuses et travailleurs ainsi que les territoires les uns avec les autres, à créer des disparités de traitement entre les citoyens.

157. La territorialisation se développe avec la capacité des collectivités ou de leurs regroupements à mettre en œuvre des dispositifs et des aides pour donner de l'attractivité à leur territoire.

158. Ces politiques se traduisent par l'augmentation des inégalités, notamment en termes d'accès aux services publics de proximité, avec des répercussions sur les populations les plus fragiles.



159. Le territoire devient un levier de rentabilité. Les pouvoirs publics ne se contentent plus d'accompagner les secteurs concurrentiels ; ils anticipent leurs choix en investissant des fonds publics pour les attirer.

160. L'attractivité des territoires ne peut s'entendre que dans le cadre d'un aménagement global du territoire et avec un État stratège, planificateur et contrôleur, avec comme principaux objectifs le maintien et le développement des activités économiques ainsi que la préservation des conditions sociales des femmes et des hommes qui y habitent et/ou y travaillent. C'est un enjeu pour la préservation du cadre de vie et de l'environnement.

161. La CGT doit agir sur les politiques publiques, à l'appui de nos campagnes revendicatives « Industrie et services publics », afin de gagner une orientation progressiste porteuse de développement des services publics, des politiques industrielles, d'égalité des territoires et d'amélioration générales des conditions de vie des populations.

162. Nous devons faire de la singularité des territoires un atout pour donner du sens à la cohérence nationale. Les services publics et les politiques publiques doivent être les garants de la cohésion sociale. Cela exige un haut niveau de service, avec un égal accès à toutes et tous.

163. Résolutions thème 1

164. Pour incarner un syndicalisme de rupture et de transformation sociale dans un monde du travail en perpétuelle évolution, la CGT s'engage à lutter pour :

165. Sortir le travail des seules considérations capitalistes, lui rendre sa dimension émancipatrice et donner aux travailleuses et travailleurs le pouvoir de décision et d'organisation dans leur travail. Donner ainsi corps à notre revendication du NSTS en luttant :

166. → Contre toutes les formes de précarité, en gagnant des droits nouveaux pour les salarié.e.s et leurs représentant.e.s.

167. → Pour que les progrès technologiques et de la science appliqués au travail soient au service de l'amélioration des conditions de travail et participent à l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé.

168. → Pour imposer le SMIC à 2 000 euros brut et gagner une loi instaurant l'alignement automatique des minima sociaux et de branche par le retour à l'échelle mobile des salaires, faisant ainsi progresser l'ensemble des rémunérations dans les mêmes proportions.

169. → Pour gagner la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaire.

170. → Pour gagner une retraite à taux plein à 60 ans et des dispositifs de départ anticipé.

171. Une reconquête industrielle permettant de répondre aux besoins des populations et aux urgences sociales, climatiques et environnementales en :

172. → S'opposant aux fermetures d'usines et/ou aux délocalisations d'activités.

173. → Renforçant les liens entre les syndicats d'une même filière (donneurs d'ordre et sous-traitants) pour gagner des droits nouveaux d'intervention.

174. → Agissant pour que l'État et le Parlement imposent des axes stratégiques et portent une réelle démarche programmatique d'investissement décidés dans le cadre d'un processus démocratique associant l'ensemble des acteurs.

175. → Développant les coopérations entre fédérations et territoires pour porter des projets concrets de relocalisation, d'évolution de production.

176. → Sortant des marchés les domaines structurants qui répondent aux besoins fondamentaux de la population : énergie, eau, logement, santé et médicament, transports...

177. Un développement des services publics sur l'ensemble du territoire afin de répondre aux besoins des populations, sans rupture territoriale pour un égal accès à tous.

178. Une Sécurité sociale intégrale financée par la cotisation sociale, dont la base et le périmètre doivent être élargis, tout comme les prestations, qui doivent répondre aux nouveaux besoins, comme la prise en compte des années d'études et de recherche du premier emploi pour le calcul de la retraite.

179. La conditionnalité et le contrôle systématique des aides publiques versées aux entreprises en imposant des critères sociaux et environnementaux de haut niveau.

180. Un statut protecteur pour l'ensemble du monde du travail, permettant à chacun de vivre dignement des fruits de son travail, aux jeunes de se former, aux travailleurs de partir à la retraite en bonne santé.



181. Thème 2 : Pour la re et de notre audience élec

182. Introduction

183. Incarner un syndicalisme de rupture, c'est être en capacité de construire le rapport de force. Cela nous amène à nous interroger sur notre fonctionnement, notre structuration, afin d'en tirer, enseignements.

184. Pour cela, il nous faut affronter nos problématiques afin d'en tirer les enseignements. Il ne faut pas banaliser les pertes régulières d'adhérent.e.s, l'affaiblissement continu de notre audience, ce sont là des réalités, ce n'est pas une fatalité. Le monde du travail et le salariat ont évolué et nous n'avons pas su suffisamment adapter notre structuration. Il est indispensable de mettre ces questions au centre de nos préoccupations et de notre quotidien.

185. Prendre le temps de nous occuper de nous, de notre organisation, de la syndicalisation, de l'audience électorale avec une véritable vie syndicale, c'est construire un syndicalisme capable de porter des propositions pour gagner le progrès social, c'est construire une CGT forte !

186. Reconquête de nos forces

187. « Culture d'orga »

188. La « culture d'orga », c'est faire vivre à tous les niveaux l'importance du fonctionnement de l'organisation et de ses structures. Cela implique la prise de conscience de l'intérêt qui nous unit à tous les niveaux de la CGT, faire vivre nos valeurs, nos modes démocratiques de fonctionnement et de respecter nos statuts.

189. Travailler à retrouver le sens de l'organisation n'est pas une option, c'est une urgence !



conquête de nos forces organisées totale

190. Une vie syndicale dynamique, à tous les niveaux de l'organisation, permet à chaque syndiqué.e d'avoir la capacité de porter ses idées et ses propositions, en concordance avec les orientations de la CGT. Cette « culture d'orga » s'acquière, elle doit se transmettre au travers de la passation de responsabilité entre militants.

191. Ainsi, nous devons continuer à agir à tous les niveaux, du syndicat à la Confédération pour gagner l'application de nos règles statutaires et de notre démarche revendicative. Force est de constater que dans les syndicats où nous avons une « culture d'orga », l'implication dans l'action est largement facilitée.

192. La CGT perd des adhérent.e.s alors que paradoxalement elle est à la pointe des combats sociaux, moteur dans de très nombreuses luttes dans les entreprises, donne confiance, espoir, sait être un syndicat visible.

193. Chaque syndiqué.e à un rôle à jouer. Il y a tellement de sujets où nous n'avons pas de levier pour agir qu'il n'est pas pensable, pas envisageable, que sur ces enjeux qui ne dépendent que de nous, nous ne nous donnions pas les moyens collectivement de réussir.

194. La préservation de la vie syndicale de notre organisation est une responsabilité à la fois individuelle et collective à laquelle aucun.e syndiqué.e ne peut se soustraire. Chaque force compte dans le camp des travailleurs !

195. L'implication individuelle dans la vie syndicale passe par la participation aux actions (distribution de tracts, piquet de grève, débrayage, etc), donner son avis, voter aux élections professionnelles, s'impliquer dans les campagnes revendicatives, proposer l'adhésion. Tous ces éléments constituent directement ou indirectement notre vie démocratique.



196. Démocratie syndicale et respect des décisions collectives

197. Il est essentiel de tenir régulièrement des congrès, des assemblées générales et les réunions statutaires pour faire démocratie.

198. Faire vivre la démocratie syndicale appelle aussi à combattre l'entre-soi. Cette démocratie est possible si tous les syndiqué.e.s sont considérés sur un pied d'égalité, libre de parler, appelés régulièrement à venir s'exprimer, se positionner. Il faut développer dans nos pratiques des démarches de consultation des syndiqué.e.s, des salarié.e.s.

199. Le syndicat est l'organisation de base de la CGT. Le fédéralisme est le mode commun d'organisation. La CGT s'est fondée dans la rencontre entre fédérations professionnelles et les Bourses du travail, ce qui lui a donné la forme d'une double affiliation : professionnelle et territoriale.

200. Approprions-nous, dans sa globalité, l'article 21 des statuts de la CGT, en plaçant la recherche de coopération et de complémentarité, l'aide et l'entraide entre chaque organisation au même niveau que l'autonomie de chacune d'entre elles.

201. Il faut retrouver dans notre activité syndicale une discipline démocratique afin de regagner de la cohérence au sein de notre organisation, pour porter nos ambitions revendicatives avec plus d'efficacité. C'est là une urgence absolue pour le monde du travail !

202. Nous devons tout mettre en œuvre pour donner la parole aux syndiqué.e.s : les consulter régulièrement, les placer au centre des préparations de congrès, aller à leur rencontre lors de visites de syndicats, créer des lieux d'échanges et de débats...

203. Il n'y a pas de petit ou de grand débat, comme de petites ou de grandes assemblées, nous sommes et devons rester en permanence dans le « recommencer » avec en tête le souci de garder les pieds dans le réel et la tête dans la volonté de changement. Nos statuts, nos chartes, nos orientations doivent nous permettre de donner ou de redonner à toutes nos instances statutaires leur rôle, de l'assemblée générale des syndiqué.e.s jusqu'au CCN.



204. Il faut créer les conditions du débat à tous les niveaux de notre organisation et généraliser les rencontres suivantes : l'organisation d'assemblées générales et de congrès pour les syndicats, réunions décentralisées des organisations du CCN, réunions des fédérations, réunions des unions départementales.

205. Il faut s'engager dans une conquête offensive de droits et de moyens interprofessionnels et pousser la réflexion de la confédéralisation des moyens.

206. Qualité de vie syndicale au service de nos revendications

207. La Qualité de vie syndicale (QVS) appelle au respect de nos règles de vie et de notre charte « Élus et mandatés ». Dans de trop nombreuses organisations, la QVS est négligée, cela amène jusqu'à des règlements de litiges internes à notre organisation par voie judiciaire.

208. Faire appel à la justice pour traiter de problèmes internes qui, quasi systématiquement, pourraient se régler par le seul respect de nos règles de vie est tout aussi inefficace que préjudiciable pour chacune des parties en présence comme, plus largement, à l'ensemble de l'organisation et de ses structures.

209. Une structure qui néglige la QVS restreint sa capacité à se développer en nombre d'adhérent.e.s, fragilise jusqu'à la pérennité de l'organisation et obère fortement sa capacité à mener les luttes au sein de son périmètre. Une situation d'autant plus renforcée dans les luttes interprofessionnelles.

210. La priorité des actions syndicales doit se concentrer sur la mise en œuvre des points fondamentaux de la vie syndicale :

211. → Suivi des syndiqué.e.s.

212. → Tenue des congrès, des AG et des réunions statutaires.

213. → Collecte et reversement des cotisations.

214. → Élections professionnelles.

215. → Renforcement de la formation syndicale.



216. Chaque syndiqué.e doit être intégré dans un syndicat, y trouver pleinement sa place et être accompagné dans sa prise de responsabilité. Notre visée commune est d'être le syndicat de proximité de toutes et tous, actif.ve.s comme retraité.e.s.

217. Chaque syndicat et organisation de la CGT doit faire vivre nos trois chartes : « Vie syndicale », « Élus et mandatés », « Égalité femmes-hommes » et avoir en son sein un camarade en charge de l'orga.

218. Une vie syndicale conforme à notre conception démocratique n'est possible qu'avec des syndiqué.e.s à qui nous donnons toute leur place dans l'activité et le processus de prise de décisions.

219. Cela nécessite d'avoir :

220. ➔ Une pratique démocratique.

221. ➔ Un plan de formation.

222. ➔ Un suivi des élu.e.s et des mandaté.e.s.

223. ➔ Une connaissance affinée des forces organisées.

224. ➔ Un plan de syndicalisation.

225. ➔ Un plan d'actions pour les élections professionnelles.

226. ➔ Un plan de communication.

227. ➔ Une lecture régulière de la presse syndicale.

228. ➔ La volonté de favoriser et d'élargir la lecture de notre presse syndicale.

229. ➔ Une politique financière et une Commission financière de contrôle.

230. ➔ Une politique des cadres.



231. Le renforcement du « tour de France de la vie syndicale », lancé durant le précédent mandat dans l'idée de construire un plan de visites partagé et de développer un plan d'actions avec les organisations, doit permettre d'apporter le soutien et l'aide nécessaires aux syndicats et aux organisations.

232. Campagne de syndicalisation

233. Être syndiqué à la CGT, c'est être libre. Pour la CGT, le syndicalisme de classe, c'est un syndicalisme indépendant des patrons, des directions comme des politiques.

234. Faire aboutir les revendications passe notamment par le poids de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Ce poids dépend de plusieurs critères : le nombre de syndiqué.e.s, notre capacité d'entraînement des salarié.e.s dans les luttes, notre résultat aux élections professionnelles.

235. Comment intervenir sur les choix qui nous touchent directement ? Comment agir pour maîtriser notre avenir ? Chacun d'entre nous détient une part de la solution et l'atteinte de celle-ci dépend de ce que nous sommes capables de construire collectivement.

236. La CGT est une somme de différences qui donne vie à un même engagement, qui se nourrit des valeurs de justice, de solidarité, de démocratie, d'antiracisme et de paix.

237. Une CGT plus forte en nombre d'adhérent.e.s, c'est une CGT plus entendue et plus efficace. La question de la syndicalisation est donc un enjeu essentiel dans la construction du rapport de force que nous avons l'ambition de créer.

238. Cette question n'est donc ni à côté ni en dehors de la stratégie de la CGT, mais totalement intégrée à celle-ci.

239. Engageons une démarche permanente s'appuyant sur quatre piliers :

240. ➔ 1) Un projet de syndicalisation qui se construit à partir des cibles définies sur les axes de travail : renforcer la CGT où nous sommes présents, implanter la CGT où nous sommes absents et travailler la structuration.



241. → 2) Une campagne nationale de syndicalisation. Les campagnes de syndicalisation ont pour objectif de faire connaître la CGT, de renforcer le syndicat sur le lieu de travail, de donner l'influence nécessaire à la CGT pour contribuer au rapport des forces.

242. Ces campagnes doivent s'appuyer sur les formations « Renforcer la CGT, des principes et des actes » pour les équipes syndicales et « Découvrir la CGT » proposées sur les lieux de travail aux sympathisant.e.s et aux salarié.e.s.

243. Fixons-nous des objectifs, de 60 000 à 70 000 nouveaux syndiqué.e.s par an au plan national là où aujourd'hui nous plafonnons à 35 000.

244. → 3) Systématiser la syndicalisation lors des luttes. Les périodes de lutte sont des moments propices à la syndicalisation. Celle-ci doit être organisée par la présence systématique de bureaux de syndicalisation sur les piquets de grève comme lors des manifestations.

245. → 4) Agir concrètement contre le « panier percé ». La CGT enregistre de 30 000 à 40 000 nouveaux adhérent.e.s chaque année, pour autant nous perdons plus de syndiqués encore. Il y a donc nécessité de travailler à la pérennisation de nos adhésions.

246. Pour cela, il faut identifier de façon précise les lieux et les raisons des départs des syndiqué.e.s. Il nous faut faire du sur-mesure dans l'écoute, l'analyse et les réponses à apporter.

247. La carte syndicale permanente est un enjeu majeur pour assurer la continuité syndicale, tant entre actifs et retraités qu'entre actifs et actifs au regard des mobilités professionnelles et géographiques et pour assurer le passage d'actif à retraité. Pour garantir la continuité de l'adhésion, quelles que soient les mobilités professionnelles et assurer un transfert systématique d'un syndiqué ou d'une syndiquée dans ses nouvelles organisations.

248. Pour construire l'outil le mieux adapté possible à nos besoins, Il convient de lancer une expérimentation de la carte permanente dans les organisations volontaires, avant une généralisation lors du 54^e Congrès confédéral. Celle-ci doit s'appuyer sur la nouvelle version de Cogitiel (V2).

cgf
Espace "Vie Syndicale"
VALERIE LAMOOT
FDS "Ressources et Données"
08/05/2022

Chiffres bruts payés à la confédération

2019 - EXERCICE CLOS	
IN ACTIFS	530 441
IN RELEVÉS	78 384
IN RETRAITÉS	96 151
TOTAL FNE	626 601
CONTRIBUTIONS	8 899 432

2020 - EXERCICE CLOS	
IN ACTIFS	514 784
IN RELEVÉS	52 344
IN RETRAITÉS	604 844
TOTAL FNE	1 171 972

2022



249. Cogitiel V2 doit permettre :

250. → De mettre en place la carte permanente (carte digitale).

251. → Au syndiqué de mettre à jour directement ses coordonnées en cas de mobilité professionnelle et/ou géographique.

252. → De faire immédiatement le lien entre nos implantations, nos syndicats, les résultats électoraux et les élections prévues.

253. → D'établir une cartographie des donneurs d'ordre et sous-traitants et permettre aux syndicats concernés d'entrer facilement en contact.

254. → De transmettre une lettre électronique personnalisée à chaque adhérent, élaborée par ses organisations d'affiliation.

255. ► Prendre en compte le spécifique et la diversité

256. La CGT se doit d'être l'organisation syndicale de tous à partir des spécificités liées à l'organisation des modes de production, de la division du travail et de la diversité du salariat. Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, pour que la CGT soit le syndicat de tout le salariat.

257. – L'activité en direction des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam)

258. Le nombre d'Ictam dans les entreprises est croissant. Ils représentent désormais, dans certains secteurs d'activité, la majorité des salarié.e.s.

259. Leur situation particulière, eu égard au niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale et de retombées significatives de leur travail sur d'autres catégories professionnelles, implique de travailler à leur prise en compte de manière spécifique.

260. Les métropoles concentrent une majorité d'Ictam (40 % des cadres en France travaillent en Île-de-France). Les Ictam sont majoritairement présents dans les grandes entreprises et groupes. À partir de ce constat, il faut passer un cap dans la prise en compte de la spécificité que représentent les Ictam dans le salariat :



261. → En prenant appui sur les 77 000 syndiqués CGT relevant de ces catégories et sur notre Ugict.

262. → En favorisant la mise en place d'au moins un.e référent.e Ictam dans chaque organisation.

263. → En permettant aux Ictam de développer une activité spécifique à partir des besoins exprimés par leurs collègues dans une convergence d'intérêts et d'ambition revendicative avec le reste du salariat.

264. → En déployant la formation « Les Ictam dans la CGT, pourquoi, comment ? » et « Gagner les élections aux collèges 2 et 3 ».

265. La nécessité d'organiser l'activité spécifique est actée depuis la création de l'Ugict par la CGT. L'analyse des résultats électoraux en démontre toute la pertinence : c'est lorsque nous avons une activité spécifique organisée que nous réussissons à être première organisation dans les trois collèges et à avoir des taux de syndicalisation à deux chiffres chez les Ictam. Il nous faut garantir à tout.e syndiqué.e Ictam la possibilité de disposer d'un cadre d'organisation spécifique. Donnons-nous collectivement les moyens de développer des commissions départementales Ugict et des plans de travail ciblés en lien avec les professions, prioritairement dans les dix-sept plus grandes métropoles à forte concentration Ictam, pour accentuer le rapport de force et contribuer à regagner notre place de première organisation syndicale du pays.

266. – L'activité en direction des retraités

267. La France compte près de 17 millions de retraité.e.s, soit le quart de la population. Il s'agit d'une révolution démographique, conséquence positive des progrès techniques et de la science, qui signe les progrès réalisés en matières de paix, de bien-être et de couverture sociale de haut niveau.

268. Il est capital de faire reconnaître la spécificité du syndicalisme retraité dans la société et dans la CGT en prenant appui sur notre Union confédérale retraité (UCR). Le syndicalisme retraité CGT doit prendre toute sa place par le poids de ses adhérent.e.s, c'est pourquoi la question de la syndicalisation des retraité.e.s et de la continuité syndicale est une priorité. Le renforcement



du syndicalisme retraité en nombre, donc en capacité de déploiement, c'est l'étape obligée si l'on veut faire grandir le rapport de force.

269. Trop de travailleur.euse.s, et même de syndiqué.e.s actif.ve.s, ignorent l'existence du syndicalisme retraité ou ne se sentent pas concernés.

270. Ce syndicalisme est bien revendicatif, il est impératif de mieux faire connaître l'utilité du syndicalisme retraité.

271. La continuité syndicale ne peut se concevoir sans travail convergent entre actifs et retraités en cohérence avec le syndicat, base statutaire de rattachement des sections de retraités.

272. Au moment du départ à la retraite, pour l'essentiel, le champ revendicatif s'est déplacé, ce n'est plus l'entreprise, mais le lieu de vie. Il n'existe plus de lien de subordination avec l'employeur, pour autant il y a toujours des revendications à défendre.

273. Le renforcement syndical professionnel ou multi-professionnel, c'est aussi gagner la conscience de celles et ceux qui n'ont pas été syndiqué.e.s ou qui ont cessé de l'être. Les publications syndicales telles que *Vie nouvelle*, mais aussi les contacts, les rencontres, les réseaux sociaux... sont autant de moyens à mettre en œuvre pour gagner le renforcement de toute la CGT.

274. Nous devons développer partout les formations syndicales :

275. → Continuité syndicale.

276. → Découvrir le syndicalisme retraité.

277. – L'activité en direction des privés d'emploi et précaires

278. La CGT est le seul syndicat à organiser les travailleuses et travailleurs privé.e.s d'emploi et les précaires. Pour la CGT, le chômage est un levier patronal pour développer la précarité et accroître la concurrence entre les travailleur.euse.s, afin de faire pression sur les salaires, les acquis sociaux et les conditions de travail sur l'ensemble des salarié.e.s.



279. La CGT s'est dotée d'un comité national et de comités locaux qui les organisent et milite, avant tout, pour le droit au travail. Pour autant, nous avons besoin que l'ensemble de nos organisations prennent en compte les revendications de ces travailleurs précaires et/ou privés d'emploi pour revendiquer le droit à un emploi stable et correctement rémunéré, ainsi qu'une protection efficace contre le chômage grâce à une assurance chômage couvrant 100 % de ceux-ci dans la visée du NSTS.

280. Pour faire vivre cette revendication, dans l'entreprise ou en dehors, différentes initiatives sont organisées, notamment des bureaux d'embauches. Ces derniers, préparés en lien et en convergence avec les syndicats et les structures territoriales, sont une des voies à poursuivre et à développer.

281. Pour franchir une étape dans le rapport de force, il faut travailler à plus de transversalité, de mutualisation et d'efficacité, dans toute la CGT. Il faut passer un cap, par exemple en matière d'organisation des salariés des entreprises sous-traitantes, externalisées, ou de celles et de ceux qui alternent emploi précaire et chômage ou bien encore celles et ceux qui occupent plusieurs emplois. Il convient de favoriser la place des syndiqué.e.s privé.e.s d'emploi dans les directions des différentes structures (UL, syndicats locaux ou interentreprises). Favoriser là où cela est possible la mise en place de comités locaux des privé.e.s d'emploi.

282. – Les femmes dans la CGT

283. Il y a toujours eu des femmes à la CGT (c'est d'ailleurs une femme, Marie Saderne, qui présidait le congrès fondateur de la CGT), cependant, nous sommes moins implantés là où les femmes sont majoritaires : chez les employé.e.s (77 % de femmes), dans le tertiaire, dans les PME ou encore chez les Ictam, qui se féminisent rapidement du fait de l'accès des femmes à l'enseignement supérieur (52 % des professions intermédiaires et 42 % des cadres sont des femmes). C'est donc notre implantation sectorielle qui explique que nous ayons une majorité d'hommes parmi les syndiqué.e.s.

284. En outre, il convient de rappeler que les femmes subissent toujours des écarts salariaux (les femmes sont payées 26 % de moins que les hommes) et une précarité croissante (82 % des salariés à temps partiel sont des femmes).



285. Combattre la précarité subie par les femmes ainsi que gagner l'égalité professionnelle est donc essentiel pour favoriser la place des femmes, tant dans la société qu'au sein de notre organisation.

286. La CGT doit poursuivre sa campagne pour faire revaloriser ces métiers fortement féminisés du lien et du soin.

287. Alors que les femmes constituent 50 % du salariat, au sein de la CGT elles ne représentent que 38 % des syndiqué.e.s, 31 % des militant.e.s de nos instances et 25 % des « premiers d'orga ». Une démarche volontarisme doit être persistante dans notre organisation, à l'exemple de la direction confédérale qui est à parité depuis près de vingt-cinq ans.

288. Depuis 2016, la direction confédérale s'est dotée d'une cellule de veille sur les violences sexistes et sexuelles internes à la CGT pour accompagner les victimes et aider les organisations CGT. La cellule, hier expérimentale, placée sous la responsabilité directe de la CEC, a été pérennisée et renforcée par le 52^e Congrès. Son rôle pédagogique et de prévention a permis à l'organisation de passer un cap. Nous devons poursuivre et amplifier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En effet, nous ne pouvons pas renvoyer à la seule justice le soin de faire respecter nos valeurs. Nos règles de vie prévoient clairement que le sexisme, le racisme ou l'homophobie n'ont pas leur place à la CGT. À nous d'agir pour que la CGT soit exemplaire.

289. La présomption d'innocence ne s'oppose pas à la présomption de sincérité, elles sont à mettre au même niveau. Nous devons passer une nouvelle étape en adoptant un cadre commun d'actions.

290. Comme décidé lors du 52^e Congrès confédéral, nous devons veiller à intégrer cette question dans nos formations syndicales aux équipes dirigeantes de nos structures. Favoriser la mise en place dans les fédérations et les unions départementales des référent.e.s sur les questions de violences faites aux femmes, systématiser la mise en œuvre du module de formation spécifique pour les « premiers dirigeants » (UD, FD, direction confédérale) et développer des formations sur la prévention et l'aide à l'accompagnement aux victimes.



291. – Les jeunes dans la CGT

292. En fonction de leur niveau de diplôme, de leur statut (apprentis, lycéens, étudiants, salariés, précaires...), de leur origine sociale ou encore de leur lieu de résidence, la situation des jeunes est très diverse et de plus en plus précaire. Cependant, ils et elles ont une aspiration commune : l'autonomie.

293. La crise sanitaire n'a pas créé la précarité des jeunes, elle l'a amplifiée et rendue manifeste à travers les longues files d'attente devant les distributions alimentaires, les retours contraints dans le foyer parental, le décrochage scolaire.

294. Cette fragilité sociale et économique était bien réelle avant 2019. Ainsi, en 2016, 20,8 % des élèves et étudiant.e.s vivaient déjà sous le seuil de pauvreté, 46 % d'entre eux déclaraient exercer une activité rémunérée en parallèle de leurs études. En 2016 déjà, 30 % des étudiant.e.s avaient renoncé à des soins ou à des examens médicaux pour des raisons financières au cours des douze derniers mois. L'accès à un emploi décent est également un parcours du combattant : les jeunes servent de variables d'ajustement, ils accumulent les emplois précaires, de courte durée et très faiblement rémunérés. Aussi les jeunes sont-ils en moyenne deux fois plus touché.e.s par le chômage que l'ensemble de la population.

295. De plus, en grandissant dans le chômage de masse, dans un environnement où les diplômes ne sont pas systématiquement reconnus et valorisés en termes d'emploi et de salaire et où, en règle générale, le travail ne permet pas toujours de tenir jusqu'à la fin du mois, une partie de la jeunesse est enfermée dans l'uberisation en espérant que ce soit le gage d'une plus grande autonomie. Elle en paie aujourd'hui le lourd tribut, sans avoir gagné en autonomie ou en reconnaissance sociale, mais en ayant perdu en termes de protection sociale (droit aux congés payés, à la formation, au chômage ou encore à la retraite...).

296. La jeunesse est jetée en pâture à la violence de la société capitaliste de plus en plus tôt et doit faire face aux inégalités sociales.

297. La CGT a présenté son plan CGT pour la jeunesse, car nous estimons



qu'une politique de rupture radicale est indispensable et urgente. C'est pour cela que notre plan se décline en dix objectifs tels que la garantie de l'égalité d'accès à un service public de l'éducation pour tous, le droit à une allocation d'autonomie, un véritable statut du stagiaire, l'encadrement de la formation professionnelle, la lutte contre les discriminations à l'embauche...

298. – La syndicalisation des jeunes

299. La CGT de demain se construira avec la jeunesse d'aujourd'hui, emparons-nous de cette phrase pour construire avec celles et ceux qui feront la CGT de demain.

300. La CGT vise notamment à permettre aux jeunes salarié.e.s de connaître leurs droits, car cette méconnaissance accentue leur exploitation et les conflits entre travailleur.euse.s. Il s'agit aussi de faire connaître le syndicalisme en amont à l'ensemble des jeunes, pour qu'ils sachent que la défense collective des droits des travailleur.euse.s est nécessaire, précisément parce qu'ils sont tous des travailleuses et travailleurs salarié.e.s en puissance.

301. Si les jeunes sont attachés à leur individualité, ils sont loin d'être individualistes ; leur capacité à se mobiliser autour de questions sociétales et environnementales le démontre. Même si ces mobilisations ne revêtent pas toujours les formes classiques de l'action syndicale.

302. La syndicalisation des jeunes est un enjeu. Ils vivent en complet décalage entre ce qu'ils ont appris dans le cadre des études sur la vie des entreprises et la réalité du monde du travail.

303. Pour répondre à cette jeunesse qui est prête à se mobiliser, nous devons franchir un cap :

304. → Sur la syndicalisation des jeunes salarié.e.s. À peine 10 % de nos syndiqué.e.s ont moins de 35 ans, nombre de nos syndicats sont ou vont être confrontés à des départs à la retraite et se retrouvent sans relève ! Un accueil systématique des nouveaux embauchés doit être réalisé, des supports doivent être mis à disposition des syndicats pour les aider à se déployer en direction des jeunes.

305. → Sur la syndicalisation des 700 000 apprenti.e.s, qui ont besoin d'être



organisés et défendus au travail et dans leur CFA. Un bilan des initiatives existantes et des difficultés rencontrées devra être effectué et des expérimentations conduites en lien avec les fédérations et les territoires pour trouver le mode d'organisation le mieux à même de traiter la double dimension travail/formation.

306. La question de l'accueil des jeunes salarié.e.s-étudiant.e.s doit être posée. Aujourd'hui, 60 % des jeunes étudiants sont obligés de travailler pour faire des études. S'il est impossible de scinder la vie d'un étudiant salarié à la fois étudiant et à la fois en emploi, l'objectif prioritaire reste d'éviter à la jeunesse d'être exploitée au travail.

307. Les statuts de la CGT sont basés sur un ancrage dans la profession et un ancrage en territoire. Cette double affiliation est une dimension politique essentielle à respecter. Si pour le territoire ça ne pose pas problème, pour la profession ou fédération d'accroche c'est plus complexe pour les étudiants, qui ont des emplois précaires et changent souvent de secteurs d'activité. Dans le respect des statuts de la CGT, nous devons mettre en place des formes d'organisation en capacité de les fédérer dans un cadre collectif adapté.

308. La syndicalisation des jeunes doit être une priorité. À partir des expériences engagées dans plusieurs organisations (création de syndicats étudiant.e.s salarié.e.s, création de SELA (syndicats étudiants salariés, lycéens apprentis), il faudrait généraliser la création dans les unions départementales de syndicats étudiants-salariés, sous la même forme que les syndicats interentreprises. Faire cette expérimentation en grand dans nos organisations et tirer un bilan durant ce mandat, afin de décider si nous devons aller plus loin au 54^e Congrès.

309. Structuration

310. Une CGT utile au salariat dans un monde du travail qui est en constante évolution, cette question n'est pas nouvelle et pourtant celle-ci n'a jamais été aussi essentielle. Partant du constat que les bassins d'emplois ont changé, que les collectifs de travail ont explosé alors que notre CGT, dans son organisation, n'a pas changé.

311. Nous devons nous interroger sur la pertinence de nos outils, de leur



efficacité, pour examiner ce qu'il y a éventuellement lieu de bouger pour être plus efficaces, et d'avoir ainsi des organisations mieux adaptées aux réalités de la société et du salariat tel qu'il est.

312. Nous avons besoin de définir et proposer des moyens qui permettront à toutes les structures de la CGT d'être plus efficaces, être utiles aux salarié.e.s, et gagner l'adhésion à la CGT !

313. La CGT ne peut pas, ne peut plus attendre, face à un salariat du XXI^e siècle. Nous devons faire évoluer nos structures, imaginées au début du XX^e siècle.

314. Lorsque des salarié.e.s franchissent le pas de l'adhésion, aucun d'entre eux n'adhère à une union départementale ou une fédération, ils adhèrent à la CGT. C'est d'autant plus vrai qu'ils ne connaissent a priori pas notre structuration. Ils connaissent la CGT par ce qu'elle est, combative et proche du monde du travail, au service de leurs intérêts immédiats.

315. La place des syndiqué.e.s isolé.e.s doit être une priorité. Nous réaffirmons qu'il ne peut y avoir de syndiqué.e sans syndicat. Traiter cette question, c'est engager une analyse précise sur la forme la plus pertinente pour notre organisation (périmètre des syndicats, syndicats d'entreprise, interentreprises, syndicats locaux, départementaux, régionaux ou nationaux) mais aussi sur le périmètre des fédérations.

316. ► Syndicats

317. De nombreuses difficultés sont aujourd'hui identifiées concernant la création de syndicats ; une partie tient de la répression patronale, une autre tient à notre organisation, comme par exemple le manque de volontaires pour animer un syndicat. Un syndicat peut-il être efficace s'il se résume aux seuls élus (dans les IRP) ?

318. Nos syndicats sont :

319. ➔ La base de notre organisation.

320. ➔ Des lieux de confédération.



321. – Le syndicat : la base de la CGT, oui mais sous quelle forme ?

322. Nos syndicats sont marqués par une très grande disparité de tailles et de périmètres, parce que la réalité du travail est plurielle ; il ne peut y avoir d'uniformité dans la forme des syndicats. Ils doivent répondre à plusieurs critères pour trouver leur place, quelle que soit sa forme, dans l'organisation CGT. Près de 100 000 de nos syndiqué.e.s ne sont rattaché.e.s à aucun syndicat.

323. Nous faisons le constat que nous sommes en échec sur ce sujet, puisque le nombre de syndiqué.e.s dit.e.s individuel.le.s a de nouveau augmenté depuis notre précédent Congrès.

324. Nous devons engager un travail avec les unions départementales et les dix fédérations concernées par le plus grand nombre de syndiqué.e.s isolés, organiser des états généraux sur la pertinence des formes des syndicats existants, faire le bilan des expérimentations qui ont été faites, mettre sans attendre de nouvelles formes d'organisation en place pour faire des propositions concrètes au 54^e Congrès confédéral. Ainsi que questionner sur la taille pertinente critique d'un syndicat.

325. ► Les unions locales

326. Dans la perspective d'être à l'offensive, il nous faut remettre les unions locales au centre de nos enjeux de proximité avec le monde du travail, pour gagner l'adhésion à la CGT et y remettre du revendicatif, pour tous les syndicats, aux antipodes du « trop de juridique » et de l'institutionnalisation.

327. La conférence nationale sur les unions locales a permis, à partir d'expériences concrètes, tant sur les bassins d'emplois et avec des syndicats de site, des évolutions de périmètres sur un même département, voire plusieurs. Des projets communs avec différentes structures de la CGT, franchissant allègrement les périmètres habituels de nos organisations et acceptés par tous parce que construits avec tous, comme l'exemple des unions locales mobiles, ou l'expérimentation d'antennes. Le tout en cohérence aussi avec les bassins de vie.



328. ► Les unions départementales

329. L'UD est l'organisation territoriale qui structure l'activité entre le local, le départemental et le professionnel. Or, le glissement d'activité des UL vers les UD ne leur permet plus de jouer correctement leur rôle structurant permettant de rendre visible la CGT sur le territoire. Cela nécessite de renforcer leurs capacités, leurs moyens et leur rôle politique.

330. ► Les fédérations

331. Pour avancer sur les champs professionnels, il est indispensable de faire le point auprès de chaque fédération. Dans la perspective de mieux travailler ensemble entre fédérations, un travail interfédéral est à étudier, à l'image de la création de l'union interfédérale des transports (UIT). Il nous faut aussi engager avec lucidité un travail sur le périmètre des champs fédéraux qui, parce qu'ayant insuffisamment évolué, ces dernières décennies, ne répondent plus aux besoins et/ou attentes des travailleurs de ces secteurs. Ce décalage amène aussi à des champs fédéraux qui font doublon, sur la base de l'activité professionnelle des grands groupes qui ont développé des activités sans lien avec leur activité historique.

332. Comment s'adresse-t-on aux syndiqué.e.s (ex : aides à domicile...) qui se retrouvent dans plusieurs fédérations, compliquant trop souvent notre efficacité envers les salarié.e.s ?

333. Nous devons engager impérativement un travail interfédéral autour de cas concrets : aide à domicile, Ehpad, centres d'appels, etc, mais aussi sur des réflexions politiques : enjeux industriels, transports, aménagement du territoire et travail en filières, et consulter les syndiqués concernés pour affiner nos réflexions. La Confédération devra être l'organisatrice de ce travail sur le mandat à venir.

334. ► Les comités régionaux

335. Bien que la question de modification statutaire ne soit plus d'actualité, les comités régionaux sont des outils indispensables de coordination territoriale dans la CGT.



336. Durant ce mandat notamment, pendant toute la période de la crise sanitaire, l'utilité et la pertinence des comités régionaux ont été démontrées. Ces structures ont été une aide, un lieu de croisement d'informations et d'initiatives pour faire converger les expériences à l'échelle d'une région.

337. Nous devons nous appuyer sur cette expérience, avec l'ambition de faire évoluer les comités régionaux pour plus de visibilité, de lisibilité et de légitimité.

338. Ils sont des acteurs de complémentarité, de cohérence de l'activité CGT en territoire dans une dimension interprofessionnelle, telles que le précisent les orientations du 52^e Congrès.

339. Aussi, l'ancrage territorial des fédérations partant des filières est à explorer, permettant une coordination des unions départementales, voire des syndicats avec plusieurs fédérations. Ainsi, l'apport professionnel au sein des comités régionaux est le bon axe de travail pour porter des enjeux revendicatifs.

340. Au-delà de cela, les différentes étapes de décentralisation mises en place en France depuis quarante ans maintenant amènent les régions à être dotées de compétences de premier ordre dans des domaines structurants : développement économique, gestion des programmes européens, formation professionnelle, apprentissage et alternance, lycées, aménagement du territoire et environnement, transports. Le rôle des comités régionaux CGT doit prendre en compte cette réalité afin qu'ils soient des interlocuteurs syndicaux incontournables au plan régional.

341. Notre audience électorale

342. Une démarche globale : construction revendicative, élection, syndicalisation.

343. Dans la perspective des enjeux des prochains cycles électoraux, la Confédération a décidé de bâtir un plan d'action global liant construction revendicative à notre audience et à notre renforcement pour gagner en efficacité.

344. Une représentativité à appréhender à l'offensive : un premier levier de réflexion, de stratégie et de conquête...



345. Tout d'abord, nous devons rappeler que nous avons entériné deux victoires sur le cycle ! Premiers aux élections de la fonction publique de décembre 2018 et bien entendu, premiers aux récentes élections TPE !

346. Il est d'autant plus nécessaire d'aborder la représentativité de manière offensive que la période invite plus que jamais à ne pas en rabattre et à ne pas subir le moindre discrédit. Au contraire, n'est-ce pas l'occasion de faire grandir le débat d'idées sur l'utilité et l'efficacité du syndicalisme, de notre syndicalisme, tant celui-ci ne semble jamais avoir été aussi nécessaire et pertinent ?

347. Cela part de l'émergence des besoins des salarié.e.s à partir de la réalité du travail au plus près, service par service, catégorie par catégorie, pour élever la prise de conscience et amorcer le débat d'idées.

348. Au travers du score et des voix obtenus, c'est un socle de salariés convaincus, des élus, du temps syndical, des droits, des missions, des attributions qui seront autant de points d'appuis supplémentaires pour le syndicat pour déployer la démarche de construction du rapport de force.

349. Un projet politique bâti sur deux axes :

350. ➔ Renforcer le vote CGT pour gagner « là où nous sommes présents », à partir de la mise en œuvre de campagnes s'appuyant sur la reconquête de la démarche et des outils d'organisation et de vie syndicale.

351. ➔ Implanter la CGT, et conquérir le vote CGT partout « là où nous sommes absents » à partir d'une approche organisée de la CGT cousue main s'appuyant notamment sur la pratique du parrainage.

352. Un dispositif commun et personnalisé aux UD et FD proposant de construire sur un principe d'efficacité électorale les plans de travail organisés, ciblés, anticipés, et suivis sur le cycle, sur les périmètres ou les champs respectifs autour d'une démarche articulant avec méthode l'ensemble des chantiers de la vie syndicale (ciblage, plans de visites, formation, vie syndicale, syndicalisation/déploiement et qualité de vie syndicale) et du revendicatif. Des outils de diagnostic pourraient être mis en place pour guider la stratégie et la mise en œuvre.



353. Cette démarche permanente doit apporter une réponse opérationnelle et concrète à nombre des freins sur lesquels nous butons.

354. Les enjeux de la représentativité : comment gagner la participation des salariés ?

355. Il nous faut agir au-delà du seul enjeu de la représentativité, ne pas être guidés par une vision à court terme de résultats électoraux là où nous sommes. Nous souhaitons être auprès de tous les travailleur.euse.s quel que soit leur statut, car notre volonté est de changer le travail. Mais nous devons aussi avoir conscience qu'il ne suffit pas d'être fort dans son entreprise, il faut une CGT forte partout pour avoir plus de poids, de l'entreprise au national. Que notre sort est lié les uns aux autres et que, pour gagner une CGT forte à tous les niveaux : local, territorial, dans la branche, comme pour retrouver notre première place au niveau national, nous devons agir pour faire grandir et implanter la CGT partout.

356. Pour cela, nous avons besoin de développer de l'entraide, du parrainage.

357. Par exemple, un syndicat d'entreprise peut s'adresser aux salarié.e.s de la sous-traitance, aux salariés intérimaires, afin de les convaincre du vote CGT.

358. Le vote sur sigle est plutôt favorable à la CGT qui bénéficie d'une bonne presse auprès des travailleurs. Selon les enquêtes d'opinion, la CGT bénéficie d'une cote de confiance favorable auprès de la population, elle est même la seule organisation syndicale à progresser dans ce domaine sur l'année 2021.

359. Mais nous ne pouvons pas nous contenter de ce constat car, parallèlement, le niveau d'abstention chez les salarié.e.s des TPE, les travailleur.euse.s des plateformes, est particulièrement élevé.

360. La liberté d'expression de ces salariés aura été mise à mal, en premier lieu par le gouvernement, qui n'a pas été à la hauteur des enjeux de ces élections, ce qui a largement entravé des campagnes électorales déjà très impactées par le contexte sanitaire.



361. Nous réaffirmons que ces élections ne doivent plus se dérouler ainsi et que chaque salarié de ce pays a droit à une représentation digne de ce nom. Une période de vote commune à tout le salariat, permettant le vote physique, doit être instituée.

362. Par ailleurs, il est impératif que les représentant.e.s des salarié.e.s des TPE puissent aller à leur rencontre, dans l'entreprise et en dehors de la présence de l'employeur.

363. Cette revendication de proximité et de contact est renforcée par un contexte social et économique profondément dégradé par la crise sanitaire.

364. Il nous faut agir en permanence en direction des salarié.e.s des TPE, des travailleur.euse.s des plateformes, afin de mieux appréhender leurs besoins et aspirations, leur démontrer que le syndicalisme leur est utile, leur faire connaître nos propositions, les convaincre qu'ils peuvent et doivent agir sur leur quotidien et les organiser pour qu'ils prennent toute leur place dans notre organisation.

365. Force est de constater que, quand il existe des syndicats professionnels, le résultat de vote nous est favorable (à l'image des assistantes maternelles). Ainsi, si nous voulons combattre l'abstention en invitant au vote CGT, il nous faut mener un travail au plus près des spécificités de chaque métier.

366. Ces élections ont une importance particulière car le résultat des élections TPE rentre dans le calcul de la représentativité.

367. Or, au regard du taux de participation à ces scrutins, elles ne sont pas perçues par les salarié.e.s des TPE et les travailleur.euse.s des plateformes comme quelque chose d'utile. Notre objectif quotidien doit être d'être visibles, et accessibles, pour ces salarié.e.s, notamment par des actions de déploiements avec l'outil « Se déployer à partir de la parole des salarié.e.s ».

368. Résolutions thème 2

369. Pour « la reconquête de nos forces organisées et notre audience électorale », la CGT s'engage :

370. À agir contre les pertes d'adhérent.e.s et l'affaiblissement continu de notre audience. Car faire aboutir les revendications passe notamment par le poids de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Ce poids est fonction de plusieurs critères : le nombre de syndiqués, notre capacité d'entraînement des salariés dans les luttes, notre résultat aux élections professionnelles.

371. À poursuivre et renforcer le « Tour de France de la vie syndicale », initié par la Confédération durant le précédent mandat, afin de développer un plan de visites partagé des syndicats et de mettre en œuvre les points fondamentaux de la vie syndicale, essentiels au fonctionnement de notre organisation.

372. À rétablir une discipline démocratique en créant les conditions du débat à tous les niveaux de notre organisation, a minima par la tenue d'assemblées générales et/ou de congrès.

373. Dans une démarche permanente de renforcement, en s'adressant à l'ensemble des travailleur.euse.s (active.ve.s, retraité.e.s, Ictam, privé.e.s d'emploi, femmes, jeunes...) et en s'appuyant sur quatre piliers : projets de syndicalisation, campagnes nationales de syndicalisation, syndicalisation lors des luttes, résorption du « panier percé ».

374. Dans l'expérimentation de la carte permanente dans des organisations volontaires, avant une généralisation lors du 54^e Congrès confédéral. Pour assurer la continuité syndicale, tant entre actifs et retraités qu'entre actifs à actifs au regard des transitions professionnelles de plus en plus marquées, des mobilités professionnelles et géographiques.

375. À poursuivre l'action engagée pour combattre les violences sexistes et sexuelles dans notre organisation; pour cela nous devons :

376. → Renforcer les missions de la cellule de veille, notamment sur l'accompagnement des victimes tout au long du traitement de la situation.

377. → Mettre au même niveau la présomption de sincérité et la présomption d'innocence.

378. → Adopter un cadre commun d'intervention, de gestion, à l'ensemble des organisations.

379. → Développer la formation à destination des premier.re.s dirigeant.e.s (UD, FD, direction confédérale).

380. À faire de la syndicalisation des jeunes une priorité et à leur permettre de prendre leur place dans la CGT. À partir des expériences engagées dans plusieurs organisations, à généraliser la création dans les unions départementales de syndicats étudiants-salariés, sous la même forme que les syndicats interentreprises.

381. À traiter de façon prioritaire la question de la place des syndiqué.e.s isolé.e.s et des métiers relevant de différents champs professionnels dans notre organisation, en nous engageant :

382. → À organiser des états généraux sur la pertinence des formes des syndicats existants, qui permettront de faire le bilan des expérimentations réalisées et de mettre en place sans attendre de nouvelles formes d'organisation avec les unions départementales et les fédérations les plus concernées par le plus grand nombre de syndiqué.e.s isolé.e.s.

383. → Dans une analyse précise des formes les plus pertinentes d'organisation, de périmètre des syndicats, de forme et taille des syndicats, mais aussi sur le périmètre des fédérations.

384. À reconquérir la première place en termes de représentativité nationale; les syndicats peuvent contribuer à cette victoire en menant des campagnes électorales offensives et en participant à du parrainage. Sachant que chaque voix compte! Pour cela, nous nous engageons à développer une démarche permanente de reconquête de notre audience électorale, qui met en œuvre un dispositif commun et personnalisé aux UD et FD, proposant de construire des plans de travail organisés, ciblés, anticipés et suivis sur le cycle.

385. À gagner une CGT forte partout pour avoir plus de poids, de l'entreprise au national. D'être auprès de tous les travailleur.euse.s quel que soit leur statut, car notre volonté est de changer le travail. Pour cela, nous devons remettre les unions locales au centre de nos enjeux de proximité avec le monde du travail



386. Thème 3 : Pour une du rapport de force

387. Notre démarche syndicale et revendicative

388. La démocratie avec les travailleuses et travailleurs

389. Notre démarche syndicale et revendicative, tout comme notre stratégie des luttes, sont des éléments de structuration et d'organisation de nos initiatives, en dehors desquelles il n'est pas d'élévation du rapport des forces possible.

390. La revendication se construit de différentes manières, cette construction peut prendre différentes formes, mais toujours en lien direct ou étroit avec celles et ceux qui sont concernés dans le cadre de notre orientation et de nos repères revendicatifs.

391. Construire les revendications avec celles et ceux qui, par la suite, vont être amenés à les imposer dans le cadre d'un rapport de force qui leur soit favorable est indispensable. Il s'agit de construire la revendication dans une démarche de démocratie avec les travailleur.euse.s, qu'ils soient précaires ou non, tout comme, pour ce qui les concerne, avec les retraité.e.s ou les privé.e.s d'emploi. Cette démarche de démocratie ouvrière vise à l'émergence de revendications sur l'ensemble du spectre du monde du travail et au-delà, notamment sur les enjeux de société.

392. Notre démarche syndicale s'appuie sur notre rapport aux travailleur.euse.s, retraité.e.s ou privé.e.s d'emploi, dans une recherche systématique et permanente de constructions revendicatives communes conformes ou compatibles avec les orientations et/ou visées revendicatives de la CGT.

393. Il s'agit là de donner corps à notre démarche en direction des travailleur.euse.s, en les plaçant au centre des questions qui les concernent directement,



élévation et un élargissement

en les consultant systématiquement sur les grands enjeux et le plus régulièrement possible sur les questions revendicatives. Cette démarche prend sa source dans la construction des revendications, elle se poursuit lors de l'ensemble des initiatives mises en œuvre pour porter et gagner ces revendications, elle conclut un cycle de négociation, par le recueil de l'avis des travailleur.euse.s concernés. Ce processus est un tout indivisible, notre rapport aux travailleurs ne pouvant se limiter à la seule question de signature ou non d'un accord collectif par exemple.

394. C'est cette même démarche de démocratie ouvrière qui s'exprime lors des grèves, où ce sont bien les travailleur.euse.s en lutte qui décident collectivement de la poursuite ou non de l'action. Cette démarche n'est en rien contradictoire avec notre démocratie syndicale et la place du syndiqué dans notre processus de décision.

395. Ce sont les syndiqué.e.s qui décident du positionnement du syndicat et/ou de l'organisation CGT. La consultation des travailleur.euse.s à chaque étape peut se faire en amont ou en aval du positionnement du syndicat et/ou de l'organisation.

396. Lorsque le positionnement CGT se décide en amont, la consultation des travailleur.euse.s se fait alors dans une démarche d'explication des enjeux et de la position syndicale. Elle permet de mesurer l'état de conscience et d'appropriation des enjeux par les travailleurs et d'éclairer ces derniers de notre analyse politique construite dans le cadre de nos orientations et repères revendicatifs.

397. Lorsque le positionnement CGT se décide en aval, la consultation des travailleur.euse.s se fait alors dans une démarche visant à recueillir leur avis majoritaire, et ce préalablement à la prise de décision de l'organisation et/ou syndicat. Cela permet d'intégrer l'avis des travailleur.euse.s concerné.e.s



à la réflexion politique de la CGT lors de sa propre prise de position par ses instances dirigeantes. Cela n'entraîne en rien une obligation pour la CGT de suivre systématiquement leur avis, mais permet de mesurer leur niveau d'adhésion ou non au positionnement de l'organisation et/ou du syndicat et d'en tirer toutes les conséquences en termes de communication et éclaire sur les suites à donner, notamment.

398. Le cahier revendicatif construit avec les travailleur.euse.s

399. Le cahier revendicatif est un outil essentiel de l'action syndicale de la CGT, dans toutes les structures : du syndicat d'entreprise, au sein des organisations professionnelles et territoriales jusqu'à la Confédération. Il doit être travaillé, revu, ajusté en permanence, avec les syndiqué.e.s, les travailleur.euse.s. Du fait de sa nature et son mode de construction, il conduit à la mise en œuvre de l'action revendicative.

400. Il ne s'agit pas de déposséder l'organisation syndicale des outils que sont ses repères revendicatifs et son orientation mais, tout au contraire, de leur donner corps dans le réel, de les concrétiser et de les rendre accessibles, « gagnables ». Cela n'empêche en rien de construire aussi un socle revendicatif sur des ambitions à plus long terme, à plus grande portée, mais c'est en étant à l'écoute et en intégrant la parole des travailleur.euse.s, retraité.e.s et privé.e.s d'emploi dans le cadre de leur cahier revendicatif que ces derniers se l'approprient et se mobiliseront pour l'obtention de leurs revendications.

401. Des syndiqué.e.s « acteur.rice.s et décideur.e.s »

402. La CGT porte une conception des syndiqué.e.s « acteur.rice.s et décideur.e.s » en les plaçant au cœur de la démarche revendicative, afin que celle-ci soit portée par celles et ceux qui revendiquent, créant ainsi la possibilité d'une pleine appropriation des enjeux par le plus grand nombre.

403. Se syndiquer, c'est avant toute autre chose exprimer la volonté de ne pas rester isolé, d'être acteur de son avenir, de prendre en main ses affaires, mais pas uniquement. Chaque syndiqué.e peut et doit prendre sa place dans l'action et dans l'activité syndicale, s'y investir et s'y épanouir selon ses souhaits et ses possibilités.



404. La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqué.e.s. Ils sont auteur.e.s, acteur.rice.s, décideur.e.s et réalisateur.rice.s au sein de l'organisation. Leur diversité et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

405. Se syndiquer est un droit, tout comme participer à la vie et au fonctionnement de la CGT. Cet engagement ouvre au syndiqué des droits essentiels à son activité, à son investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur : droit à la formation syndicale, droit de recevoir de l'information (journal, tracts, informations locales et/ou départementales, publications fédérales et/ou confédérales). Cela implique qu'aucune organisation, structure ou dirigeant.e ne restreigne l'accès à l'information des syndiqué.es provenant des structures de la CGT, des champs territoriaux, professionnels comme confédéral.

406. La culture du débat et la mise en œuvre des décisions

407. Permettre le débat appelle à ce que ce dernier soit organisé. Il doit se faire dans la proximité de ceux qui sont concernés par un sujet, une problématique. Débattre appelle aussi au respect des opinions différentes, des idées contraires, des propositions inattendues... mais toujours dans le respect de nos valeurs et de notre orientation politique.

408. Il ne s'agit pas d'être tous et toutes toujours d'accord sur tout, mais de veiller à l'écoute et au respect de l'expression de chacun. Il convient aussi de veiller à prendre en compte les différents arguments et admettre que sa position initiale peut évoluer au gré des arguments portés.

409. Ainsi, engager un échange collectif sur la base d'un positionnement prédéfini et intangible n'est pas de nature à faire vivre notre démocratie syndicale, mais s'inscrit dans une recherche d'affrontement et d'opposition qui, justement, la dessert.

410. Débattre est indispensable, c'est même une nécessité absolue pour notre organisation dans le cadre des prises de décisions, tant en interne, par les réunions statutaires entre les syndiqué.e.s, qu'en externe, avec les travailleur.euse.s lorsqu'il s'agit de construire le cahier revendicatif, les luttes, une convergence d'intérêts entre secteurs et/ou catégories, etc. Pour autant, le débat



n'est pas une finalité en soi, il doit amener à la prise de décisions collectives.

411. Au sein d'une organisation collective, il n'y a pas de bonne décision sans décision collective et il n'y a pas de bonne décision collective sans le respect de notre démocratie syndicale.

412. Mais il ne sert à rien de prendre des décisions collectives si, après le nécessaire temps du débat, ne s'impose pas le temps de la mise en œuvre. Respecter notre démocratie syndicale, c'est convenir qu'il faut mettre en œuvre nos décisions collectives, et ce que nous ayons été favorables ou non à ces dernières dans le cadre du débat qui a préalablement été organisé. C'est là un point majeur qui appelle au respect d'une rigueur et d'une discipline syndicale sans lesquelles notre action serait vaine.

413. Tout comme la discipline de vie que chacun.e s'impose au regard de ses valeurs et de ses principes, notre discipline syndicale vise au respect de notre démarche revendicative dans son ensemble. Être respectueux de cette dernière, ce n'est pas faire fi de ses divergences, mais savoir les dépasser dans l'intérêt premier de l'ambition revendicative exprimée et du collectif.

414. Cette démarche politique s'applique indifféremment tant aux individus qu'aux organisations. Entre organisations, tant au niveau du CCN que lors d'initiatives interfédérales ou entre différentes UD et/ou CR, le respect de la décision collective s'impose. La mise en œuvre de cette dernière n'est pas optionnelle et appelle à l'élaboration de plans de travail et d'engagements collectifs.

415. Ce qui est recherché, c'est tout à la fois un renforcement de la cohérence, de la visibilité de l'action de la CGT et la recherche de convergences afin de créer un effet d'entraînement des travailleur.euse.s, des retraitée.s et des privé.e.s d'emploi pour l'élévation du rapport de force.

416. Les libertés, droits et moyens syndicaux

417. Les libertés syndicales et des moyens syndicaux sont essentiels à notre vie syndicale.



418. Il nous faut préserver, élargir et conquérir de nouvelles libertés syndicales, tant au niveau des entreprises, des groupes et des administrations que, plus largement, à l'échelle d'un territoire, d'une commune, d'une agglomération, d'un département, d'une région et au plan national.

419. La première de ces libertés est celle de pouvoir s'organiser dans l'entreprise. Les répressions patronales doivent être dénoncées, condamnées et combattues. Notre implantation syndicale est insuffisante; cette insuffisance tient pour grande partie aux difficultés à créer des bases CGT, des syndicats d'entreprise et de désigner des délégué.e.s syndicaux sans que ces dernier.e.s ne soient victimes de répression patronale, voire perdent leur emploi.

420. La liberté de s'organiser syndicalement doit systématiquement se conjuguer avec des droits et des moyens permettant de faire correctement fonctionner l'organisation syndicale dans sa double affiliation : professionnelle comme territoriale. Les moyens syndicaux obtenus au sein d'une entreprise ou d'une administration doivent servir l'ensemble de l'organisation, tant la Confédération que la fédération et l'union départementale ou locale relevant du périmètre concerné

421. Il nous faut œuvrer à l'évolution d'un cadre législatif bien plus protecteur pour nos syndiqué.e.s et délégué.e.s et bien plus contraignant pour les entreprises. Dans ce cadre, l'élargissement du droit actuel est une nécessité, notamment concernant la durée de protection des élu.e.s et/ou des représentant.e.s. De plus, lors de la consultation du CSE dans le cadre d'une procédure de licenciement d'un salarié protégé, l'instance doit se voir dotée d'un droit de veto.

422. Nous devons aller plus loin en revendiquant le retour à des IRP ouvrant plus de droits et de prérogatives en matière sociale, économique et environnementale. Nous devons gagner la mise en place de CHSCT dans les entreprises et services avec une compétence en matière environnementale (CHSCT.E).

423. Nous devons gagner un dispositif permettant le financement de l'activité syndicale pour les travailleur.euse.s n'étant pas salarié.e.s; il nous faut aussi gagner la capacité d'échanger sur les lieux de travail avec les travailleur.euse.s au sein des entreprises qui n'ont pas d'organisations implantées en leur sein.

424. Il nous faut aussi gagner des capacités nouvelles d'intervention en direction des travailleur.euse.s, tel des moyens digitaux pour diffuser



l'information et la communication syndicale, des capacités de toucher largement les travailleur.euse.s, par mail notamment.

425. Les moyens syndicaux sont le bien commun de notre CGT, ils doivent irriguer l'ensemble de notre organisation et ne peuvent être captés pour le seul fonctionnement de la structure syndicale qui les reçoit. Ils ne peuvent alimenter un rapport de force interne et doivent servir l'ensemble de l'organisation et de ses structures afin de permettre un bon fonctionnement de chacune d'entre elles. Il en va du respect de notre diversité, qui fait notre force collective. Il en va aussi de notre qualité de vie syndicale, qui appelle à ce que l'attribution de ces moyens se fasse dans le cadre d'un échange respectueux et collectif, tant au sein des structures qu'entre structures.

426. « L'institutionnalisation » de l'activité syndicale, et ce à tout niveau, est un danger pour notre organisation. Cette tendance s'accroît ces dernières années, du fait du cadre législatif et du périmètre des IRP au sein des entreprises, comme de la démultiplication des dossiers à traiter, qui ne vise qu'à éloigner les élu.e.s et mandaté.e.s des travailleur.euse.s

427. S'il faut consacrer du temps au travail institutionnel, nous devons y consacrer un temps juste, c'est-à-dire le seul temps nécessaire et qui permet de maintenir un rapport avec les travailleur.euse.s et/ou l'organisation qui a mandaté. La volonté patronale de vouloir « professionnaliser les acteurs du dialogue social », conjuguée à la contraction des moyens syndicaux, vise à un accroissement de la distanciation entre le syndicat et les travailleur.euse.s ; cela est l'incarnation d'un syndicalisme de représentation à l'opposé de notre conception de ce que doit être une organisation de lutte et de proximité.

428. Le Code du travail a très fortement été affaibli avec la mise en œuvre de lois successives et systématiquement régressives qui ont fragilisé et remis en cause la négociation collective. Il en est ainsi de l'inversion de la hiérarchie des normes comme de la capacité donnée aux directions d'entreprise de contourner les syndicats via le « référendum d'entreprise ». Il est indispensable de gagner le retour à la primauté des accords de niveaux supérieurs et un nouveau cadre législatif porteur de progrès rééquilibrant le rapport de force en faveur des travailleur.euse.s.



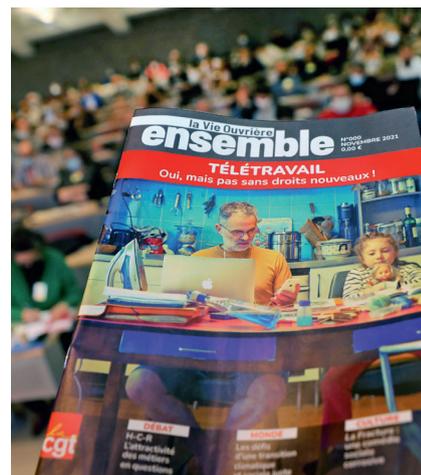
429. La question des mandats syndicaux est aussi à interroger au sein de la CGT. Il convient de mener une « politique des cadres » au sein de chaque structure de notre organisation. Permettre l'émergence de nouveaux camarades sur des mandats à responsabilité, veiller à leur formation préalable à la prise de responsabilités comme durant leurs mandats, renouveler régulièrement les collectifs de direction, permettre à des jeunes de prendre rapidement des responsabilités, créer les conditions au maintien plus long des femmes aux postes à responsabilité... sont des signes de bonne santé de l'organisation syndicale.

430. La prise de responsabilité première doit s'inscrire dans un parcours militant permettant de conjuguer continuité de l'activité et renforcement de cette dernière. Malgré la formation syndicale, la prise de fonction est toujours un temps où il faut que le collectif veille à ce que le/la camarade concerné.e soit entouré de l'expérience de ses pairs. Sans qu'une règle statutaire ne limite la durée des mandats au sein de la CGT, il convient de veiller à ce que celle-ci ne soit ni trop courte (ce qui fragilise la structure concernée), ni trop longue. « Un mandat pour apprendre, un mandat pour mettre en œuvre et un mandat pour transmettre » est un repère pour construire une « politique des cadres » cohérente et efficace. Si chacune des trois dimensions évoquées est importante, celle de la transmission est essentielle, la passation faisant pleinement partie du mandat.

431. Et parce que l'on ne sort pas d'un mandat comme on y est entré, parce que par nature l'activité syndicale apporte des acquis et de l'expérience transposables dans une activité professionnelle, la valorisation de ces derniers doit être imposée au sein de chaque entreprise et administration comme au plan interprofessionnel. C'est là un enjeu majeur afin, non pas de rendre attractif un mandat syndical au sens d'une « carrière syndicale », mais que ce dernier ne soit pas synonyme de deuil de la progression professionnelle du militant. C'est aussi par des dispositifs de ce type conjugués au maintien du lien par le/la militant.e avec son entreprise ou administration que le retour à l'activité professionnelle est rendu possible, a minima facilité, et permet un renouvellement des mandats.

432. Les campagnes revendicatives utiles pour les luttes

433. La CGT, tant au plan confédéral, d'un territoire que d'une profession,



ne manque pas de campagnes revendicatives, nous pourrions même considérer qu'elles sont parfois trop nombreuses, insuffisamment voire jamais coordonnées pour leur permettre d'être intégrées à un calendrier structuré et cohérent revendicativement au sein des différents périmètres que ces dernières visent.

434. Si chacune de ces campagnes est en soi pertinente et nécessaire, force est de constater que nous gagnerions en visibilité et donc en efficacité si nous les inscrivions dans un calendrier et une démarche/stratégie de luttes permettant à chacune de nos structures de se les approprier et de les faire vivre.

435. Ce n'est pas en multipliant les campagnes à tout niveau que nous multiplierons notre capacité à faire vivre chacune d'entre elles, bien au contraire. Cela pose la question de leur coordination, tant au sein d'une organisation que confédéralement et de manière interprofessionnelle.

436. Construisons une démarche et une stratégie syndicales dans lesquelles chaque organisation, dans le cadre de mise à disposition des outils nécessaires et d'identification de relais/référent en son sein, se saisi de la thématique, voire la déclinerait en fonction des spécificités de son périmètre et la ferait vivre en direction des travailleur.euse.s, de la population, dans les entreprises, les administrations et les territoires. Dans ce cadre, le renforcement du réseau des secrétaires à l'organisation est un enjeu central. Cela donnera lieu à une bien plus grande visibilité des propositions de la CGT, par exemple sur la question du temps de travail (32 heures) ou de la protection sociale (retraites) pour ne citer qu'elles au plan national.

437. Définir suffisamment en amont une campagne nationale, fédérale ou sur un territoire, sa date de mise en œuvre, sa durée, sa visée et ses ambitions comme son imbrication avec une autre campagne thématique permet de structurer notre démarche revendicative. Il convient aussi d'évaluer a posteriori chaque campagne afin d'en faire le bilan pour en tirer analyses et enseignements.

438. La bataille revendicative nécessite une cohérence politique d'ensemble et l'affirmation de passerelles entre nos différentes campagnes revendicatives. À partir d'un angle d'attaque, plusieurs questions sont généralement



sous-tendues. Par exemple, pour avoir de la cotisation sociale, il faut de l'emploi et du salaire. Autre exemple, l'industrie a besoin de services publics, et réciproquement. Quant aux 32 heures, elles soulèvent trois questions : travailler moins, travailler mieux, travailler tous. Dernier exemple, les questions environnementales, de santé publique et de santé au travail sont souvent liées.

439. Anticiper des campagnes et se donner le temps de les mener, les coordonner et les évaluer, c'est là un des enjeux pour une CGT plus visible sur le terrain et dans les médias. C'est aussi un des moyens permettant d'imposer nos thématiques revendicatives, d'être à l'offensive et de porter des propositions alternatives, en articulation avec notre démarche syndicale, basée sur la réaction face aux mauvais coups du patronat et du gouvernement.

440. Être à l'offensive, combattre le fatalisme et la résignation

441. Les presses syndicales

442. La réalisation de nos objectifs nécessite de mener une véritable bataille des idées, c'est-à-dire non seulement connaître et porter les arguments et les propositions de la CGT en termes de communication et de propagande, mais également d'être en capacité de mener des analyses et des argumentations d'un point de vue syndical : c'est là l'objet de l'information par le biais de nos presses.

443. Les syndiqué.e.s ont droit à l'information syndicale. Alors que le paysage médiatique est dominé par les intérêts du capital, l'existence en notre sein d'une entreprise de presse (la NSA-VO) est une richesse inestimable. La CGT est la seule Confédération syndicale de travailleurs au plan européen à toujours être dotée d'une entreprise de presse. Son titre phare, le trimestriel *la Vie Ouvrière*, riche de cent quatorze ans d'histoire, tout comme son site internet, est un des outils indispensables au combat syndical.

444. Il en est de même de la lecture régulière du mensuel *la Vie Ouvrière – Ensemble*, de *Vie Nouvelle*, *Option*, du *Peuple*, de la *RPDS*... qui permet de renforcer l'activité revendicative au quotidien sur les lieux de travail et de vie. Dans ce cadre et face au volume croissant des publications à destination des syndiqué.e.s,



une réflexion sur les presses CGT, leur complémentarité et leur cohérence doit se poursuivre, dans la continuité des décisions du 52^e Congrès.

445. L'information et la communication sont des outils complémentaires et indispensables pour changer la donne. Incontestablement, il nous faut prendre du temps pour s'enrichir des écrits de la CGT sous ses diverses formes, pour pouvoir mener une vie syndicale où l'argumentation permet d'élever le niveau de conscience.

446. Il faut gagner la lecture régulière de nos presses syndicales, populariser et généraliser l'abonnement lorsqu'il existe, veiller à la diffusion de nos presses en direction de l'ensemble des syndiqué.e.s et prioritairement aux secrétaires généraux, membres des CSE et collectifs de direction, élu.e.s et mandaté.e.s.

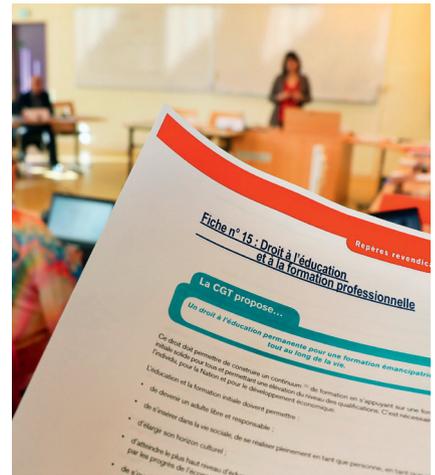
447. C'est une façon aussi de passer de la lecture et de la réflexion individuelle à la réflexion collective. Si de temps à autre, dans les réunions avec les travailleur.euse.s, ou même autour de la machine à café, un sujet traité dans *la Vie Ouvrière – Ensemble* est évoqué avec les syndiqué.e.s et les travailleur.euse.s, on actionne déjà un des leviers pour une réflexion alternative au mode de pensée unique distillé par le capital.

448. La communication

449. Le lien physique est indispensable à notre démarche syndicale et la lecture reste essentielle à notre activité. Pour autant, cela ne doit pas être un frein à l'utilisation de nouveaux supports de communication. D'ailleurs, les jeunes y sont beaucoup plus sensibles et communiquent largement via les applis. On doit donc s'adapter rapidement pour gagner en efficacité.

450. À notre presse syndicale s'ajoute l'ensemble de nos outils de communication : sites internet et réseaux sociaux qui sont démultipliés dans les organisations.

451. Nous avons à disposition une multitude d'outils et de canaux qui s'entrecroisent, et bien souvent les syndiqué.e.s ont des difficultés pour prendre toutes les informations en compte, obligés de faire le tri par manque de temps et même parfois n'ouvrant plus ou peu les mails qui émanent des organisations.



452. Par-là, nous voyons combien il est important de ne pas perdre le lien physique. Distribuer un tract en main propre pour amener et poser le débat, discuter, entendre et comprendre sera toujours notre meilleur moyen de convaincre, d'argumenter et de fédérer.

453. Lors de la pandémie, nous avons recouru largement à de nouveaux canaux de communication, tels que les réunions en visioconférence, les webinaires, etc. Nous devons continuer à nous en servir, sur des sujets précis, des réunions courtes. On voit que cette forme de réunion peut permettre aussi à des syndiqué.e.s et des travailleur.euse.s de participer davantage, surtout lorsqu'il n'y a pas de droits disponibles.

454. Il est nécessaire de :

455. → Replacer la relation humaine directe au cœur de notre communication (distributions de tracts, affichage, réunions syndicales, AG, etc).

456. → Populariser, faire connaître et utiliser « Le Kiosque ».

457. → Développer la newsletter, un agenda des luttes, initiatives...

458. → Mettre en place une chaîne sur les réseaux sociaux et plus largement développer une véritable stratégie digitale au niveau de la Confédération.

459. De manière générale, il convient aussi de veiller à ce que la communication en interne de la CGT se fasse de manière remontante afin que notre réflexion collective s'appuie aussi sur la réalité et l'actualité de chaque organisation et structure.

460. La formation syndicale

461. La formation syndicale est un outil indispensable pour gagner la bataille des idées, permettre à nos syndiqué.e.s et aux travailleur.euse.s de mener des débats et une réflexion collective. Il est essentiel d'adapter chaque année notre catalogue de formations au niveau confédéral, comme de veiller à la mise en place de plans de formation au sein de chaque organisation, jusqu'aux syndicats lorsque leur taille le permet, et ce pour répondre réellement et rapidement aux besoins dans ce domaine.



462. Systématiquement, nous devons nous mettre en capacité de proposer une formation d'accueil « Découvrir la CGT » aux sympathisant.e.s, voire plus largement aux salarié.e.s. C'est un outil de syndicalisation qui doit nous permettre de renforcer notre organisation par une approche éducative.

463. La formation « S'impliquer dans la CGT » (ex-FANS) doit être accessible à tout nouvel adhérent, c'est le prérequis à tout autre module de formation. Nous devons la dispenser dans les syndicats et les UL pour les petits syndicats et sections syndicales. Ne pas laisser les nouveaux et nouvelles syndiqué.e.s plusieurs mois parfois sans avoir accès à une formation syndicale. Chaque nouveau syndiqué devrait se voir proposer une formation dans la première année de son adhésion.

464. « Participer à la vie de la CGT » (ex-Niveau 1) reste la formation de base pour tous nos adhérent.e.s. C'est la garantie qu'ils prennent leur place dans la CGT et qu'ils puissent évoluer vers le militantisme.

465. Les syndicats devraient faire remonter, au minimum chaque année, leurs besoins. Trop souvent, le plan de formation des UD et des FD est décidé entre le SG et le secrétaire à la vie syndicale. Ce n'est pas suffisant, car très souvent les syndicats sollicitent l'UD en aval pour demander si telle ou telle formation est disponible ou prévue. Nous avons même parfois des syndiqué.e.s qui ne savent tout simplement pas qu'ils peuvent accéder à une formation économique sociale et syndicale, que c'est un droit inscrit dans le Code du travail. On a donc besoin d'informer et d'anticiper davantage, mais aussi de faire connaître le droit à formation et notre offre de formations à l'ensemble des adhérent.e.s.

466. Nous devons nous donner les moyens de nos ambitions, afin d'avoir :

467. → Une offre de formations adaptée à tous les syndiqué.e.s et niveaux de responsabilité et remise à jour régulièrement,

468. → Des formateur.rice.s CGT plus nombreux et ayant une connaissance de terrain de nos pratiques syndicales pour développer l'offre de formation,

469. → Des dispositifs organisationnels permettant une mutualisation des formateur.rice.s dans un même champ territorial.



470. De manière générale, il convient aussi de renforcer la formation syndicale des premiers d'organisation en systématisant la formation « Premiers dirigeants » et aussi sur les questions internationales.

471. Pour cela, il nous faudra renforcer notre outil confédéral de formation syndicale, mais aussi renforcer les collectifs de formation de toutes nos structures : moyens humains, mutualisation des formateurs, travail coordonné entre structures. Dans les structures où nous rencontrons des difficultés à former (manque de formateurs, disponibilités...), il y a lieu d'élargir la mutualisation (entre UD limitrophes par exemple). Les comités régionaux pourraient jouer ce rôle de facilitateurs, croiser les calendriers de formation des structures et permettre une mutualisation plus large. Notre but étant « pas de syndiqué.e sans formation ».

472. Les journées d'étude ou des journées de partage de pratiques syndicales, sans être de la formation syndicale au sens de notre plan de formation confédéral, sont des supports pertinents et indispensables au développement de nos campagnes revendicatives. Elles sont aussi un élément structurant de la bataille des idées dans la construction du rapport de force. Il faut multiplier ces propositions et les impulser ; chaque structure pourrait organiser une journée d'étude ou de partage d'expériences par trimestre.

473. L'éducation populaire, le sport et la culture

474. ► L'éducation populaire

475. La CGT a toujours travaillé à une élévation des consciences, par la réflexion, l'échange, la culture du débat. Dans une société où le paysage politique a évolué et où on essaie de gommer les antagonismes de classe, elle a plus que jamais un rôle fédérateur à jouer, un rôle citoyen. Dans leur majorité, les travailleur.euse.s font confiance à la CGT. On ne doit donc pas s'interdire de proposer des alternatives et de prendre le contre-pied sur ce que gouvernement et patronat imposent comme modèle de société. Rien n'est inéluctable et un des moyens pour mieux vivre demain est d'investir le champ de l'éducation populaire en créant des lieux de rencontres et de confrontations d'idées.

476. Pour ça, la CGT a toute sa place en tant qu'acteur public. Multiplions les exemples où la CGT informe, forme, au-delà du champ restreint de l'intervention



auprès des syndiqué.e.s. Exemple d'une UD qui propose des cours de langue française, pour permettre à des salarié.e.s sans papiers de pouvoir communiquer et s'exprimer, première étape de leur émancipation.

477. Les méthodes d'éducation populaire sont aussi des outils qui peuvent permettre de donner vie à la démocratie ouvrière mais aussi à notre démocratie interne, elles facilitent les prises de parole et permettent d'exprimer la diversité des opinions.

478. L'éducation populaire, c'est aussi la culture pour toutes et tous, une culture qui ne se tourne pas vers le consumérisme, le tout-marchand. C'est aussi le sport dans sa pratique amateur et bénévole. Le sport est, en tant que tel, un facteur d'émancipation et de création de collectif. Implanté sur les lieux de travail quand cela est possible, il contribue au lien social et renforce le sens du collectif.

479. Plus largement, l'encadrement des pratiques sportives appelle à recourir au travail salarié. La CGT vise à l'organisation de ces travailleur.euse.s dans leur diversité de pratique et de territoire afin de gagner des droits adaptés à des situations professionnelles tout aussi diverses et multiples que spécifiques.

480. ► La culture

481. La culture a été très durement touchée par la crise sanitaire, mais elle est plus que jamais indispensable à l'émancipation des travailleur.euse.s et des citoyen.ne.s.

482. Le monde de la culture repose en grande partie sur des travailleur.euse.s précaires et de petites structures. L'État doit prendre les mesures pour permettre à l'ensemble des acteurs de la culture de pouvoir fonctionner et vivre, au risque de voir une concentration du secteur vers de plus gros acteurs, et une standardisation culturelle. La CGT porte des propositions alternatives.

483. Beaucoup de CSE axent aujourd'hui bien souvent le budget réservé aux activités sociales et culturelles sur des choix purement marchands et individuels. La mise en place de politiques valorisant et promouvant le tourisme social, la culture, basées sur le spectacle vivant notamment et la culture non marchande



doit être privilégiée au sein des CSE, qui doivent aussi proposer d'offrir des pratiques artistiques.

484. De très nombreuses initiatives culturelles sont organisées et impulsées par nos structures CGT aux quatre coins du pays. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche alternative à la culture comme simple produit de consommation, elles amènent un autre regard sur notre société et le monde. Néanmoins, elles sont souvent peu connues, puisque organisées de façon artisanale par les militant.e.s. Notre confédération doit pouvoir recenser l'ensemble des initiatives qui sont prises. Si on la sollicite, elle sera ainsi facilitatrice de l'organisation de telles initiatives, en permettant des rencontres pour échanger les expériences, pouvoir aider si besoin au soutien de projets culturels.

485. Dans les journaux de syndicats, ou plus communément des UD et FD, nous pourrions proposer un article culturel, un livre, un film, plus largement une réflexion politique sur l'apport de la culture dans les luttes sociales et le rapport entre culture et travail. D'autres exemples, comme des organisations de la CGT qui programment des festivals : cinéma social, théâtre, etc, créant ainsi des lieux d'échanges et de débats, en dehors des activités syndicales quotidiennes et des luttes.

486. Pour des luttes efficaces !

487. Le processus de lutte, le développement et la convergence des luttes

488. Nous ne sommes pas un mouvement à durée limitée ; nous sommes une organisation syndicale pérenne. C'est dans la vie syndicale quotidienne que doivent se créer la camaraderie entre syndiqué.e.s et la solidarité avec la communauté de travail. Cet état d'esprit, alors que des revendications naissent au travail, permet de développer les luttes locales et les luttes par secteur d'activité.

489. La conflictualité sociale reste forte en France et le fait qu'elle semble dispersée n'est un problème que si l'on n'arrive pas à converger à l'échelle nationale interprofessionnelle sur des revendications communes. En fait, les différentes mobilisations locales et sectorielles, qui permettent de



gagner ici et là des acquis, devraient aussi être pensées comme des étapes vers le « tous ensemble ». Ce n'est pas suffisamment le cas. En général, il nous faut attendre une contre-réforme globale attaquant le Code du travail ou les retraites pour riposter tous ensemble. Bien sûr, c'est nécessaire de le faire, mais nous sommes sur la défensive à partir de l'agenda de ces forces conjuguées que sont le patronat, l'UE et le gouvernement.

490. Les campagnes revendicatives confédérales ne peuvent être menées efficacement qu'à deux conditions : rester maîtres de l'agenda et trouver du liant entre les réalités locales et les grandes revendications interprofessionnelles qui fédèrent. C'est un défi posé à notre 53^e Congrès afin de ne pas limiter notre action syndicale à combattre les projets de régression sociale, mais porter des alternatives ambitieuses de progrès social.

491. La convergence des luttes n'est pas une addition de luttes disparates ni un modeste carrefour où se croisent quelques mobilisations simultanées. Certes, ces moments existent et nous stimulent. Mais attention aux déceptions consécutives à des convergences artificielles ne permettant pas de gagner. Les convergences d'intérêt de très nombreux salariés de tous secteurs professionnels sur des revendications communes sont bien sûr possibles, mais elles supposent une construction méthodique découlant d'une stratégie confédérale.

492. Nous constatons ces dernières années des formes de structurations fausement spontanées lors de conflits à l'échelle d'un territoire ou d'un site. Ce type de collectif ne permet ni le respect de la démocratie syndicale ni le respect de la démocratie ouvrière. Quasi systématiquement animés par des militantes dont la stratégie d'entrisme est à peine voilée, ces collectifs visent à orienter des mobilisations en dépossédant les travailleur.euse.s de leur propre lutte. La CGT, dans sa stratégie des luttes, doit s'organiser de manière plus adaptée aux temps de luttes qui appellent à des formes d'organisation et de mode de prise de décisions différentes, plus réactives.

493. Il convient aussi de prendre conscience de l'éloignement et de la défiance grandissante d'un nombre croissant de travailleur.euse.s à l'encontre des corps constitués, dont les syndicats. Le mouvement des gilets jaunes en a été une des démonstrations dans la période contemporaine récente. Cette défiance



doit être combattue par la démonstration d'une CGT toujours plus utile à ceux qui luttent et veulent transformer la société. C'est là que se trouve précisément le défi posé à notre 53^e Congrès de la CGT.

494. Le rapport aux autres organisations (ONG, associations, politiques)

495. La CGT occupe une place centrale dans le mouvement social. Dans nos relations avec d'autres organisations engagées sur des revendications qui nous sont communes, il nous faut assumer notre rang et être ouverts à la discussion dans une recherche de convergence d'analyse et d'action. Une coopération avec des organisations associatives et/ou politiques, comme, a fortiori, avec les autres organisations syndicales, nécessite d'engager les discussions dans un état d'esprit et un mandat permettant de faire émerger des dénominateurs communs. Si l'exacerbation des divergences est facile, la recherche de points de convergence et de stratégies communes d'actions et d'initiatives est, elle, plus difficile.

496. Chacune des organisations, ONG, associations, a son propre objet, ses valeurs, sa démarche, son fonctionnement. Si nous les rencontrons, à notre initiative ou à la leur, c'est qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec nos valeurs fondamentales. En nous côtoyant, en échangeant nous progressons ensemble sur des idées, des pratiques. Par la confrontation des idées, nous arrivons à convaincre, à élargir le nombre de celles et ceux qui portent une aspiration commune à la transformation de la société.

497. Nous arrivons ainsi à produire des communiqués, des appels, des publications, nous coorganisons des réunions publiques et des initiatives. Nous sommes associés dans des luttes ponctuelles et bien souvent victorieuses, tout comme nous le sommes dans des campagnes de longue haleine. Lorsque nous défendons simultanément l'emploi industriel et l'environnement, lorsque nous agissons pour maintenir des services publics indispensables à la santé publique, lorsque nous luttons contre le sexisme, contre le racisme, contre l'extrême droite, nous convergions avec de nombreuses organisations. Nos combats unitaires portent aussi sur le contenu du droit du travail, sur la protection sociale, notamment sur la défense de la retraite par répartition. Ils ne remettent nullement en cause les orientations et repères revendicatifs de la CGT.



498. S'il n'est pas possible de citer l'ensemble des collectifs auxquels la CGT participe, voire qu'elle a contribué à créer, il en est qui reflètent notre ancrage dans des luttes qui visent à transformer la société, à l'exemple de VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes), du CNDF (collectif national de défense des droits des femmes), du collectif national des marches pour la paix et du collectif Plus jamais ça, qui est né de la volonté de huit organisations syndicales et associatives, dont la CGT, de lier les questions sociales et environnementales comme vecteur de changement de société, de préservation et d'amélioration des droits des travailleur.euse.s.

499. Notre rapport aux organisations politiques est régi par le préambule des statuts de la CGT, qui consacre l'indépendance de la CGT à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres.

500. Indépendance ne veut pas dire neutralité et surtout elle n'est pas à considérer comme un carcan qui nous empêcherait d'échanger, de travailler avec des organisations politiques qui portent les mêmes valeurs que les nôtres.

501. L'action syndicale a besoin d'un relai politique pour que les avancées sociales gagnées par la lutte soient inscrites dans le droit, dans la loi, et ainsi s'appliquer à l'ensemble du monde du travail.

502. Il serait irréaliste et inefficace que la CGT ne cherche pas à converger sur des revendications et des initiatives communes, avec des forces qui sur le plan politique sont imprégnées de la volonté de s'opposer au pouvoir du capitalisme, des monopoles et qui, dans le cas des partis politiques, seraient promptes à légiférer sur des lois de progrès social.

503. Échanger, débattre, travailler avec d'autres organisations, qu'elles soient syndicales, associatives ou politiques, sur des objectifs et valeurs communs, est un axe essentiel réaffirmé par le 53^e Congrès.

504. La force de l'unité, un syndicalisme qui rassemble

505. Malgré notre volonté d'unité, nos relations avec les autres organisations syndicales ne sont pas de même nature d'une profession à l'autre, d'un



territoire à l'autre, d'une entreprise à l'autre... Nous ne sommes pas la seule organisation à travailler à la syndicalisation, à viser la conquête électorale dans tous les scrutins syndicaux, à vouloir peser dans la conduite des luttes et dans les négociations. Nous sommes parfois plus en concurrence qu'en coopération. Il nous revient de dépasser cette contradiction afin de renforcer à la fois notre capacité à agir et notre propension à gagner les revendications.

506. L'unité syndicale tout comme l'unification du syndicalisme est un combat que nous menons, car nous n'existons pas pour nous-mêmes, mais pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de celles et ceux qui vivent de leur travail. C'est aussi une aspiration forte des travailleur.euse.s qui, majoritairement, ne comprennent pas la division syndicale.

507. Le 53^e Congrès décide d'aller plus loin dans sa démarche unitaire afin de déjouer le piège de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste. Il s'inscrit dans une démarche de réunification du syndicalisme.

508. Le plus souvent côte à côte dans les mobilisations et dans le partage de valeurs essentielles, un travail en commun a débuté depuis plusieurs années, avec la FSU notamment. À l'heure où les enjeux revendicatifs revêtent une importance essentielle et où le syndicalisme est fortement interrogé, cette démarche partagée connaît un regain nouveau. Au-delà des rencontres et des échanges réguliers, des démarches partagées sont initiées sur la formation, les services publics, etc. Notre ambition est de dépasser ce qui de manière marginale nous distingue pour nous appuyer sur ce qui majoritairement et fondamentalement nous est commun.

509. Dans un cadre ouvert et constructif, ce travail doit être poursuivi et renforcé, il doit aboutir à une recomposition syndicale. Le syndicalisme de transformation sociale, de lutte et de propositions ne peut se satisfaire de ses divisions, il doit mettre en œuvre sa recomposition.

510. L'unification du syndicalisme est une dimension identitaire de la CGT qui, dans l'article 5 des statuts confédéraux, indique que la CGT promeut un syndicalisme unifié et se prononce pour l'édification d'une seule organisation de salariés. C'est donc bien une unification que nous visons. Elle nécessite un travail commun avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Les échanges réguliers et déjà anciens entre la CGT



et la FSU forment un socle solide pour avancer. Solidaires est aussi engagé dans cette réflexion unificatrice.

511. Par cette stratégie, le 53^e Congrès affirme son choix d'unité et de rassemblement du syndicalisme dans une recherche d'élargissement et d'amplification du rapport de force.

512. Si des organisations syndicales, de la population active, de jeunesse, de personnes exclues du travail, de retraités, sont d'accord sur des points qui leur sont durablement communs, autant le fixer dans un écrit et le faire savoir.

513. La mobilisation sociale de ces cinq dernières années affirme ces convergences :

514. → L'égalité, large thématique qui inclut le féminisme, l'antiracisme, la lutte contre toute forme de discrimination et la reconquête des services publics.

515. → L'imbrication des questions sociales, environnementales, sanitaires et démocratiques.

516. → L'articulation des luttes sur les questions immédiates, incluant la défense des acquis sociaux, avec la perspective d'un changement de société.

517. → Une affirmation internationaliste, pour la coopération entre les peuples et pour la culture de paix.

518. Chacun de ces aspects est aussi un moyen de lutter contre les idées d'extrême droite. Ce socle commun serait ouvert à approbation par un nombre croissant d'organisations syndicales.

519. L'internationalisme

520. La CGT trouve sa source dans l'internationalisme, celui des travailleur.euse.s des pays qui se sont industrialisés au début du XIX^e siècle. Des revendications internationales communes avaient vu le jour, telle la journée de travail de huit heures. Le creuset internationaliste comprenait



aussi la lutte contre le capitalisme, l'aspiration à la paix, le besoin de libertés, notamment syndicales, les hausses de salaire et l'amélioration des conditions de travail.

521. Aucune de ces questions n'est dépassée aujourd'hui, la journée du 1^{er}-Mai témoigne chaque année d'intérêts convergents à agir tous ensemble dans le monde.

522. Le préambule de l'OIT (institution dont nous avons fêté les 100 ans en 2019) établit le lien entre la justice sociale et la paix. Ce principe a été réaffirmé dans la déclaration de Philadelphie à la fin de Seconde Guerre mondiale.

523. La plupart des migrants fuient la guerre, les persécutions, la misère économique, les changements climatiques. Ils sont souvent victimes des réseaux de passeurs. Certains acquièrent le statut de réfugié. Souvent, elles et ils deviennent des travailleur.euse.s sans papiers vulnérables, surexploités, subissant potentiellement la traite des êtres humains et la discrimination systémique.

524. Environ 500 millions de travailleur.euse.s sont syndiqué.e.s sur le plan mondial. À peine la moitié d'entre eux sont membres de syndicats ayant au moins une affiliation internationale. En 2019, la CSI revendique plus de 200 millions d'adhérent.e.s. Elle regroupe 332 organisations syndicales dans 163 pays. Son slogan est « Renforcer le pouvoir des travailleurs ».

525. La CES regroupe 89 organisations issues de 39 pays européens ainsi que 10 fédérations syndicales, représentant plus de 45 millions de membres. La CES est l'interlocutrice de deux organisations politiques européennes, l'Union européenne (marché commun à 27 pays) et le Conseil de l'Europe (droits humains et diplomatie, réunissant 46 pays).

526. Le 53^e Congrès décide de continuer à conjuguer rapport de force et stratégie dans nos relations internationales. Pour y arriver, il convient d'être présents dans les organisations internationales et européennes de masse.

527. À l'heure actuelle, nous siégeons d'ailleurs dans de nombreuses organisations et structures internationales et européennes par secteurs professionnels. Tout en étant consciente des difficultés d'un



syndicalisme à de telles échelles, la CGT y joue néanmoins un rôle moteur et pèse pour élargir le rapport de force, y amener nos propositions et revendications.

528. La CGT exerce la présidence dans plusieurs organisations internationales professionnelles : celle du rail, celle des musiciens, celle de la santé, celle de la communication, celle des journalistes, etc. L'URIF est active dans la conférence des capitales européennes. L'UGICT-CGT préside Eurocadres.

529. Le syndicalisme consiste aussi très concrètement à animer le réseau des camarades qui siègent dans des CE européens et dans des comités de groupes mondiaux. Pour combattre les multinationales, il faut en premier lieu être présent dans les lieux où nous pouvons recueillir des informations et porter des revendications. Ce sont aussi des lieux où se nouent des contacts avec des travailleur.euse.s de tous les pays.

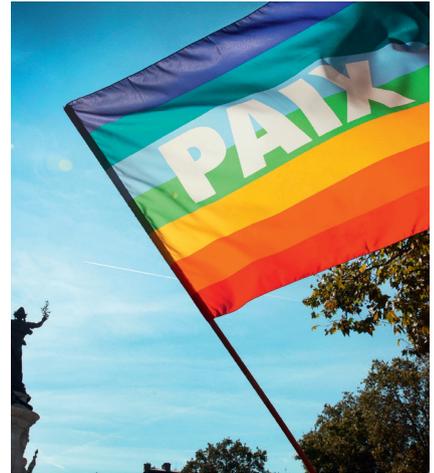
530. La CGT est connue, reconnue et respectée à l'échelle internationale. Elle fait référence en raison de ses positions et de son sérieux. Le 53^e Congrès décide de continuer dans cette voie qui permet de peser sur le cours des événements.

531. La CGT continuera à prendre part aux combats internationaux solidaires, notamment avec l'appui de son association l'Avenir social. Cette association, en complémentarité de la CGT, met en place des projets et des actions concrets de solidarité, au niveau national comme international.

532. Notre vigilance et notre solidarité doivent être redoublées en direction des populations soumises à la pression de l'impérialisme et du colonialisme.

533. Lutter contre les idées d'extrême droite

534. Les élections politiques en France, en Europe et dans le monde montrent le poids de l'extrême droite dans les urnes et dans les têtes de nombreux citoyens, y compris dans celles de nombreux travailleur.euse.s. Les crises générées par le capitalisme participent à la



montée d'un néofascisme aux multiples facettes et toujours aussi dangereux. Des boucs émissaires sont désignés. Les moyens contemporains de manipulation de masse font des dégâts. La haine, la division et la violence sont à la fois les méthodes et le programme de l'extrême droite. Chaque fois que l'extrême droite accède au pouvoir dans un pays, elle fait reculer les droits et les libertés, notamment syndicales.

535. Ce sont des usurpateurs qui pratiquent l'imposture sociale. Le monde du travail ne doit pas être dupe : en France, les nombreux députés du RN votent contre l'augmentation des salaires et des pensions. Ils votent le recul du pouvoir d'achat avec la majorité présidentielle et la droite. La CGT refuse de dialoguer avec les parlementaires d'extrême droite et le fera savoir à chaque occasion par la lecture d'une déclaration.

536. Non seulement nous ne banalisons pas le néofascisme, mais nous prenons part à la lutte idéologique par tous nos moyens de communication, par la bataille culturelle, par la formation syndicale et l'éducation populaire. Nos publications CGT et unitaires contre l'extrême droite doivent être beaucoup plus diffusées ; nos journées d'étude doivent être programmées par toutes les organisations de la CGT.

537. Militer pour la paix !

538. L'épanouissement des peuples n'est envisageable que dans un monde en paix et libéré du capitalisme. La CGT œuvre et œuvrera toujours à dynamiser la culture de la paix en militant pour la coopération et l'amitié entre les peuples. L'amélioration des droits des populations, le développement de l'accès aux biens et services de première nécessité, l'accès à l'éducation, à la culture, la démocratie sont des conditions sine qua non de la paix.

539. L'Organisation des nations unies (ONU) doit reprendre toute sa place et toutes ses responsabilités afin de retrouver sa vocation première qu'est l'établissement du dialogue entre les peuples pour éviter tout conflit armé.

540. Le commerce des armes doit être encadré et échapper à la loi du marché. Les armes nucléaires doivent être interdites et l'État français doit signer et ratifier le Traité d'interdiction des armes nucléaires. Les budgets militaires, en



France et dans le monde, doivent être réduits au strict minimum pour assurer uniquement la défense et la sûreté du territoire. Les sommes ainsi dégagées doivent être réorientées vers l'éducation, la santé et la culture notamment.

541. L'exploitation des ressources naturelles doit prioritairement profiter aux populations des pays qui les possèdent. La transparence de l'extraction à la commercialisation devrait être la règle pour éviter les trafics, la corruption, les guerres, le travail indigne, les pollutions qui aujourd'hui sont légion.

542. Nous devons développer les initiatives en interne pour que la question de la paix ne resurgisse pas uniquement dans des moments de tension internationale. Nous devons aussi poursuivre notre réflexion sur le devenir des industries de l'armement, dans le cadre d'un pôle public national de défense, qui permette la réappropriation publique des industries d'armement et de leur stratégie industrielle.

543. Le travail engagé avec des organisations telles que le Mouvement de la paix doit être poursuivi et s'élargir à d'autres organisations, y compris internationales, qui partagent nos valeurs pour gagner un monde de paix.

544. Résolutions thème 3

545. Pour une élévation et un élargissement du rapport de force, la CGT s'engage à :

546. Outiller nos militant.e.s, nos syndiqué.e.s pour augmenter le niveau de conscience nécessaire à la construction des luttes revendicatives par l'intermédiaire, en premier lieu, de la formation syndicale, de la lecture de la presse syndicale mais aussi par l'accès à la culture et à l'éducation populaire.

547. Mettre en place le nouveau parcours de formation générale.

548. Consulter régulièrement les syndiqué.e.s et les salarié.e.s et élaborer avec elles et eux des cahiers revendicatifs dans les entreprises et services, les territoires à partir de nos repères revendicatifs.

549. Faire vivre une culture du débat à tous les niveaux, du syndicat à la Confédération, permettant à chaque syndiqué.e de s'exprimer pour dégager une position majoritaire qui s'impose à toutes et tous dans sa mise en œuvre.

550. Conquérir des droits et moyens syndicaux au service de l'organisation, pousser la réflexion de leur confédéralisation et garantir les libertés syndicales en combattant la répression et les entraves patronales.

551. Créer les conditions du tous ensemble pour gagner le nécessaire changement de société en prenant appui sur le quotidien des travailleur.euse.s, les mobilisations existantes, et en favorisant les convergences d'intérêt entre les travailleurs.

552. Renforcer les échanges, les débats, le travail avec d'autres organisations sur des objectifs et valeurs communes :

553. → Œuvrer au rassemblement syndical et à l'unification du syndicalisme.

554. → Poursuivre le travail avec les associations et les ONG.

555. → Travailler avec les mouvements/partis politiques dans le respect de l'indépendance et des prérogatives de chacun.

556. Développer les liens et coopérations syndicales internationales, faire vivre nos valeurs de justice sociale et de paix en combattant les idées xénophobes, fascistes, racistes, sexistes, et pour contrer les méfaits du capitalisme mondialisé.

Débattons ensemble

Tous les syndiqué-e-s peuvent participer à la réflexion sur le document d'orientation en s'imposant dans les assemblées et réunions organisées par leur syndicat et/ou par l'ensemble de nos organisations.

Les syndicats, sections syndicales et comités de travailleur-euse-s privé-e-s d'emploi et précaires sont invité-e-s à transmettre un « procès-verbal d'assemblée de syndiqué-e-s » pour faire connaître leur appréciation sur le projet de document d'orientation.

Ce document doit être transmis: par email : orientation53@cgt.fr

Par courrier: CGT 53^e Congrès orientation, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex.

Construisons ensemble

Seuls les syndicats, sections syndicales et comités de travailleur-euse-s privé-e-s d'emploi et précaires peuvent proposer des amendements au projet de document d'orientation.

Votre code Cogétise et votre numéro de département sont indispensables pour vous identifier et pour la prise en compte de chaque amendement. La saisie n'est accessible que si le paiement des cotisations est à jour.

La limite de réception des amendements est le lundi 27 février 2023 à minuit.

Attention

Les amendements doivent être déposés en ligne sur un logiciel dédié accessible sur le site Internet www.cgt.fr ou directement sur le site du congrès <https://53congres.cgt.fr>.

À cette occasion, un tutoriel a été réalisé pour expliquer la procédure et la méthode. Pour visualiser la vidéo vous devez saisir le lien suivant: https://youtu.be/_yYR28iVdS8

Une fois identifiés le thème et le numéro du paragraphe sur lequel vous souhaitez proposer un amendement, le projet s'affichera et vous pourrez directement travailler dessus: soit ajouter du texte, soit en enlever. Vous pourrez également avoir accès à votre compte pour consulter vos amendements après les avoir saisis.

Précision :

Pour la saisie de l'amendement dans la case « numéro du paragraphe », le numéro doit être saisi de la façon suivante :

- pour le préambule: PR+ numéro du paragraphe (précédé de 1 ou 2 zéros si nécessaire).

Exemple :

- sur le paragraphe 2, je saisis PR002
- sur le paragraphe 15 je saisis PR015

Pour les thèmes: numéro du thème + T + numéro du paragraphe (précédé de 1 ou 2 zéros si nécessaire).

Exemples :

- sur le paragraphe 25 du thème 1, je saisis 1T025
- sur le paragraphe 150 du thème 3, je saisis 3T150

En cas d'impossibilité de saisie informatique, la procédure papier est encore possible à l'aide du formulaire prévu (1 par amendement). Ils sont à adresser dans les mêmes délais :

– par courriel : orientation53@cgt.fr

– par courrier: CGT 53^e Congrès orientation, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex (le cachet de la poste faisant foi).

Débats sur le projet de document d'orientation

Procès-verbal d'assemblée de syndiqués

- Nom de l'organisation :
- En cas d'assemblée rassemblant plusieurs syndicats, préciser les syndicats présents :
- Union départementale :
- Fédération :

Avis sur le projet de document d'orientation

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Document à retourner par courriel : orientation53@cgt.fr

Par courrier : CGT 53e Congrès - Commission document d'orientation-amendements, 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Candidatures mises à disposition pour la Commission exécutive fédérale et la Commission financière de contrôle du 53^e Congrès

Candidature présentée par	Autre organisation de rattachement	Nom	Prénom	F	H	Année de naissance	Catégorie	Secteur Public / privé	CEC /CFC	Nouv/mandat/ancien élu
FD Transports	UD 75	Alexis	Sabine	1		1979	Agent de maîtrise	Public	CFC	N
UD 94	FD FERC	Amar	Benjamin		1	1976	Cadre	Public	CEC	1
UD25	FD Services publics	Bama	Wiam	1		1996	Employé	Public	CEC	N
FD FERC	UD 41	Bariaud	Christine	1		1979	Cadre	Public	CEC	N
FD Spectacle	UD 75	Barth	Angeline	1		1974	Cadre	Privé	CEC	1
UD 03	FD Cheminots	Bascoulergue	Gisèle	1		1963	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
UD 50	FD FNPOS	Bazire	Nathalie	1		1973	Employé	Privé	CEC	1
UD 92	FD Santé	Belarbi	Malika	1		1971	Employé	Privé	CEC	N
FD Métaux	UD 38	Belaziz	Ouria	1		1962	Cadre	Privé	CEC	N
UD 92	FD FNPOS	Benchlika	Nawel	1		1980	Employé	Privé	CEC	1
UD 35	FD Santé	Besson Milor	Dominique	1		1961	Technicien	Public	CEC	1
UGICT	UD 93 FD FERC	Binet	Sophie	1		1982	Cadre	Public	CEC	3
FD FNSCBA	UD 63	Bion Bostuironnois	Aurore	1		1981	Technicien	Privé	CEC	N
UD 09	FD Santé	Birobent	Fédéric		1	1974	Employé	Public	CEC	1
UD 2A	FD Santé	Bossart	Patrice		1	1981	Employé	Privé	CEC	2
UD 93	FD FNPOS	Brahmi	Kamel		1	1974	Employé	Privé	CEC	N
FD Cheminots	UD 69	Brun	Laurent		1	1979	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
UD 75	FD FNPOS	Buillon	Sandra	1		1974	Employé	Privé	CEC	A1
FD FERC	UD 92	Buisson	Marie	1		1968	Cadre	Public	CEC	1
UD 42	FD Santé	Carrot	Mireille	1		1968	Employé	Public	CEC	2
UD 31	FD FNPOS	Caubère	Cédric		1	1970	Employé	Privé	CEC	N
UD82	FD Santé	Couderc	Christophe		1	1967	Employé	Privé	CEC	N

Candidature présentée par	Autre organisation de rattachement	Nom	Prénom	F	H	Année de naissance	Catégorie	Secteur Public / privé	CEC /CFC	Nouv/mandat/ancien élu
FD FAPT	UD 54	Crunchant	Régis		1	1965	Employé	Public	CEC	1
UD 44	FD Services publics	David	Fabrice		1	1975	Technicien	Public	CEC	N
UD 52	FD FAPT	David	Vincent		1	1980	Employé	Public	CEC	N
FD Finances	UD 75	De Coster	Fanny	1		1976	Technicien	Public	CEC	N
UD 54	FD Santé	Debay	Monique	1		1973	Technicien	Privé	CEC	N
CNTPEP	UD 46	Debon	Stephane		1	1973	Employé	Privé	CEC	1
FD VRP	UD 75	Delattre	Hervé		1	1973	Cadre	Privé	CEC	1
UD 87	FD FNPOS	Delhomme Nicolas	Christelle	1		1982	Employé	Privé	CEC	N
UGICT	UD 59 FD Santé	Deregnau-court	Thomas		1	1976	Cadre	Public	CEC	N
UD 82	FD FNPOS	Desanti	Lina	1		1963	Cadre	Privé	CEC	A3
UD 70	FD FERC	Drubigny	Gilles		1	1963	Cadre	Public	CEC	N
UD 05	FD Services publics	Dugué	Nathalie	1		1962	Cadre	Public	CFC	N
FD Transports	UD 75	Éliez	Jacques		1	1973	Agent de maîtrise	Public	CEC	2
UD 2A	FD SNJ	Emmanuelli	Véronique	1		1969	Cadre	Privé	CEC	N
UD 22	FD FAPT	Etesse	Charlyne	1		1982	Employé	Public	CEC	N
UD 91	FD Métaux	Fels	Alexandre		1	1988	Technicien	Privé	CEC	1
FD Commerces et services	UD 86	Ferrier	Élodie	1		1977	Agent de maîtrise	Privé	CEC	N
UD 22	FD FNAF	Fournet	Pascal		1	1967	Cadre	Privé	CEC	3
UD 33	FD Finances	Garcia	Benoit		1	1973	Cadre	Public	CEC	N
FD FNSCBA	UD 66	Gauby	Yves		1	1969	Ouvrier	Privé	CEC	N
UD 86	FD Santé	Giraud	Catherine	1		1970	Technicien	Public	CEC	S
UD 12	FD Métaux	Gistau	David		1	1970	Employé	Privé	CEC	2
FD Santé	UD 69	Gobet	Guillaume		1	1969	Technicien	Privé	CEC	N
FD FNAF	UD 75	Grandchamp	Diane	1		1981	Ouvrier	Privé	CEC	2

Candidature présentée par	Autre organisation de rattachement	Nom	Prénom	F	H	Année de naissance	Catégorie	Secteur Public / privé	CEC /CFC	Nouv/mandat/ancien élu
FD Spectacle	UD 93	Gravouil	Denis		1	1970	Technicien	Privé	CEC	2
UD 90	FD Métaux	Guilot	Stéphanie	1		1968	Employé	Privé	CEC	N
UD 69	FD Santé	Henry	Morgane	1		1978	Agent de maîtrise	Privé	CEC	N
FD FNAF	UD 94	Huck	Julien		1	1980	Ouvrier	Privé	CEC	N
UD 03	FD FNPOS	Indrusiak	Laurent		1	1970	Ouvrier	Privé	CEC	S
UD 62	FD FILPAC	Joly	Carole	1		1971	Employé	Privé	CEC	N
UD 91	FD FERC	Josien	Véronique	1		1974	Cadre	Public	CEC	N
UD 16	FD Banques	Lablanche	Michaël		1	1975	Employé	Privé	CEC	N
FD Commerces et services	UD 69	Lagha	Amar		1	1971	Agent de maîtrise	Privé	CEC	A3
FD FNPOS	UD 56	Lalys	Denis		1	1971	Cadre	Privé	CEC	A3
UD 93	UGICT FD UFSE	Le Berder	Agathe	1		1991	Cadre	Public	CEC	N
UD 76	UFSE	Le Corre	Gérald		1	1971	Cadre	Public	CEC	N
UD 95	FD Finances	Lebkiri	Myriam	1		1984	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
UD 06	FD Santé	Legrand	Marie-Laure	1		1965	Technicien	Public	CEC	N
FD FNIC	UD 76	Lepine	Emmanuel		1	1964	Technicien	Privé	CEC	N
UD 50	FD FERC	Lerogeron	Lionel		1	1969	Cadre	Public	CEC	2
FD THCB	UD 08	Lintz	Hélène	1		1965	Technicien	Privé	CEC	N
UD 40	FD Santé	Madounari	Géraldine	1		1975	Employé	Public	CEC	N
FD SNJ	UD 83	Marchand	Véronique	1		1959	Cadre	Public	CEC	N
UD 75	FD FAPT	Martin	Benoît		1	1964	Cadre	Public	CEC	N
UD 13	FD Services publics	Mateu	Olivier		1	1974	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
UD 38	FD Métaux	Mendes	Rosa	1		1962	Cadre	Privé	CEC	N
FD FNME	UD 33	Menesplier	Sébastien		1	1975	Cadre	Public	CEC	N
FD Services publics	UD 31	Metche	Nathalie	1		1967	Cadre	Public	CEC	3

Candidature présentée par	Autre organisation de rattachement	Nom	Prénom	F	H	Année de naissance	Catégorie	Secteur Public / privé	CEC /CFC	Nouv/mandat/ancien élu
FD FAPT	UD 33	Meynard	Alexandra	1		1978	Employé	Public	CEC	2
FD Métaux	UD 31	Molesin	Michel		1	1965	Cadre	Privé	CEC	N
UD 21	FD Services publics	Mourey	Sandrine	1		1966	Cadre	Public	CEC	1
FD FNME	UD 26	Neumayer	Virginie	1		1974	Cadre	Public	CEC	N
UD 90	FD Cheminots	Pagnoncelli	Damien		1	1979	Employé	Public	CEC	N
FD FNTE	UD 75	Parent	Virginie	1		1966	Technicien	Public	CEC	N
FD Cheminots	UD 54	Pelissier	Sonia	1		1977	Employé	Public	CEC	N
UD 62	FD Transports	Penne	Sandy		1	1976	Ouvrier	Privé	CFC	1
UD 69	FD FILPAC	Pereira Afonso	Joao		1	1975	Cadre	Privé	CEC	N
FD FERC	UD 44	Perez	Matthias		1	1984	Cadre	Public	CEC	N
UD 74	FD Services publics	Perez	Yvan		1	1976	Technicien	Privé	CEC	N
UD 38	FD Métaux	Perrin	Franck		1	1976	Cadre	Privé	CEC	N
UCR	FD FNME UD 71	Petit	Catherine	1		1961	Cadre	Public	CEC	N
UD 49	FD FERC	Pichot	Chantal	1		1965	Employé	Public	CFC	1
FD Métaux	UD 69	Plazzi	Boris		1	1977	Ouvrier	Privé	CEC	3
FD Services publics	UD 31	Pomet	Natacha	1		1974	Cadre	Public	CEC	N
UD 94	FD FNPOS	Quintin	Cédric		1	1973	Employé	Privé	CEC	N
UD 34	FD FERC	Ragazzacci	Serge		1	1970	Employé	Privé	CEC	N
UD 06	FD Métaux	Ré	Gérard		1	1968	Cadre	Privé	CEC	N
UD 86	FD Services publics	Rhodes	Dominique		1	1972	Employé	Public	CFC	N
FD Finances	UD 82	Rouchy	Fabienne	1		1964	Agent de maîtrise	Privé	CEC	1
UD 65	FD FAPT	Samaran	Angélique	1		1973	Cadre	Privé	CEC	1
FD Métaux	UD 42	Sanchez	Frédéric		1	1971	Ouvrier	Privé	CEC	N
UD 38	FD Métaux	Serrat	Nathalie	1		1961	Technicien	Privé	CEC	N
FD VRP	UD 67	Sikes	Laetitia	1		1986	Employé	Privé	CEC	N

Candidature présentée par	Autre organisation de rattachement	Nom	Prénom	F	H	Année de naissance	Catégorie	Secteur Public / privé	CEC /CFC	Nouv/mandat/ancien élu
FD Santé	UD 57	Stivala	Mireille	1		1966	Employé	Public	CEC	N
UD 12	FD FAPT	Tabaries	Céline	1		1973	Employé	Privé	CEC	N
FD Services publics	UD 93	Talbot	Baptiste		1	1973	Cadre	Public	CEC	1
FD THCB	UD 43	Vacheron	Thomas		1	1980	Technicien	Privé	CEC	1
UD 87	FD FNME	Valade	Eric		1	1970	Cadre	Public	CEC	1
UD 47	FD FAPT	Valentin Guarrigue	Michel		1	1966	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
FD FNPOS	UD 33	Velasquez	Cécile	1		1977	Employé	Privé	CEC	1
UD 27	FD Finances	Verdeil	Nathalie	1		1969	Technicien	Public	CEC	3
UFSE	UD 93	Verzeletti	Céline	1		1969	Employé	Public	CEC	3
FD SNJ	UD 92	Vire	Emmanuel		1	1971	Cadre	Privé	CEC	N
Total mis à dispo 54 51										

Le Peuple

 **Organe officiel de la CGT**

Editeur principal : la CGT
Commission paritaire : n° S 06460
263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
Rédaction : redactionpeuple@cgt.fr
Abonnement : diffusion.lepeuple@cgt.fr

Directrice de la publication :

Nathalie Verdeil

Rédaction en chef : Marie Vergnol

Edition, secrétariat de rédaction, maquettes, iconographie, prépresse

: Isabelle Puzelat

Photos : Bapoushoo

Abonnement/an : 53 euros/ 6 numéros



Plus de 5 numéros : 49 euros par abonnement pour 6 numéros

Tarif France hors CGT : 77 euros / 6 numéros

Étranger : 109 euros/6 numéros

Impression : Rivet-PE, Limoges

Ce numéro a été tiré à 30 000 ex.

ISSN : 0031-661X

Ligne d'abonnement : 0155828198

dans les cités, les quartiers, les localités pour aller à la rencontre des retraité·e·s là où ils se trouvent ;

► De développer la syndicalisation et l'organisation des salariés privés d'emploi à partir de ces mêmes lieux de vie (cités, quartiers, localités...).

► De poursuivre et d'accentuer la syndicalisation dans les syndicats existants.

► De prendre des dispositions concrètes pour assurer la continuité syndicale actif·ve/retraité·e pour ne plus perdre deux syndiqué·e·s sur trois au moment du départ à la retraite.

► De systématiser la prise de dispositions concrètes par chaque syndicat et section syndicale pour qu'ils proposent aux salarié·e·s des entreprises et services proches de se syndiquer et de s'organiser.

Ce qui appelle pour toutes les organisations la mise en œuvre pleine et entière de l'article 21 des statuts de la CGT : elles « *recherchent entre elles, en permanence, la coopération, la complémentarité avec les autres composantes de la CGT, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salarié·e·s* ».

■ Des syndiqué·e·s informé·e·s

L'information des syndiqué·e·s est indispensable pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de pouvoir débattre et de prendre part aux décisions de la CGT. Le syndicat dans l'entreprise, les organisations territoriales et professionnelles, la Confédération avec les outils et les moyens dont ils disposent, favorisent cette information sur leurs domaines d'intervention.

Les rencontres et réunions de syndiqués demeurent essentielles mais elles ne peuvent suffire.

Les réunions du Comité confédéral national sont précédées de la transmission d'un document préparatoire à toutes les structures et syndicats de la CGT. Ce document indique clairement les décisions qui seront à prendre lors de la réunion du CCN. Il est mis en débat dans les structures et les syndicats. Le 47^e Congrès décide : d'une nouvelle impulsion dans la diffusion de la presse confédérale (*NVO, Options, Vie nouvelle*) en proposant systématiquement aux syndiqués la lecture régulière.

En outre, il décide de consacrer une part de la cotisation syndicale à cet objectif ; d'intensifier le développement et l'usage des nouvelles technologies pour favoriser l'échange et l'information des organisations, des syndiqué·e·s ; d'accompagner l'arrivée de nouveaux syndiqué·e·s par la remise systématique d'un livret d'accueil.

■ Des syndiqués formé·e·s

La formation syndicale, sociale et économique est un droit. Il nous faut passer à une nouvelle étape dans nos objectifs de formation pour :

► L'efficacité de l'engagement de chaque syndiqué·e ; la prise de responsabilités dans l'organisation ; étendre le champ de connaissances et d'intervention des adhérent·e·s.

Le 47^e Congrès retient comme actions prioritaires :

► Créer les conditions pour que toute nouvel·le adhérent·e à la CGT acquière dès son adhésion les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie tous les outils mis à sa disposition : professionnels, interprofessionnels et spécifiques.

► Assurer à chaque adhérent·e, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation permanente. Différents modes d'acquisition (sessions, modules, supports écrits et multimédias...) seront réalisés à cette fin.

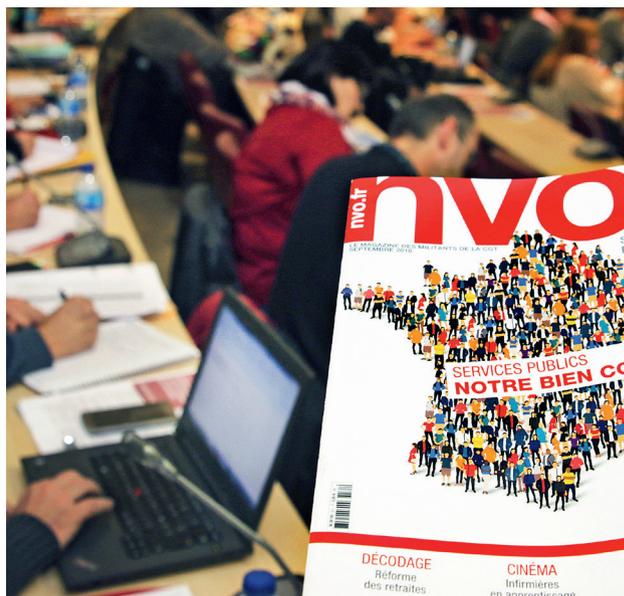
► Toute prise de responsabilités (avant ou le plus rapidement possible) sera accompagnée d'une formation correspondante.

Ces formations mêleront intimement acquisitions de savoirs et de savoir-faire ; Ce qui appelle toutes les organisations de la CGT à investir en coopération sur le plan humain pour former des formateur·rice·s, sur le plan matériel et financier pour dégager les moyens nécessaires, sur le plan revendicatif pour conquérir des nouveaux droits d'accès à la formation syndicale.

■ Des syndiqué·e·s propriétaires de leur organisation

Les statuts de chaque organisation CGT précisent les modalités d'organisation des congrès et d'assemblées générales.

Ce sont des moments essentiels pour la vie démocratique de l'organisation. Ils doivent être préparé·e·s et conçu·e·s pour permettre réellement aux syndiqué·e·s de débattre et de décider à propos de l'activité de leur





organisation, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqué-e-s. Le 47^e Congrès invite :

► Chaque syndicat et/ou section syndicale à avoir une activité permanente et démocratique, à convoquer une assemblée des syndiqué-e-s au moins une fois par an, et des congrès régulièrement, à prendre soin de leurs préparations et de leurs déroulements dans des conditions démocratiques ; les organisations professionnelles et interprofessionnelles à impulser ensemble cette pratique. Elles veillent notamment à bannir toute pratique d'exclusion de syndiqué-e-s ou de syndicats fondée sur des différences d'approche en termes d'orientation, dès lors que les statuts et les règles de vie de la CGT sont respectés.

■ **Des directions syndicales pivots dans notre démarche syndicale**

Les directions syndicales ont une responsabilité cruciale dans la mise en œuvre de notre démarche et pour la réalisation de nos objectifs.

C'est sous leur impulsion que la CGT parviendra à franchir un seuil qualitatif dans son activité. Elles doivent donc être à la fois représentatives de la diversité des salarié-e-s et des syndiqué-e-s, et en adéquation avec les principes et les priorités revendicatives de la CGT. Le 47^e Congrès retient plusieurs axes de transformations :

► Favoriser plus largement la prise de responsabilité des adhérent-e-s, encourager les jeunes syndiqué-e-s à occuper toute leur place, du syndicat à la Confédération,

permettre une rotation plus soutenue dans les responsabilités syndicales.

► Promouvoir par des efforts volontaires la présence en plus grand nombre de syndiquées aux responsabilités, avec l'objectif de réaliser partout la mixité et, au-delà, la parité des collectifs, des directions syndicales à tous les niveaux, dans le prolongement de ce qui a été accompli pour les organismes de direction de la Confédération depuis le 46^e Congrès.

► Intégrer dans nos collectifs de direction cette réalité qu'est la précarité, pour mieux la combattre.

► Faire de la bataille contre le racisme, la xénophobie, l'intolérance, l'homophobie et les discriminations envers les femmes, une préoccupation de toutes les directions syndicales et, de façon inséparable de cet engagement, favoriser l'accès aux responsabilités des camarades immigré-e-s ou issu-e-s de l'immigration.

► Systématiser la désignation démocratique des mandaté-e-s et des candidat-e-s aux élections au nom de la CGT par les syndiqué-e-s de chaque catégorie ou collège, et ouvrir à tous la possibilité d'être candidat-e, actes essentiels de démocratie interne.

■ **La conquête des moyens financiers**

La réunion des moyens indispensables aux objectifs de mobilisation et d'action que nous nous fixons est une tâche essentielle. Elle justifie une bataille à tous les niveaux pour la conquête de droits nouveaux auprès des employeur-se-s, des pouvoirs publics. Elle nécessite cohérence, sérieux et contrôle démocratique des

moyens que les syndiqué-e-s réunissent pour financer leur action syndicale. Après avoir rappelé que le taux de cotisation syndicale est fixé à 1 % du salaire pour les actif-ve-s et a minima à 0,5 % de la pension nette pour les retraité-e-s, tendant vers le 1 %, et que les quotes-parts revenant statutairement aux différentes structures ne sauraient souffrir de rétention à quelque niveau que ce soit, le 47^e Congrès :

► Appelle les organisations à généraliser la pratique du prélèvement automatique de la cotisation syndicale et, dans tous les cas, à permettre aux syndiqué-e-s qui en font la demande de pouvoir disposer de ce mode de règlement.

► Incite chaque syndicat et chaque autre niveau d'organisation à se doter d'une politique financière et d'une commission financière et de contrôle destiné à impulser la bataille des moyens et assurer le contrôle de la gestion financière et de la communiquer en toute transparence aux syndiqués.

■ Suivre chaque syndiqué-e dans son parcours personnel

En adhérant à la CGT, le ou la salarié-e adhère à un syndicat confédéré. Si le parcours professionnel ou la mobilité géographique le nécessite (changement d'employeur, d'activité professionnelle, de catégorie, passage à la retraite, mais aussi travail intérimaire, saisonnier-ère, employeur-e-s multiples...), il revient à la CGT de faire en sorte que ces changements de situation du ou de la syndiqué-e n'aient pas comme conséquence une rupture de l'adhésion.

Le 47^e Congrès :

► Invite tous les syndicats de la CGT à prendre des dispositions pour suivre plus systématiquement le parcours personnel de chaque syndiqué-e à la CGT et à faire circuler les informations entre les structures de l'organisation.

► Mandate le Comité confédéral national pour définir de nouvelles modalités de suivi et de continuité de l'adhésion pour les syndiqué-e-s à la CGT.

Afin de faciliter toutes ces opérations, et plus largement les échanges d'informations entre les différentes organisations et organismes pour une meilleure connaissance de la syndicalisation et des syndiqué-e-s, il est souhaitable d'utiliser et de partager les moyens de la communication électronique, dont le CoGiTiel est l'outil de base que la CGT développe.

■ Réflexions sur les transformations de la CGT

Un collectif confédéral a été mis en place à l'issue du 46^e Congrès pour travailler sur l'évolution des modes de fonctionnement et de la structuration de la CGT à partir du besoin des syndiqué-e-s et des salarié-e-s. Les objectifs poursuivis sont :

► Gagner en efficacité en cernant mieux le rôle et les responsabilités de chacun, en recherchant des modes de fonctionnement favorisant complémentarité et synergie.

► Déployer la CGT sur l'ensemble du salariat et construire pour cela les espaces et les outils les plus pertinents pour favoriser les solidarités, la construction des rapports de force, l'intervention des salarié-e-s sur tout ce qui les concerne.

► Mettre en phase notre structuration et nos modes



de fonctionnement avec nos ambitions de nouvelles conquêtes sociales à partir des besoins des salarié-e-s. Les enjeux d'un Nouveau statut du travail salarié et de nouvelles garanties collectives, de nouveaux statuts pour les salarié-e-s dans les grandes branches d'activités, sont ainsi au cœur de certaines propositions.

► Concevoir nos transformations en termes de processus, associant l'ensemble des acteur-ric-e-s concerné-e-s, en premier lieu les syndiqué-e-s et leurs syndicats, pour déterminer les objectifs à atteindre et les moyens de les atteindre, à l'opposé donc de tout schéma préétabli.

Si la réflexion est loin d'être achevée, des organisations s'inscrivant dans la volonté d'atteindre ces objectifs ont d'ores et déjà, seules ou en coopération, modifié leurs modes de fonctionnement, mis de nouveaux dispositifs en place, tenté des expériences :

► Ressentant le besoin d'aborder ensemble certains enjeux concernant tout ou partie du salariat qui leur est commun, certaines fédérations ont mis en place des formes de coordination plus ou moins souples, plus ou moins permanentes.

► En visant une implantation et un fonctionnement plus efficaces, de nombreuses expérimentations ont été menées concernant les unions locales : nouveaux découpages territoriaux, décentralisations d'unions locales, antennes d'unions locales sur des zones ou des sites, syndicats ou unions de syndicats de site. Ce qui doit dominer, c'est la volonté de mettre en place une proximité géographique en phase avec notre démarche de responsabilisation et de mise en mouvement du plus grand nombre de syndiqué-e-s

et de déploiement de la CGT sur l'ensemble du salariat.

► Des comités régionaux, les unions départementales et unions locales, là où elles existent, ont travaillé à confédéraliser sur l'ensemble de leurs territoires les enjeux liés au développement des activités humaines à partir des besoins des salarié-e-s. Santé, transports, énergie, communication, éducation/formation, logement, développement industriel, rôle de l'État au sens large (fonction publique, collectivités locales, décentralisation, etc.), questions européennes et relations transfrontalières (liste non exhaustive), sur toutes ces questions, les régions sont en effet des espaces territoriaux et institutionnels pertinents de mise en cohérence et d'intervention.

Cependant, trop peu d'organisations se sont engagées dans de telles voies, ce qui en limite à la fois la portée et les enseignements que l'on peut en tirer, limitant ainsi la réflexion collective. Pourtant, les transformations du salariat et des entreprises et services s'accélérent, l'importance des enjeux territoriaux s'accroît. Il est devenu indispensable de mener la réflexion à son terme pour dégager des critères communs fédérateurs tant sur le plan professionnel que sur le plan territorial. À partir du débat et du compte rendu des travaux du collectif qui sera fait au congrès. Le 47^e Congrès appelle toutes les organisations de la CGT à s'engager dans cette réflexion ou à la poursuivre pour nous mettre en capacité de décider ensemble d'axes de transformations qui nous soient communs.





Charte de l'élu·e et mandaté·e CGT

Des élu·e-s et mandaté·e-s solidaires, démocratiques et efficaces. Les mandats exercés par les élu·e-s et mandaté·e-s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils et elles siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils et elles sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

■ Le rôle du syndicat

Pour être élu·e ou mandaté·e de la CGT, c'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats. Elles doivent être débattues avec les syndiqué·e-s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté·e-s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le ou la mandaté·e participe à la vie du syndicat, de l'organisation dans laquelle il ou elle a des responsabilités. Lorsque le syndicat propose des élu·e-s ou mandaté·e-s à une organisation de la CGT, il doit : les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu·e-s et mandaté·e-s se forment tout au long de leur mandat. Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48^e Congrès, sa mise en œuvre à la fois dans la construction du syndicat avec l'ensemble

des syndiqué·e-s et à la consultation des salarié·e-s avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale. Le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu·e-s et mandaté·e-s qu'il a désignés ; le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu·e-s et mandaté·e-s ont été désigné·es.

■ Mandats électifs

Tout·e adhérent·e a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement. Tout·e adhérent·e peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué·e-s, dans son syndicat. Les syndiqué·e-s CGT concerné·e-s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (MSA, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes, CNRA) peuvent également postuler à ces fonctions. Toutefois, toute proposition de candidature doit se

conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections. Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué·e·s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

■ Le rôle des élu·e·s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical, membre du CHSCT, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat.

Les élu·e·s et mandaté·e·s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ; les élu·e·s et mandaté·e·s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ; les élu·e·s et mandaté·e·s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ; les élu·e·s et mandaté·e·s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ; ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier, employé, technicien au cadre, du CDI au CDD ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance ; les élus·e·s doivent trouver avec les syndiqué·e·s et les salarié·e·s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la CGT ; ils doivent les populariser auprès des syndiqué·e·s et des salarié·e·s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ; le lien des élu·e·s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT.

Le mandatement syndical

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au CHSCT, mais aussi CCE, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux. Les mandaté·e·s représentent l'organisation syndicale CGT. Ils et elles doivent travailler avec la structure qui les a désigné·e·s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT. Les mandaté·e·s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un·e syndiqué·e doit veiller à ce que le ou la syndiqué·e se forme.

Les mandaté·e·s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission. Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant est nécessaire. L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission.

Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller. L'organisation qui sollicite un·e syndiqué·e pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué·e·s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué·e·s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu·e et mandaté·e, de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé.

Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT. Créer (voir secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué·e·s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.



Les obligations des élu-e-s et mandaté-e-s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations. Les élus-e-s et mandaté-e-s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire.

Les syndiqué-e-s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté-e-s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale.

Mandaté-e-s

- ▶ Délégué syndical
- ▶ Sécurité sociale
- ▶ Administrateur mutuelle
- ▶ Conseiller du salarié
- ▶ Conseiller prud'hommes
- ▶ Défenseur syndical
- ▶ Conseil de développement
- ▶ Comité technique régional Assedic
- ▶ Conseil d'administration
- ▶ Commissions départementales

Élu-e-s

- ▶ Délégué du personnel
- ▶ Comité d'entreprise ou d'établissement
- ▶ Délégation unique du personnel
- ▶ Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- ▶ Commission administrative paritaire
- ▶ Commission technique paritaire
- ▶ Comité technique d'établissement

Pour toute autre demande de renseignement ou complément d'informations, vous pouvez vous adresser à : Espace Qualité de Vie syndicale, La CGT, Case 5-1, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Tél. 01 48 18 84 72 fax : 01 48 51 51 80 courriel : orga@cgt.fr

Charte égalité femmes-hommes

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres...), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrière et toujours pas de partage des tâches domestiques.

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle femmes-hommes :

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la Commission exécutive et le Bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenu un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société ».

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming).

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation

de toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

► Loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations.

► Engagement des partenaires sociaux sur un accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004.

La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe ce qui signifie :

■ Dans les structures syndicales internes

► Réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent·e·s et des responsables à partir du Cogitiel, des questionnaires d'organisation.

► Maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale.

► Parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (Commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué·e·s, voire du nombre de salarié·e·s pour tendre vers la parité.

► Réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats :

► Dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes.

► En nombre ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes.

► Mettre en place et/ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales.

► Informer tout·e syndiqué·e et représentant·e sur la



Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme!

**27 % D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.
VOUS TROUVEZ ÇA NORMAL ?**



législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable ».

► Travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

■ Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportement propres à l'organisation...

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Ainsi, il est nécessaire de :

► Identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :

► Les horaires et les lieux des réunions de la structure: respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace?

► Les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels.

► La représentation des femmes et des hommes dans

les organismes décisionnels.

► Promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...).

► Introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité.

► Rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans: *Le Peuple*, *la NVO*, *Options*, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales...).

► Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un-e adhérent-e quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

■ Dans les actions syndicales et négociations collectives

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

► Une plus grande représentation des femmes partout notamment dans les négociations collectives – est fondamentale mais non suffisante, c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté par tous et toutes et partout. La CGT s'engage à :

► Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...).

► Mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes. Permettre une juste représentation des femmes à toutes

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leur congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT.

les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial.

► Aider les négociateur-ice-s en élaborant des guides repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

Sommaire

Fiche introductive

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

Fiche n° 1a : Droits des travailleurs migrants

Fiche n° 2 : Droit à la paix, à la sécurité

Fiche n° 3 : Égalité d'accès et bénéfice des droits sans discrimination

Fiche n° 4 : Égalité entre les femmes et les hommes

Fiche n° 5 : Pour le droit à l'emploi pour toutes et tous

Fiche n° 5a : Économie sociale et solidaire

Fiche n° 6 : Nouveau statut du travail salarié -

Droits individuels et collectifs et transférabilité

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi, droit à la sécurité sociale professionnelle

Fiche n° 8 : Insertion sociale et professionnelle

Fiche n° 9 : Droit à l'indemnisation du chômage

Fiche n° 10 : Droits des salariés des entreprises sous-traitantes

Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers

Fiche n° 12 : Droit à un salaire

Fiche n° 12a : Un salaire minimum en France et dans chaque pays européen

Fiche n° 15 : Droit à l'éducation et à la formation professionnelle

Fiche n° 16 : Temps de travail

Fiche n° 17 : Droit à la négociation et démocratie sociale

Fiche n° 18 : Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié-e

Fiche n° 19 : Droit et liberté de se syndiquer

Fiche n° 20 : Droit à la représentation collective

Fiche n° 21 : Droit à la Sécurité sociale intégrale

Fiche n° 22 : Droit à la santé

Fiche n° 23 : Droit à la retraite

Fiche n° 24 : Droit à une politique familiale solidaire

Fiche n° 25a : Droit à la démocratie culturelle

Fiche n° 25b : Droit à l'information

Fiche n° 25c : Droit à la communication

Fiche n° 26 : Droit aux vacances

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

Fiche n° 28 : Droit au logement

Fiche n° 29 : Droit aux transports

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

Fiche n° 31 : Développement humain durable

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

Fiche n° 33 : Recherche et développement

Fiche n° 34 : Droit à la justice fiscale

Fiche n° 35 : Financement de l'économie

Fiche n° 35a : Pôle financier public

Fiche n° 36 : Droit à l'énergie

Index alphabétique

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain.

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Ainsi, depuis plus de 100 ans, la santé de nos assurés est protégée ; leurs retraites sont versées ; leur patrimoine est renforcé.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite