

LE PEUPLE

Hors-série n°2 - mars 2026

Projet de document d'orientation



54^e CONGRÈS
DES SYNDICATS

TOURS - 1^{ER} AU 5 JUIN 2026

SOMMAIRE

Préambule	5
Partie 1 Renforcer notre organisation	10
1.1 Faire des questions d'orga une priorité	11
1.1.1 Le syndicat, base de toute la CGT	11
1.1.2 Renforcer les syndicats	12
1.1.3 Organiser un congrès dans l'ensemble de nos syndicats d'ici au 55 ^e congrès.	13
1.1.4 Rompre l'isolement des syndiqué·es	14
1.1.5 La CGT, une organisation féministe	14
1.1.6 Percer le plafond de verre dans l'organisation des lctam	16
1.1.7 Penser l'avenir en donnant toute sa place à la jeunesse	16
1.1.8 Mettre en lien les travailleuses et travailleurs précaires avec nos organisations et lutter contre toutes les formes de précarité.	18
1.1.9 Donner du sens à la syndicalisation des retraité·es	20
1.2 - S'organiser pour construire le rapport de force	21
1.2.1 Travailler notre implantation et augmenter notre audience	21
1.2.2 S'implanter dans tout le salariat	23
1.3 Renforcer la CGT en proximité, organiser les luttes	25
1.3.1 L'union locale, une porte d'entrée	25
1.3.2 Organiser les professions dans les territoires	25
1.4 La formation : un pilier de la vie syndicale et de la construction militante	26
1.5 Définir « qui fait quoi ? »	28
Partie 2 Peser syndicalement sur les transformations du travail	29
2.1 Reconstruire des solidarités à partir du travail	30
2.1.1 Pour des services publics de haut niveau qui répondent aux besoins de la population	30
2.1.2 Pour un nouveau statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle et environnementale	32
2.1.3 Pour l'abrogation de la réforme des retraites et le retour à la retraite à 60 ans	33

2.1.4 Pour davantage de force, lier nos revendications de travailleur·ses et de consommateur·ices et usager·es	34
2.2 Mener notre plan d'action syndical pour l'environnement et l'industrie	34
2.2.1 Pour une industrie d'avenir correspondant aux aspirations et aux besoins des générations futures	34
2.2.2 Pour la transformation numérique et une intelligence artificielle au service du progrès social	38
2.2.3 Pour une véritable démocratie au travail	40
2.3 Améliorer les conditions de travail	41
2.3.1 Pour que cessent les morts, les accidents au travail et les maladies professionnelles	41
2.3.2 Pour de meilleures conditions de télétravail	43
2.3.3 Reprendre la main sur le contenu et le sens du travail	43
2.4 Gagner l'égalité des droits	44
2.4.1 Pour la régularisation et la continuité des droits des travailleuses et travailleurs étranger·es et des migrant·es	44
2.4.2 Pour éradiquer le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail	45
2.4.3 Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	46
2.4.4 Pour l'égalité des droits des personnes en situation de handicap	47
2.4.5 Pour s'émanciper et lutter contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+	48
2.5 Outiller nos syndicats pour la bataille sur les salaires et le temps de travail	48
2.5.1 Pour l'augmentation des salaires et des pensions, pour la hausse du point d'indice des fonctionnaires	48
2.5.2 Pour la réduction du temps de travail	49
Partie 3 Stratégie des luttes	51
3.1- Regagner le « tous et toutes ensemble »	53
3.1.1 Regagner la culture de la grève	53
3.1.1.1 L'ancrage des luttes	53
3.1.1.2 Faire converger les luttes	55
3.1.2 Construire démocratiquement les mobilisations avec les salarié·es et les syndiqué·es	55
3.1.3 La nécessaire unité des travailleurs et travailleuses	56
3.1.4 Penser la diversité des modes d'action et de mobilisation	57

SOMMAIRE

3.1.4.1 Dynamiser nos manifestations	57
3.1.4.2. Développer nos moyens d'action numériques	57
3.1.5 Mettre en place des stratégies anticipées et coordonnées pour bloquer l'économie dans le cadre de mouvements interprofessionnels	58
3.1.6 Développer l'implantation de la CGT dans les grands groupes	59
3.1.7 Valoriser nos victoires et les multiplier	59
3.2- Sortir de l'institutionnalisation	60
3.2.1 Appuyer la négociation par le rapport de force	61
3.2.2 Mieux accompagner nos élu·es et mandaté·es et gagner de nouveaux droits	62
3.2.3 Imposer notre agenda revendicatif	63
3.2.4 Prioriser le temps avec les salarié·es	63
3.2.5 Poursuivre l'offensive sur les formes de la négociation et imposer notre conception de la négociation collective	64
3.2.6 Repolitiser les activités sociales et culturelles et renforcer notre intervention à travers l'éducation populaire	65
3.3 Penser et agir à l'échelle internationale	66
3.3.1 S'organiser pour agir sur les multinationales	66
3.3.2 Agir à l'échelle européenne	67
3.3.3 Développer une stratégie pour la paix et le multilatéralisme	68
3.4 Mener la bataille des idées et construire des stratégies d'alliances	69
3.4.1 Développer le lien avec la FSU à travers la « maison commune »	69
3.4.2 Développer les liens avec la société civile et mener la bataille des idées	70
3.4.3 Lutter contre la mainmise du capital sur les médias et contre le techno-fascisme	71
3.5 - Articuler les rapports de force politiques et sociaux	72
3.5.1 La CGT est indépendante mais pas neutre	73
3.5.2 Sécuriser l'organisation contre l'extrême droite	74
3.5.3 Se doter d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations syndicales	74
3.5.4 Revitaliser et défendre nos Bourses du travail	75

Préambule

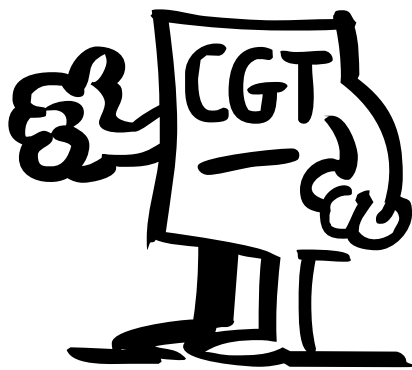
- 01 Nous sommes à un moment de basculement. La crise du capitalisme mondialisé s'aggrave chaque jour et produit toujours plus de dégâts sociaux et environnementaux. Pour garder la main tout en préservant au maximum les profits, le capital se radicalise.
- 02 Le défi posé à l'humanité et à la planète est immense. Comme il l'a fait tout au long de son histoire, notre syndicalisme CGT a l'ambition de construire une intervention syndicale forte, pour ouvrir des perspectives, rassembler, empêcher qu'advienne le pire et gagner le meilleur.
- 03 États-Unis, Italie, Argentine, Japon, Russie, Israël, Turquie, Inde... Dans de plus en plus de pays du monde, l'extrême droite arrive au pouvoir. Elle est à ses portes dans l'ensemble des pays européens et notamment en France, où elle est la seule formation politique à être sûre d'être au second tour de la prochaine élection présidentielle.
- 04 Ce basculement est nourri par le déclassement. Le déclassement du travail qui ne paye plus, de nos services publics paupérisés et de notre industrie face à la mondialisation.
- 05 L'extrême droite est soutenue par le capital pour qui la démocratie est désormais un problème. La lucidité des populations n'a jamais été aussi importante sur l'impasse sociale et environnementale du capitalisme financiarisé.
- 06 Pour maintenir les mêmes politiques, le capital a désormais besoin de passer en force. On le vit en France avec un patronat radicalisé qui ne concède même plus de miettes dans les négociations. Il n'a plus rien à craindre car il considère que si les régressions ne passent pas, le risque d'une alternative politique progressiste est faible grâce au niveau de l'extrême droite.
- 07 Ce changement politique se fait sur fond de mutation du capitalisme. On passe du capitalisme néolibéral de Thatcher et Reagan, qui visait à mettre la puissance publique au service du capital, au capitalisme libertarien de Trump et Musk.
- 08 Le patronat et l'extrême droite s'attaquent à toutes les normes : sociales, environnementales, fiscales, commerciales mais aussi monétaires – avec le soutien aux cryptomonnaies – et même universitaires avec la volonté d'imposer une « post-vérité » et de généraliser le négationnisme historique ou climatique par exemple. L'objectif est désormais de supprimer toute régulation, toute norme, pour la remplacer par la loi du plus fort – ou plutôt du plus riche.
- 09 Les régulations construites en 1945 pour empêcher que la barbarie fasciste ne se reproduise sont attaquées de plein fouet. Le droit international et ses institutions, comme l'ONU et l'OIT, sont considérablement fragilisées.

- 10 Jamais depuis 1945, il n'y a eu autant de guerres, à l'image de la guerre en Ukraine et du génocide à Gaza, conflits menés tous les deux par des gouvernements d'extrême droite.
- 11 Les budgets de l'armement ne cessent d'augmenter au détriment des services publics, de la protection sociale et de l'investissement dans la transformation environnementale.
- 12 Cette situation confirme ce que la CGT a toujours affirmé. L'extrême droite est la pire ennemie du monde du travail. Elle ne peut jamais être mise dos à dos avec un autre parti car elle n'est pas de même nature. Si elle arrive au pouvoir par les urnes, elle fait tout pour garder le pouvoir en s'attaquant aux fondements de la démocratie, à commencer par l'État de droit et l'indépendance de la justice.
- 13 L'extrême droite et le capital mènent une violente offensive contre la liberté d'information et utilisent les réseaux sociaux, l'intelligence artificielle et les médias qu'ils possèdent pour véhiculer des « vérités alternatives » au service de leur croisade idéologique. Dans le monde de post-vérité que veut imposer l'extrême droite, il n'y a plus de faits, plus d'information, seulement des opinions : Le réchauffement climatique ne serait plus une vérité scientifique, le génocide à Gaza serait une invention d'antisémites, l'égalité entre les femmes et les hommes une opinion véhiculée par l'idéologie « woke », les révisionnistes de tout poil tentent de réhabiliter tout ou partie du bilan des régimes dirigeants nazis, fascistes ou collaborationnistes...
- 14 Le racisme, le sexisme et l'homophobie sont normalisés et les programmes au service de l'égalité des droits sont remis en cause. Partout, la répression des réfugié-es et des migrant-es se généralise.
- 15 Face à l'inaction environnementale, le dérèglement climatique s'aggrave. Les 1,5 °C de l'accord de Paris s'éloignent et la perspective d'un monde à + 4 °C se précise. Cela signifierait la multiplication de catastrophes climatiques (ouragans, inondations, canicules...), une transformation profonde du climat de l'ensemble de la planète avec de nombreuses régions qui deviendraient inhabitables... des millions de personnes obligées de migrer, développant ainsi les conflits pour l'eau, l'alimentation et les matières premières, les tensions et discours racistes.
- 16 Les conséquences du réchauffement climatique sont déjà très concrètes pour les travailleuses et les travailleurs : des canicules de plus en plus fréquentes avec leurs lots de morts et d'accidents du travail, un accroissement des inégalités entre celles et ceux qui ont un logement et un lieu de travail climatisé et les autres...
- 17 Pour le capital, le défi climatique n'est pas un problème : les ultras riches trouveront toujours un lieu de vie agréable et utilisent déjà cette crise comme moyen d'ouvrir de nouveaux marchés. Pour les travailleuses et les travailleurs, c'est la certitude de voir leurs conditions de vie et de travail dégradées – voire de perdre leur emploi.

- 18 Pour empêcher ce cercle vicieux de se mettre en place, le rôle du syndicalisme est central. Comme nous l'avons démontré, notamment lors des élections législatives en 2024, rien n'est jamais écrit d'avance et c'est notre mobilisation qui fait la différence.
- 19 La mobilisation contre la réforme des retraites a permis de remettre le syndicalisme sur le devant de la scène. Macron a utilisé la Constitution de la V^e République pour imposer sa réforme par 49.3, mais nous lui avons fait payer son passage en force au prix fort.
- 20 Il y a sacrifié tout le reste de son quinquennat. Il a perdu toute majorité et a été empêché de mener de nouvelles réformes. Il n'a pas pu tourner la page et la réforme des retraites est restée sur le devant de la scène.
- 21 Dans ce contexte de grands dangers, notre responsabilité première est de renforcer le syndicalisme et la CGT. Pourquoi n'avons-nous pas réussi à étendre la grève après le 7 mars 2023 ? Parce que notre nombre de syndiqué-es est trop faible et que 70 % des salarié-es du privé n'ont pas la CGT dans leur entreprise.
- 22 Depuis 2023, nous avons accueilli près de 150 000 nouveaux et nouvelles adhérent-es. Cependant nous n'avons progressé que de 15 000 syndiqué-es car nous sommes un panier percé, nous perdons chaque année des dizaines de milliers de syndiqué-es, notamment celles et ceux qui ne sont pas rattaché-es à un syndicat et celles et ceux qui n'ont pas de continuité syndicale après leur départ en retraite.
- 23 Nous continuons à reculer en termes de représentativité notamment du fait de l'augmentation du nombre d'ingénieur-es, cadres et technicien·nes (ICTAM) dans nos bastions, les grandes entreprises.
- 24 Il nous faut enfin tirer des leçons de ces problèmes structurels et prendre les mesures appropriées. La CGT est l'organisation syndicale la plus connue et reconnue, c'est elle qui donne le ton et lorsque les salarié-es votent sur des scrutins nationaux, c'est la CGT qu'elles et ils placent en tête.
- 25 Le contexte confirme chaque jour la pertinence de notre syndicalisme de classe et de masse ! Il nous faut donc prendre les mesures organisationnelles pour résoudre nos difficultés et c'est l'objectif de notre congrès.
- 26 Dans un contexte aussi grave, nous ne pouvons plus nous payer le luxe du statu quo ou des divisions ! Soyons à la hauteur de nos responsabilités historiques !
- 27 La politique de l'offre enclenchée en 2014 a multiplié les baisses d'impôts et les aides publiques aux entreprises sans condition ni contrepartie, tout en enchaînant les réformes régressives pour le monde du travail, au nom de la compétitivité et de la dette : loi travail, ordonnances travail, réformes de l'assurance chômage, réforme des retraites, austérité pour les services publics...

- 28 Les salaires n'ont pas retrouvé leur niveau de 2020 et les conditions de travail se sont dégradées avec une injonction permanente à la productivité, au mépris de la prévention et du travail bien fait. La colère est immense chez les travailleuses et les travailleurs mais les passages en force permanents, et pour certains la répression, patronale ou gouvernementale, ont instauré fatalisme et fatigue démocratique.
- 29 Face à la perte de sens de leur travail, alimentée par le matraquage médiatique organisé par les détenteurs du capital, de nombreux salarié·es se replient sur leur vie personnelle et se désengagent du travail.
- 30 Certain·es en viennent même à considérer qu'étant donné que l'on ne pourra pas modifier le partage des richesses avec le capital, il ne reste plus qu'à s'attaquer à celles et ceux qui sont encore moins favorisé·es, immigré·es, étranger·es, femmes, jeunes, privé·es d'emploi ou précaires. Ce fatalisme de classe nourrit le repli identitaire et les mises en opposition racistes ou sexistes.
- 31 Alors que le travail, les entreprises, la France et le monde sont confrontés à des transformations majeures et rapides, du fait de la révolution numérique, du défi environnemental mais aussi des basculements politiques liés à la progression de l'extrême droite, nous ne pouvons pas nous limiter à jouer en défense.
- 32 L'élection de Trump oblige à des clarifications. Il nous faut utiliser ce moment pour exiger des changements en profondeur du système, à commencer par l'organisation du commerce international. Ni libre échange ni guerre commerciale, nous voulons un juste échange qui module les droits de douane en fonction des normes sociales, environnementales et fiscales et met fin à la mise en concurrence internationale du travail.
- 33 Le défi environnemental est le moyen de montrer l'impasse du capitalisme et montre la nécessité de transformer en profondeur l'économie avec une relocalisation de la production, une planification environnementale et sociale, des investissements massifs, de nouvelles normes... De même, l'Europe ne peut plus être l'arrière-cour des États-Unis mais doit prendre son autonomie en commençant par quitter l'Otan.
- 34 Elle doit cesser d'être un espace de libre-échange et de dumping mais mettre en place une vraie harmonisation sociale, fiscale et environnementale, par le haut, et des infrastructures et services publics forts.
- 35 Il nous faut ouvrir la réflexion en grand pour gagner l'ouverture d'alternatives progressistes mais aussi prioriser des campagnes revendicatives et faire en sorte qu'elles soient menées par toute l'organisation, de la Confédération aux syndicats, pour gagner des améliorations concrètes pour les travailleuses et les travailleurs.

- 36 Enfin, dans ce contexte de radicalisation des rapports de classe, notre congrès est l'occasion de réfléchir à notre stratégie de lutte. Pour fédérer et faire échec aux mises en opposition identitaires, il nous faut partir du travail et de questions très concrètes, pour montrer un syndicalisme de la double besogne qui améliore le quotidien pour transformer la société.
- 37 À l'image de ce que nous avons fait avec notre coordination des luttes avec les victoires de Vertbaudet, Valdunes, la Fonderie de Bretagne, Gardanne, le Campanile de Suresnes, les régularisations de centaines de travailleur-ses sans papiers et tant d'autres, nous avons besoin de multiplier les victoires emblématiques pour redonner de l'espoir dans les luttes collectives.
- 38 Plus que jamais, il nous faut utiliser tout le terrain de jeu, à l'image de ce qu'ont fait les camarades de Vencorex ou les 1336 par exemple.
- 39 Alors que le capital utilise la globalisation pour contourner les peuples, alors que les multinationales dirigent le monde et qu'une internationale d'extrême droite se met en place, il nous faut renforcer la dimension internationale de notre syndicalisme, faire de la Confédération syndicale internationale et de la Confédération européenne des syndicats nos internationales ouvrières antifascistes.
- 40 Enfin, face à la violence des attaques et à l'imminence du péril, notre stratégie d'unité est cruciale, avec les autres organisations syndicales mais aussi plus largement avec la société civile.



Partie 1

Renforcer

notre

organisation

1.1 Faire des questions d'orga une priorité

- 41 Pour que le syndicalisme s'impose comme une force puissante dynamique et combative, il est vital de renforcer notre organisation. Cela suppose de faire des questions de vie syndicale une priorité de l'activité de la CGT, pour retisser des liens permanents entre nos organisations, les syndicats et les syndiqué-es.
- 42 La CGT ne peut être composée de syndicats « franchisés » ne travaillant pas en lien avec leur union départementale et union locale, leur fédération et restant distanciés des décisions confédérales. Nous ne pouvons pas rester sur un mode de syndicalisme « d'oasis », qui est de plus en plus petit alors que les déserts augmentent.
- 43 Pour parvenir à créer les rapports de force suffisants, le syndicalisme de classe se doit d'être aussi de masse. Nous avons besoin de redéployer nos forces, et d'être convaincu-es que développer la syndicalisation dans toute la diversité du monde du travail, est nécessaire pour regagner du pouvoir.
- 44 Ce qui suppose de prendre au sérieux les tâches de syndicalisation, de construction et d'animation des collectifs militants, de leur consacrer des ressources suffisantes et pour cela de mutualiser les moyens.
- 45 Organiser la coordination des professions et des territoires pour permettre aux syndicats d'être plus à même de répondre aux enjeux posés à la CGT est une nécessité afin d'élaborer collectivement des plans de travail qui articulent les enjeux revendicatifs, de syndicalisation et d'audience électorale. Le renforcement de notre efficacité passe nécessairement par une nouvelle façon de travailler entre organisations professionnelles et organisations territoriales.
- 46 Face aux menaces que constitue l'extrême droite, il nous faut sécuriser notre organisation à tous les niveaux par la mise en conformité de nos statuts et la publication de nos comptes.
- 47 Une question essentielle et centrale nous est donc posée, celle de l'efficacité du syndicalisme, de la CGT, la question de l'accessibilité de l'outil syndical, c'est-à-dire une organisation au plus proche des salarié-es, une Confédération plus et mieux au service de ses organisations. C'est cet enjeu que nous avons aujourd'hui à relever.
- 48 C'est bien à partir des syndicats que la discussion doit être menée pour gagner, dans un double mouvement, amélioration du quotidien pour les salarié-es et transformation sociale.

1.1.1 Le syndicat, base de toute la CGT

- 49 Améliorer la qualité de vie syndicale et retrouver les réflexes d'organisation sont des enjeux qui concernent toute la CGT et qui sont essentiels pour élever le rapport de force et la conscience de classe. La CGT est vue, entendue, attendue par le monde du travail et nous devons agir collectivement pour permettre aux salarié·es, privé·es d'emploi, retraité·es, de rejoindre la CGT.
- 50 Le syndicat est l'organisation de base de la CGT et le premier niveau de confédéralisation de notre activité. Pour répondre au défi de la syndicalisation dans l'ensemble du salariat d'aujourd'hui, la CGT doit se doter de syndicats capables d'offrir un véritable cadre de syndicalisation pérenne, une réelle démocratie syndicale pour les salarié·es et retraité·es, dans toute leur diversité.
- 51 L'activité de nos syndicats ne peut pas reposer uniquement sur un noyau d'élus·es, à côté de syndiqué·es qui ne participent que trop peu à la vie de leur syndicat, cela pèse sur le rapport de force à construire.

1.1.2 Renforcer les syndicats

- 52 Les ordonnances Macron ont renforcé la tendance à l'institutionnalisation du syndicalisme. En entreprise, la négociation est très contrainte, il y est de plus en plus difficile de gagner des avancées pour les salarié·es, alors que la discrimination antisyndicale est de plus en plus violente.
- 53 Dans trop d'endroits, les savoir-faire syndicaux ne se transmettent pas et l'activité militante peine à sortir du cadre des IRP (institutions représentatives du personnel) et à aller au-delà de l'accompagnement individuel.
- 54 Il est urgent d'inverser la tendance, en passant d'un syndicalisme de délégation à un syndicalisme qui organise les salarié·es et met en échec la stratégie patronale. C'est le sens de notre démarche revendicative CGT : rassembler, impliquer et consulter les salarié·es pour bâtir des cahiers revendicatifs et construire le rapport de force, avec une visée majoritaire.
- 55 Cette démarche s'appuie sur un syndicalisme de masse. C'est grâce au déploiement que nous progresserons – aux élections comme en nombre de syndiqué·es – et que nous gagnerons davantage de conquêtes sociales.
- 56 Pour organiser les salarié·es, le premier défi est bien de toucher toutes les travailleuses et tous les travailleurs, du public comme du privé, les statutaires comme les contractuel·les, les CDI comme les précaires ou les intérimaires, ainsi que les catégories des ingénieur·es, cadres et technicien·nes.
- 57 La volonté du patronat d'opposer les différentes composantes du salariat n'est pas une fatalité, elle doit au contraire être combattue.
- 58 Là où elle est mise en place chez les salarié·es Ictam (ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise), à l'aide de notre Ugict, l'intervention spécifique nous permet de progresser. Mais cette dernière est bien trop timide, alors même que ces catégories deviennent majoritaires dans le salariat.

59 L'organisation des salarié·es Ictam doit être vue comme une priorité, en responsabilisant les syndiqué·es Ictam dans cette tâche dont la priorité dans la CGT doit être d'organiser leurs pair·es. Des collectifs sont également à imaginer pour prendre en compte les problématiques de l'ensemble des travailleuses et travailleurs précarisé·es.

60 **La CGT déploiera la formation-action « Renforcer le syndicat : mener la démarche », qui permet de construire un plan de renforcement à partir de la démarche syndicale et revendicative de la CGT.**

1.1.3 Organiser un congrès dans l'ensemble de nos syndicats d'ici au 55^e congrès.

61 Un grand plan de congrès des syndicats a été lancé à la suite du 53^e congrès. Cela s'inscrit dans la méthode de renforcement, mais également de réappropriation de nos pratiques de vie démocratique, en replaçant les syndicats à la base d'une CGT de conquêtes sociales. Nos congrès sont des moments clés de notre vie syndicale.

62 Au-delà du rendez-vous statutaire et du renouvellement des directions, ils créent les conditions du débat entre syndiqué·es. Ils sont notamment un lieu de construction de leurs revendications et de leurs propres priorités, en s'affranchissant de l'agenda du patronat, pour une CGT plus accueillante, accessible à tous et toutes, en capacité de lutter et de résister, mais surtout de gagner !

63 Un plan de travail doit être construit conjointement entre les fédérations et les unions départementales pour accompagner nos syndicats, afin qu'ils aient tous tenu ou programmé un congrès d'ici au 55^e congrès confédéral.

64 Dans un souci de la proximité, le syndicat doit pouvoir impulser une syndicalisation régulière, réfléchir à sa qualité de vie syndicale, mettre en place et suivre des plans de formation syndicale et travailler à son efficacité revendicative. Il doit également pouvoir mettre en place un plan de renforcement (syndicalisation, élections professionnelles, structuration) en lien avec son UD et sa fédération.

65 **Le syndicat doit :**

- élaborer avec les salarié·es ses revendications (professionnelles, locales, interprofessionnelles, nationales...);
- construire un rapport de force avec les salarié·es et proposer la syndicalisation ;
- animer les négociations sur l'ensemble des catégories de salarié·es et des établissements sur lequel il rayonne ;
- mettre en œuvre la démocratie syndicale sur son périmètre ;
- participer, à sa mesure, à la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

- 66 Pour que le syndicat ne se résume pas aux seul-es élu-es, il doit disposer d'une équipe de direction nombreuse et formée, qui fasse vivre l'activité de façon démocratique : un-e secrétaire général-e et des responsables chargé-es de la vie syndicale, de la politique financière, de la formation et de la propagande.

Résolution

- 67 **Chaque syndicat devra avoir tenu ou programmé son congrès d'ici au 55^e congrès confédéral, où un bilan sera réalisé.**

1.1.4 Rompre l'isolement des syndiqué-es

- 68 Malgré nos orientations votées depuis plusieurs congrès, nous observons une augmentation continue du nombre de syndiqué-es individuel-les, non rattaché-es à un syndicat.
- 69 Elles et ils représentent 15 % de nos syndiqué-es (14,95 % en 2024) et dans le même temps le nombre de syndicats est en diminution. 79 % des isolé-es sont rattaché-es à des unions locales, 15 % à des unions professionnelles ou des fédérations (ce qui n'est pas statutaire) et 6 % sont rattaché-es au dispositif transitoire des adhésions (DTA) internet – malgré les efforts réalisés, on peine encore à les accueillir dans un syndicat.
- 70 Ces syndiqué-es proviennent souvent, mais pas systématiquement, de petites ou moyennes entreprises, où il est difficile pour la CGT de s'implanter. Le développement de la syndicalisation des isolé-es ne doit pas conduire à des situations d'isolement, préjudiciables aux syndiqué-es individuel-les, mais aussi à notre volonté d'élever le rapport de force.
- 71 En veillant à la proximité et sans remettre en cause les syndicats d'entreprises existants, nous décidons de créer des syndicats professionnels en territoire, avec des sections permettant à terme la création de syndicats d'entreprises. Cela doit permettre à toutes et tous les syndiqué-es de participer, d'agir dans la CGT et de faire progresser leur situation individuelle dans un cadre collectif.

Résolution

- 72 **Pour permettre aux isolé-es d'être rattaché-es à un syndicat, les fédérations qui comptent des syndiqué-es isolé-es travailleront à définir des périmètres de syndicats professionnels en territoire, en lien avec les UD. Un suivi sera mis en place par une commission confédérale, avec un état des lieux en CCN à mi-mandat et un bilan au 55^e congrès.**

1.1.5 La CGT, une organisation féministe

- 73 Alors que les femmes constituent 50 % du salariat, elles ne représentent que 38 % des syndiqué-es de la CGT, 31 % des militant-es de nos instances et 25 % des premier-es dirigeant-es d'unions territoriales et de fédérations.
- 74 Pour une CGT de masse et qui représente l'ensemble du monde du travail, la syndicalisation des femmes et leur place dans l'organisation doivent être renforcées. La réflexion est nécessaire à tous les niveaux.
- 75 La Confédération établit chaque année un rapport de situation comparée femmes-hommes, mais trop peu de structures CGT font de même. « Compter » les femmes permet pourtant de pousser la réflexion sur leur place dans notre organisation, sur une politique des cadres qui se préoccupe de la question du genre et sur leur maintien en responsabilité.
- 76 **Plusieurs leviers peuvent être activés :**
- répondre aux revendications dans lesquelles se retrouvent les femmes. Les grèves féministes du 8 mars montent en puissance et permettent d'afficher une CGT féministe, qui propose des mesures pour l'égalité femmes-hommes ;
 - 77 - s'implanter là où les femmes sont fortement représentées. Les chiffres le montrent, nous sommes moins implanté-es dans les secteurs où les femmes sont majoritaires et où la précarité est amplifiée. L'étude Ires-CGT « Revaloriser les métiers du soin et du lien » est un outil pertinent pour gagner des adhésions ;
 - 78 - faire une place aux femmes dans les collectifs militants et assurer leur prise de responsabilité. Pénalisées par la difficulté d'articuler vie professionnelle, familiale et militante, c'est souvent leur engagement militant qui est sacrifié. Nous devons prendre en compte cette charge mentale et trouver des modalités d'organisation, de réunions qui leur permettent de tout articuler sans avoir à choisir.
 - 79 La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est un outil de syndicalisation lorsque nous accompagnons ces revendications dans les entreprises et les administrations. Lutter contre les VSS dans notre organisation favorise donc le maintien de l'adhésion et la prise de responsabilité des femmes, dans un rapport de respect mutuel.
 - 80 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. Son rôle pédagogique et de prévention a permis à l'organisation de passer un cap en se dotant en 2023 d'un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT.
 - 81 En 2025, un cap supplémentaire a été franchi en proposant son actualisation et son annexion aux statuts. En effet, nous ne pouvons pas renvoyer à la justice encore trop souvent patriarcale le soin de faire respecter nos valeurs.
 - 82 La CGT a pour ambition d'avoir autant de femmes que d'hommes syndiqué-es et d'en faire un bilan lors de son prochain congrès.

- 83** La CGT s'organisera pour permettre aux femmes de participer et de prendre des responsabilités, notamment dans les instances de direction, dont la composition doit s'approcher de la proportion femmes-hommes des branches correspondantes. La CGT renforcera la participation des femmes dans les formations qui intègrent le parcours « Outiller à la responsabilité ».
- 84** La CGT s'engage à intégrer la question des VSS dans les formations syndicales aux équipes dirigeantes de ses structures et à leur proposer systématiquement la formation spécifique pour les « premier-es dirigeant-es » (unions locales et départementales, fédérations, direction confédérale).

1.1.6 Percer le plafond de verre dans l'organisation des Ictam

- 85** La proportion des travailleurs-ses qualifié-es à responsabilité (ingénieur-es, cadres, professions techniques et intermédiaires) augmente continuellement dans le salariat et leur rôle dans le processus de production exige que la CGT, dans son ensemble, les organise plus et mieux.
- 86** Avec la sous-traitance en cascade, les entreprises se spécialisent et les Ictam sont de plus en plus concentré-es chez les donneurs d'ordres. Le patronat, lui, travaille à opposer les catégories de travailleuses et travailleurs, en privilégiant les syndicats catégoriels ou autonomes.
- 87** Pour contrer cette stratégie, la CGT doit défendre et organiser les cadres, tout en restant l'organisation des employé-es et des ouvrier-es. Nous devons garantir aux Ictam des espaces d'expression où ils et elles peuvent débattre de leurs problématiques spécifiques et construire leurs revendications en convergence avec celles des ouvrier-es et employé-es.
- 88** Tout-e syndiqué-e Ictam doit pouvoir disposer d'un cadre d'organisation spécifique, au niveau de son syndicat, de sa profession ou de son territoire.
- 89** Cela nécessite de développer une activité et une stratégie spécifiques en direction des Ictam, principalement concentré-es dans les grands groupes, notamment du CAC 40, très souvent situés dans les 17 plus grandes métropoles ou en Île-de-France.

- 90** Les UD des 17 métropoles concentrant 50% des Ictam seront accompagnées par l'Ugict pour construire une commission départementale pérenne Ugict. Elle organisera, au cours du cycle électoral, au moins un stage « Gagner les élections collèges 2-3 et catégories A-B de la fonction publique » et déploiera un plan de renforcement en direction des Ictam, ciblant les entreprises où les enjeux sont les plus forts.
- 91** Intégrer un-e camarade référent-e Ictam pour impulser une activité spécifique et une structuration Ictam dans les grands groupes, notamment du CAC 40, en lien avec les syndicats.
- 92** Les formations des premier-es dirigeant-es CGT intégreront les enjeux de l'activité et de la structuration spécifique des Ictam. Par ailleurs, chaque formation confédérale prévoira un temps dédié aux enjeux spécifiques des Ictam.

1.1.7 Penser l'avenir en donnant toute sa place à la jeunesse

- 93 Nos adhérent·es vieillissent et la syndicalisation des jeunes constitue un défi central pour l'avenir de la CGT. Le taux de syndicalisation des moins de 35 ans est évalué à 5 %, contre 11,2 % pour l'ensemble des salarié·es. Pourtant, selon un sondage commandé par la Confédération, ils sont 75 % à bien connaître notre organisation, dont l'image est plus positive dans la jeunesse que dans l'ensemble du salariat, et 44 % déclarent avoir confiance en la CGT pour défendre leurs intérêts. Cela représente un vivier de syndicalisation important.
- 94 Il est de notre responsabilité d'aller à leur rencontre. Les syndicats doivent systématiser l'accueil des nouvelles et nouveaux embauché·es, quel que soit leur statut (intérimaire, CDD, alternant·e, apprenti·e...). Nous syndiquons très marginalement les apprenti·es, au nombre d'un million, que ce soit dans leur CFA (centre de formation d'apprenti·es) ou leur lieu de travail.
- 95 Signe très encourageant, sur les 45 000 nouvelles et nouveaux adhérent·es CGT recensé·es en 2025, 42 % ont moins de 35 ans, ce qui bat en brèche l'idée d'une génération individualiste ou qui rechignerait à s'engager.
- 96 Nous devons créer les conditions pour les accueillir et les retenir, en leur donnant toute leur place dans la vie de leur syndicat, l'élaboration des revendications et des formes d'actions et en leur permettant d'accéder aux responsabilités syndicales. La démarche CGT doit être sans ambiguïté : faire avec elles et eux et non à leur place.
- 97 Lors des webinaires organisés le mercredi soir pour les nouveaux et nouvelles adhérent·es du Dispositif Transitoire d'Adhésion (DTA), nous pouvons remarquer que ce sont majoritairement des jeunes et souvent des ICATM. Pour certain·es, ils et elles travaillent dans des entreprises où la CGT est présente et veulent s'impliquer dans la CGT. Une grande partie peine à être accueillie.
- 98 300 jeunes syndiqué·es rassemblé·es en juin 2025 à Montreuil à l'occasion des 130 ans de la CGT ont débattu de leurs priorités revendicatives. Ces dernières reprennent des axes centraux de notre syndicalisme : augmentation des salaires, accès gratuit à la santé et à l'éducation, logement digne et abordable, dans un contexte où les jeunes sont fortement impacté·es par les multiples formes de précarité.
- 99 Cette journée a permis de mesurer à quel point la jeunesse est traversée par des aspirations fortes à la justice sociale, à la dignité au travail et à l'action collective. Ils et elles se sont prononcé·es pour la multiplication de ce type de rencontres, afin de mener des campagnes revendicatives et de déploiement à partir de leurs propositions.
- 100 Nous proposons donc l'organisation d'assises avec les jeunes de la CGT, pour analyser leurs conditions de vie et de travail et fixer des axes revendicatifs cohérents avec leurs préoccupations. La question de leur place dans la CGT sera également abordée, ainsi que la manière dont on leur confie des responsabilités dans les syndicats, UL, UD, fédérations...

101 La faiblesse et le morcellement des organisations étudiantes doivent nous interpeller car ils pèsent sur le rapport de force. L'essentiel des mobilisations gagnantes le sont grâce à la jonction des étudiant-es et des salarié-es, à l'image de la mobilisation contre le CPE, et c'est ce qui nous a manqué ces dernières années.

102 L'expérience démontre que nous avons besoin de travailler à dépasser les difficultés rencontrées pour organiser les étudiant-es salarié-es dans la CGT de façon massive. Pour être efficace, nous avons aussi intérêt à travailler avec les syndicats étudiants existants pour les renforcer.

Résolutions

103 **Les syndicats doivent mettre en place des processus d'accueil des nouvelles et nouveaux embauchés-es pour les informer de leurs droits et leur présenter la CGT. La Confédération mettra à leur disposition un guide des droits.**

104 **Les jeunes adhérent-es doivent avoir accès immédiatement à la formation syndicale. La confédération mettra à leur disposition un guide d'accueil dans la CGT.**

105 **La CGT doit donner toute leur place aux jeunes militant-es, en les accueillant dès l'adhésion et en les accompagnant dans leur prise de responsabilité.**

106 **Une démarche volontariste de déploiement et d'organisation des apprenti-es sera mise en place, notamment en :**

- **organisant pendant le mandat une rencontre nationale des apprenti-es ;**
- **construisant un cahier revendicatif des apprenti-es en lien avec le guide des droits ;**
- **expérimentant des formes d'organisation pour syndiquer les apprenti-es dans le CFA comme sur leur lieu de travail.**

107 **Les collectifs jeunes seront relancés dans les fédérations et les UD.**

108 **Face au morcellement et à l'affaiblissement du syndicalisme étudiant, la CGT travaillera avec les syndicats étudiants pour contribuer à construire une organisation de transformation sociale rassemblée et indépendante. Il faut poursuivre l'accueil des étudiant-es salarié-es qui veulent rejoindre la CGT en leur permettant de s'organiser dans un syndicat.**

1.1.8 Mettre en lien les travailleuses et travailleurs précaires avec nos organisations et lutter contre toutes les formes de précarité.

- 109 7,8 millions de personnes sont inscrites à France Travail, sans compter le halo du chômage. Les réformes visant les droits à l'assurance chômage sont incessantes, de même que les inventions de statuts précaires de toutes sortes, y compris dans les trois versants de la fonction publique. Nous devons faire le lien entre toutes les formes de précarité et de chômage pour organiser des luttes gagnantes.
- 110 L'inversion du rapport de force est possible, nous avons réussi à le construire dans certains secteurs : artistes et technicien·nes intermittent·es du spectacle, marins et dockers, travailleur·ses des remontées mécaniques, territoires d'outre-mer (hors Mayotte, confrontée à une discrimination sur tous les droits sociaux).
- 111 La première des sécurités est de faire respecter le droit au travail et à l'emploi. La caravane des saisonnier·es permet des initiatives pour aller à la rencontre de ces salarié·es précaires, de les informer de leurs droits mais aussi de leur proposer l'adhésion.
- 112 La CGT est le seul syndicat à organiser les privé·es d'emploi dans un Comité national et des comités locaux afin de briser leur isolement. C'est un outil, face à la complexité administrative, à la déshumanisation du suivi des demandeur·ses d'emploi, pour organiser collectivement la défense des privé·es d'emploi et garantir leur accès aux droits sociaux.
- 113 L'organisation de bureaux d'embauches est une initiative qui permet de faire vivre notre revendication du droit au travail et d'un travail avec des droits, mais également la solidarité entre organisations de la CGT.
- 114 De même, la CGT s'est organisée à travers la CGT intérim pour permettre aux salarié·es intérimaires de défendre leurs droits. Nous devons amplifier le travail en lien entre CGT intérim et les fédérations professionnelles représentant les professions notamment dans les entreprises donneuses d'ordre.
- 115 Les intérimaires, c'est plus de 3 millions de travailleuses et de travailleurs. L'expérience menée par la Confédération en lien avec les camarades de l'intérim pour les élections démontre qu'il est indispensable de créer des liens avec les UD, les fédérations et les syndicats des entreprises donneuses d'ordre.
- 116 La Confédération a engagé depuis plusieurs années un travail pour défendre les droits d'un certain nombre de travailleur·ses non salarié·es, pour beaucoup abusivement écarté·es du droit du travail (travailleur·ses des plateformes, VTC, livreur·ses à vélo, etc).
- 117 Comment nos organisations professionnelles et territoriales, nos syndicats peuvent-ils mieux s'approprier la question de la précarité et du chômage de masse, pour accompagner les travailleur·ses privé·es d'emploi et précaires, souvent des jeunes ou des salariés après 55 ans à quelques années de la retraite, et parfois dans des sas de précarité (ni en emploi ni indemnisé·es et loin de l'âge de départ en retraite du fait de son recul notamment) ?

118 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 convient de favoriser la place des syndiqué·es précaires dans les directions de nos syndicats et de nos organisations.

Résolutions

119 Favoriser, là où cela est possible, la mise en place de comités locaux des privé·es d'emploi. Impulser une démarche de syndicalisation des précaires et privé·es d'emploi. Cette démarche vise à les intégrer pleinement dans l'action syndicale, à soutenir leurs luttes pour l'accès aux droits, à renforcer leur représentation dans les structures de la CGT.

120 Impliquer nos organisations dans le CNTPEP pour bien représenter les travailleur·ses privé·es d'emploi temporairement ou sur de longues durées en lien avec les syndicats professionnels.

121 Travailler à une plus grande coordination entre CGT intérim, fédérations et unions départementales pour nous permettre de syndiquer plus efficacement les travailleur·ses dans l'intérim.

122 Doubler la tournée confédérale saisonnier·es sur le mandat et diversifier nos lieux d'interventions.

123 Organiser, avec les fédérations, les travailleur·ses abusivement non salarié·es, pour mener une campagne coordonnée et faire appliquer leur droit à la présomption de salariat.

1.1.9 Donner du sens à la syndicalisation des retraité·es

124 Les retraité·es sont aujourd'hui plus de 17 millions et d'ici 2050, elles et ils représenteront plus d'un tiers de la population. 87 200 sont syndiqué·es à la CGT.

125 Au regard du défi démographique que représente cette catégorie de population, de leur place dans la société, organiser les retraité·es est un enjeu majeur pour toute la CGT. Les retraité·es représentent une force sociale que nous devons syndiquer et organiser. Si beaucoup s'investissent dans des associations, nous sommes plus frileux·ses à leur proposer l'adhésion.

126 Il est important de garder nos syndiqué·es lors du passage à la retraite. La question de la continuité syndicale doit être prise en charge par toutes les fédérations, tous les syndicats d'actif·ves en les organisant dans des sections de retraité·es au sein des syndicats.

127 Pour mieux anticiper ce travail syndical, une information pourrait être envoyée aux organisations permettant d'identifier, deux ans avant l'ouverture des droits à retraite, les syndiqué·es retraitables afin de permettre aux syndicats de travailler la continuité syndicale bien en amont, avec la section de l'USR départementale, les UFR et l'espace vie syndicale de l'UCR.

- 128 Mais un nombre important de syndiqué-es à partir de 50 ans et plus ne sont plus dans l'entreprise ou dans l'emploi. C'est une difficulté supplémentaire pour assurer une continuité syndicale lors du passage à la retraite. De nombreux-ses retraité-es n'ont pas ou plus de lien avec leur entreprise. Elles et ils peuvent aussi avoir déménagé dans un autre département, coupant ainsi le lien avec leur section et syndicat.
- 129 Pour autant, sur leur lieu de vie, les retraité-es ont des revendications (niveau des pensions, accès aux soins, au logement, aux services publics de proximité...) qu'elles et ils doivent pouvoir construire et porter.
- 130 Il est donc nécessaire, sans remettre en cause le lien avec l'organisation professionnelle, de réfléchir à des modes d'organisation des retraité-es à l'échelon local afin qu'elles et ils puissent peser et gagner des conquêtes sociales, sociétales et poursuivre leur engagement au sein de la CGT.
- 131 Le plan de formation de l'UCR en direction des préretraité-es et des retraité-es est un outil à développer dans les fédérations, les syndicats, dans les collectifs de formations des UD, comme dans les unions locales et les USR départementales.
- 132 Un plan de continuité syndicale est lancé par l'UCR afin de garder 6 syndiqué-es sur 10 lors du passage à la retraite, ce qui nécessite un suivi des départs par les syndicats.
- 133 Mais également un travail de conviction sur la nécessité de rester syndiqué-e à la retraite et donc de l'utilité du syndicalisme des retraité-es et du besoin de continuer à revendiquer pour répondre à leurs besoins. Il est nécessaire que les UFR et USR travaillent ensemble sur le sujet mais aussi sur le champ revendicatif, la formation et la communication.
- 134 La continuité syndicale n'est pas l'unique moyen pour développer le syndicalisme des retraités. L'UCR a aussi engagé un plan de syndicalisation, de travail d'impulsion et de suivi du renforcement dans toutes ses organisations (UFR et USR) afin d'atteindre l'objectif de 100 000 adhérent-es au prochain congrès.
- 135 Le congrès de l'UCR 2027 travaillera à des propositions de structuration des syndiqué-es retraité-es, en lien avec les orientations du 54^e congrès confédéral.

- 136 **Engager un débat dès à présent avec l'UCR en lien avec les unions départementales et leurs USR, les fédérations et leurs UFR pour renforcer le syndicalisme retraité CGT.**
- 137 **Pour travailler en amont la continuité syndicale, un suivi des syndiqué-es sera organisé à partir de leur âge d'ouverture de droits à la retraite.**
- 138 **Pour organiser les retraité-es, inciter les fédérations à les organiser au sein d'UFR, mettre en place des USR dans toutes les UD pour coordonner les sections de retraité-es professionnelles et multiprofessionnelles.**

1.2 - S'organiser pour construire le rapport de force

1.2.1 Travailler notre implantation et augmenter notre audience

- 139 Le bilan des dernières mobilisations, et particulièrement celle des retraites, rappelle avec force que face à un patronat radicalisé, gagner nécessite d'élever le rapport de force, de généraliser et massifier les grèves. La grève n'est pas spontanée : elle se prépare, se débat, s'organise. Sans syndicat fort, pas de grève gagnante !
- 140 Après une longue baisse continue du nombre de nos adhérent·es, nous avons renoué avec une progression. C'est la première fois depuis douze ans et c'est évidemment une bonne nouvelle. Mais trop de syndiqué·es nous quittent après quelques mois d'adhésion. Ce phénomène du « panier percé » pèse sur notre renforcement et nous renvoie directement à notre structuration.
- 141 La confirmation de notre place de deuxième confédération en termes de représentativité syndicale limite notre capacité à peser sur le patronat et le gouvernement par le blocage de l'outil de production. Mais aussi lors des négociations de branches ou lors des négociations nationales face à l'État ou dans un cadre interprofessionnel.
- 142 Nous sommes la quatrième organisation syndicale dans les groupes du CAC 40 et nous n'y pesons que 6 % des suffrages dans le 3^e collège, celui des cadres. Dans ces conditions, comment espérer imposer nos revendications sur les firmes multinationales, qui captent l'essentiel de la valeur ?
- 143 Cycle électoral après cycle électoral, la présence de syndicats CGT dans les entreprises recule. Nous devons absolument inverser la tendance, pour redevenir la première organisation syndicale du pays.
- 144 De nombreux phénomènes ont remis en cause notre implantation, notamment dans nos « bastions » traditionnels : externalisation, sous-traitance, tertiarisation, délocalisations et désindustrialisation, attaques contre les entreprises publiques...
- 145 Le déploiement et l'implantation de la CGT sont une priorité existentielle, car à chaque fois que la CGT s'est renforcée, elle a permis de gagner de nouvelles conquêtes sociales. Promouvoir un syndicalisme de masse nécessite de nous attaquer aux « déserts syndicaux ».
- 146 La volonté politique est nécessaire, mais elle doit se doubler d'une méthode pratique et reproductible. Le « Kit de renforcement », élaboré durant le mandat précédent, rassemble et articule les outils qui ont déjà porté leurs fruits sur le terrain. Ce kit mis à la disposition des organisations du CCN revêt un intérêt majeur sur celles-ci. C'est pourquoi l'espace vie syndicale se met à disposition des organisations pour les accompagner dans l'élaboration de leur plan de ciblage.

- 147 Les entreprises de plus de 1000 salarié·es concentrent plus de 40 % des inscrit·es aux élections des CSE. Un plan national de renforcement cible ces entreprises, avec pour priorités de :
- s'implanter dans celles où la CGT est absente ;
 - se renforcer dans celles où la CGT n'est pas représentative ;
 - déposer des listes de candidat·es dans les collèges 2 (agent·es de maîtrise et technicien·nes) et 3 (cadres).
- 148 Les élections de la Fonction publique, avec plus de 5,5 millions d'agent·es concerné·es, sont également un enjeu pour toute la CGT. Comme dans les entreprises privées, il est déterminant d'y déposer des listes dans toutes les catégories (A, B, C et contractuel·les).
- 149 Les élections de la Fonction publique, en décembre 2026, coïncident avec le début du « pic des élections CSE » dans le privé, qui se concentrera sur 2027. Cela nous donne l'opportunité de construire une grande campagne interprofessionnelle « Je vote CGT ».
- 150 La CGT est forte de sa place de première organisation dans les Très Petites Entreprises (TPE) par la confiance de 26,7 % des électeur·ices TPE. C'est le résultat du travail de proximité et de déploiement des militant·es pour aller à la rencontre des 5 millions de salarié·es des TPE. Nous devons entretenir et amplifier de façon permanente cette démarche qui nous démarque des autres organisations syndicales.
- 151 Dans le cadre de la loi de 2008, le scrutin TPE a été conçu comme un instrument de mesure de la représentativité des organisations syndicales, et non comme un véritable outil au service des salarié·es des TPE. À ce jour, le constat est sans appel : ce scrutin intéresse davantage les organisations que les salarié·es elles et eux-mêmes.
- 152 La CGT a fait la démonstration, sondage à l'appui, de cette crise d'intérêt, cette perte de sens, et de la nécessité d'une réforme profonde : 50 % connaissaient le scrutin, mais seulement 4 % ont participé au vote !
- 153 La CGT va agir afin de renforcer l'intérêt envers cette expression démocratique et portera, avec conviction, des propositions alternatives et innovantes pour répondre réellement aux besoins des travailleur·ses des très petites entreprises.

1.2.2 S'implanter dans tout le salariat

- 154 Le premier geste de résistance au travail, le premier acte de la construction du rapport de force est celui de se syndiquer. Proposer l'adhésion pour faire grossir les rangs de la CGT est de la responsabilité de chaque syndiqué-e, qui devient ainsi actrice ou acteur de la construction de l'activité syndicale.
- 155 Les derniers chiffres de notre organisation démontrent une belle dynamique et donnent des éléments de confiance. En effet, nous enregistrons 45 000 nouvelles adhésions en 2025, le nombre d'adhérent-es continue d'augmenter pour la deuxième année consécutive et pour la première fois depuis dix ans.
- 156 La progression est principalement portée par les « actif-ves » avec une augmentation de 5 067 syndiqué-es en un an, avec l'Ugict qui confirme sa progression, pour atteindre 92 288 syndiqué-es en 2024, soit une progression de 14 % en deux ans. Les privé-es d'emploi progressent de 50 syndiqué-es.
- 157 Cette dynamique reste néanmoins fragile et doit être consolidée pour s'inscrire durablement. Il est primordial de poursuivre le travail de renforcement en faisant de la syndicalisation une démarche organisée et permanente, une activité prioritaire du syndicat et l'affaire de tou-ttes les syndiqué-es à travers la démarche de renforcement globale.
- 158 Nous devons aussi travailler à concrétiser nos adhésions en ligne : en 2025, alors que 7 787 salarié-es ont souhaité se syndiquer via le site confédéral, seules 21 % de ces adhésions sont effectives. Il nous faut parfaire la mise en relation de l'adhérent-e et de son syndicat de rattachement.
- 159 C'est une nécessité pour pérenniser l'adhésion des nouveaux et nouvelles syndiqué-es. Plus de 37 % de nos syndiqué-es ont moins de cinq ans d'adhésion, d'où l'importance d'un travail au quotidien pour garder nos adhérent-es et leur donner toute leur place dans le syndicat.
- 160 La progression enregistrée en 2024 confirme que la perte de syndiqué-es n'est plus une fatalité. Toutefois, nous restons confronté-es à des problèmes de fidélisation de nos nouvelles et nouveaux adhérent-es, qui au fil des ans rendent leur carte à défaut d'avoir été impliqué-es dans la vie d'un syndicat, d'avoir été formé-es ou tout simplement, parce qu'ils et elles n'ont jamais été accueilli-es dans la CGT.
- 161 La question de la vie syndicale prend encore ici tout son sens tout comme nos problématiques de structuration.
- 162 Le nombre est notre force, faire de la syndicalisation, du travail d'organisation une tâche militante déterminante, c'est permettre à tou-ttes les syndiqué-es nouvelles et nouveaux ou pas d'être pleinement acteur-rices de la construction du rapport de force.

- 163 Il nous faut pouvoir saisir toutes les opportunités pour proposer l'adhésion : lors des accueils de salarié-es, l'arrivée de nouveaux et nouvelles embauché-es, visites de services, déploiements, à l'occasion d'actions dans les entreprises comme lors des manifestations. La formation « découvrir la CGT » est un outil à davantage mobiliser.
- 164 Pour aller à la rencontre des salarié-es, nos syndiqué-es ont besoin d'être mis en confiance et de se voir proposer une méthode. Le module de formation « Renforcer la syndicalisation » d'une journée donne des outils pour convaincre les salarié-es de la nécessité de s'organiser syndicalement, d'apprendre une méthode pour mener des discussions pour faire adhérer à la CGT.
- 165 Davantage d'outils et méthodes seront mis à disposition des syndicats pour faire de la syndicalisation une activité permanente et organisée.
- 166 Les déserts syndicaux ne sont pas une fatalité. S'y implanter nécessite un ciblage des entreprises et de la persévérance pour des résultats concrets. Le « Kit de renforcement » de la CGT compile les méthodes et outils utiles.
- 167 Dans le cadre de notre projet de renforcement, développer la syndicalisation et déployer la CGT est de la responsabilité de chaque direction syndicale, du syndicat à la Confédération, en déployant la méthode.

Résolutions

- 168 **La CGT fera de la campagne de renforcement une priorité, en liant les enjeux de syndicalisation, d'élections professionnelles et de lutte sur trois axes : se renforcer, s'implanter, se structurer en s'appuyant sur la méthode de renforcement.**
- 169 **Une campagne nationale mutualisée « Je vote CGT » sera menée, de septembre 2026 à décembre 2027, en liant les élections dans la Fonction publique et les élections CSE dans le privé.**
- 170 **Les entreprises de plus de 1 000 salarié-es et les groupes ou entreprises où la CGT est absente seront particulièrement ciblés.**
- 171 **Des formations « Renforcer la CGT : des principes aux actes » seront mises en place dans chaque organisation, pour favoriser des projets de renforcement concertés entre les professions et les territoires.**
- 172 **Une activité de déploiement régulière sera menée en direction des salarié-es des TPE.**
- 173 **L'effort de déploiement du module de formation « Renforcer la syndicalisation » sera poursuivi, pour développer une pratique permanente de l'adhésion.**

1.3 Renforcer la CGT en proximité, organiser les luttes

1.3.1 L'union locale, une porte d'entrée

- 174 En concentrant l'activité économique autour de quelques grandes métropoles, le capital déshumanise nos territoires : fractures territoriales, déserts économiques, développement de la pauvreté et de la précarité... À l'inverse, les salarié-es aspirent à vivre près de leur lieu de travail, en bénéficiant de l'ensemble des services publics.
- 175 Les luttes récentes sur les retraites tout comme le mouvement des « gilets jaunes » ont rappelé la pertinence de s'organiser au plus près des lieux de vie et de travail. Nos revendications sur le logement, les transports, l'aménagement du territoire, tout comme notre combat environnemental résonnent fortement avec ce souci de proximité.
- 176 Par ailleurs, les scores électoraux de l'extrême droite sont moins élevés dans les villes et villages où la CGT est présente et visible régulièrement qu'ailleurs.
- 177 La coordination de l'activité syndicale départementale s'enrichit d'unions locales qui permettent d'appliquer au plus près l'activité revendicative et développer des plans de renforcement et de syndicalisation. En fonction des réalités sociales et économiques, chaque union locale peut, par ailleurs, adapter son activité et enrichir le travail global de la CGT.
- 178 Pourtant, trop d'UL connaissent des difficultés, faute d'un investissement suffisant des syndicats, ou souffrent de ne plus avoir un périmètre d'action adapté aux réalités des emplois d'aujourd'hui, comme le télétravail.
- 179 Le congrès confirme l'enjeu pour toute la CGT d'améliorer le fonctionnement et la vie de nos UL pour qu'elles puissent être à l'offensive pour organiser les travailleuses et les travailleurs et mener les campagnes revendicatives.
- 180 Regagner partout des UL de syndicats est un enjeu majeur pour renforcer l'organisation et élever le rapport de force. Défendre, protéger chaque maison CGT est un enjeu de toute la CGT.

1.3.2 Organiser les professions dans les territoires

181 Nos fédérations sont très diversement organisées en territoires, en raison de la diversité de leurs champs de syndicalisation. Pour autant il est primordial de travailler à y déployer une activité revendicative, de syndicalisation et de renforcement, en lien avec nos structures de proximité que sont les UL et UD.

182 Il serait utile que les fédérations engagent une réflexion sur les outils professionnels en territoires, pour une véritable complémentarité et une convergence des initiatives. En particulier pour mener à bien le travail revendicatif ou le ciblage d'entreprises, pour gagner de nouvelles implantations syndicales.

Résolutions

183 **Impulser la tenue de conférences territoriales des UL au niveau départemental afin de réfléchir à la pertinence de redéfinir si besoin les périmètres des unions locales, harmoniser les périmètres en lien avec les capacités de couverture réelle de l'activité ou décider de créations éventuelles de nouvelles unions locales, voire antennes locales pour prendre en compte la transformation des bassins de vie et d'emploi.**

184 **Ces conférences territoriales pourront être organisées régionalement, sous la responsabilité des unions départementales qui composent les comités régionaux, afin de dresser une cartographie, créer des dynamiques collectives pour prendre en compte l'évolution des zones d'emploi, y compris si elles sont à cheval sur plusieurs départements.**

185 **Les syndicats sont invités à réfléchir avec leur UD aux modalités permettant aux camarades de contribuer à l'activité de leur UL : débattre des missions des UL, intégrer ses organismes de direction, lui octroyer des moyens syndicaux...**

186 **Au moins 10 % des moyens des syndicats doivent être consacrés à l'activité interprofessionnelle. Le 54^e congrès rappelle en particulier l'importance de développer au plus près des lieux de travail les formations « découvrir la CGT et s'impliquer dans la CGT ».**

187 **Un CCN étudiera l'état des lieux de l'organisation CGT des professions en territoires et travaillera à définir un cahier des charges des besoins. Les fédérations aborderont leur organisation en territoires lors de leurs prochains congrès fédéraux (ou à d'autres moments statutaires), pour se doter d'outils d'organisations répondant aux enjeux.**

1.4 La formation : un pilier de la vie syndicale et de la construction militante

- 188 La formation syndicale constitue à la fois un moment fort de construction collective et un temps d'émancipation individuelle et militante. C'est encore plus vrai dans une période où la société est matraquée par l'idéologie libérale et où l'extrême droite est soutenue par de grands médias.
- 189 La formation syndicale est un outil stratégique : elle nous permet de gagner la bataille des idées, de renforcer notre organisation et de construire un rapport de force favorable pour la conquête de nouveaux droits.
- 190 Faire vivre et développer nos formations est donc un enjeu politique majeur, alors que le patronat et le gouvernement ne cessent de remettre en cause ce droit de chaque salarié-e.
- 191 **Une formation pour toutes et tous, tout au long de la vie militante**
- 192 Chaque adhérent-e, nouvellement syndiqué-e ou non, doit pouvoir accéder à une formation syndicale. Il est indispensable d'adapter régulièrement les contenus aux besoins, aux attentes et aux réalités des travailleur-ses et militant-es.
- 193 **Des formations spécifiques doivent être développées et proposées aux Ictam pour renforcer leur engagement syndical et leur contribution à la vie collective.**
- 194 **Des formations au service du combat idéologique et de l'égalité**
- 195 La formation syndicale joue un rôle majeur dans notre combat contre l'extrême droite. Un stage CGT-FSU, intitulé « Combattre les idées et pratiques de l'extrême droite », a été conçu par un groupe de travail commun. Expérimenté en 2025 et 2026, il sera désormais proposé à l'ensemble des organisations.
- 196 La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, autre enjeu prioritaire, doit être pleinement intégrée dans les formations syndicales, et en priorité dans celles destinées aux premier-es dirigeant-es de nos structures.
- 197 **Un parcours de formation syndicale repensé et cohérent**
- 198 Le stage « Découvrir la CGT » s'adresse aux non-syndiqué-es. Il vise à faire connaître notre histoire, nos valeurs et notre projet de transformation sociale, afin d'encourager la syndicalisation et de lutter contre l'individualisme.
- 199 La refonte du parcours de formation générale a été achevée avec la formation niveau 3 « Impulser la démarche de la CGT ». Un premier bilan de la mise en œuvre de ce parcours a été réalisé dans la dernière année du mandat et a permis d'identifier les ajustements nécessaires pour qu'il corresponde pleinement aux besoins des syndicats.

- 200 Un travail sera mené pour proposer des formations numériques en complément de nos modules classiques, développer les formations sur les savoir-faire syndicaux concrets (syndicalisation, stratégie de luttes...).
- 201 Dès l'adhésion, le syndicat doit informer chaque nouvel·le adhérent·e de son droit à la formation syndicale et lui proposer le stage d'accueil « S'impliquer dans la CGT ». Ce stage d'une journée, désormais considéré comme une première étape incontournable, permet de comprendre les valeurs de la CGT et la place de chacun·e dans l'organisation. L'accès rapide renforce la capacité du syndicat à former des militant·es conscient·es, acteur·ices et décideur·ses.
- 202 Un·e syndiqué·e formé·e, qui comprend les enjeux économiques, sociaux et politiques, devient un appui précieux pour mener la bataille des idées, gagner les mobilisations et renforcer la vie syndicale sur le lieu de travail.

Résolutions

- 203 **Le contenu du parcours de formation générale, particulièrement le niveau 1 « Participer » et le niveau 2 « Développer », sera réajusté pour répondre aux attentes des syndicats.**
- 204 **Le rôle et la place des responsables à la formation syndicale dans nos organisations doivent être définis.**
- 205 **Il est indispensable d'informer les salarié·es et syndiqué·es de leur droit à 12 jours (ou plus selon les cas) de formation économique et syndicale.**
- 206 **Les élu·es et mandaté·es CGT seront inscrit·es dans l'ensemble des formations liées à leurs mandats. Les formations liées au CSE et à la CSSCT doivent être suivies au sein du cursus proposé par la CGT. Avec en prérequis le stage d'accueil « S'impliquer dans la CGT » et l'engagement de réaliser le niveau 1 « Participer ».**
- 207 **Une école des cadres doit être créée, pour former les premier·es dirigeant·es tout au long de leur mandat.**

1.5 Définir « qui fait quoi ? »

- 208 À partir de nos textes fondateurs, un travail sera engagé pour préciser le rôle et l'articulation de nos organisations, définissant les règles de mandatement et la répartition des responsabilités en matière de formation pour éviter les conflits et garantir le travailler-ensemble.
- 209 Le congrès mandate le CCN pour adopter une telle charte, qui précisera notamment « qui forme qui » et « qui mandate qui ».

Partie 2



Peser

syndicalement

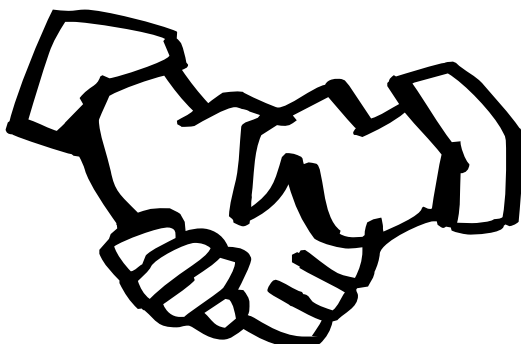
sur les

transformations

du travail

2.1 Reconstruire des solidarités à partir du travail

- 210 L'offensive idéologique de l'extrême droite et du capital vise à opposer les travailleur·ses entre elles et eux, à dénoncer le prétendu « assistanat », à organiser le « ras-le-bol fiscal » et à fustiger le coût de nos services publics et de notre protection sociale.
- 211 Pour contrer ces attaques, nous décidons de lancer une grande campagne, intitulée « La meilleure des sécurités, c'est la solidarité ». Elle vise à mener la bataille des idées et à interpeller les candidat·es aux élections présidentielles, mais aussi à gagner des avancées concrètes, à tous les niveaux, dans la loi, les branches et les entreprises.
- 212 Nous sommes face à un choix de société : le chacun-pour-soi ou la solidarité. Le chacun-pour-soi, à l'image du modèle américain, c'est être obligé de dépenser des fortunes pour soigner son cancer ou scolariser son enfant, de jouer sa retraite en bourse via la capitalisation... Un modèle extrêmement inégalitaire, qui ouvre de nouveaux marchés au capital.
- 213 À l'inverse, la solidarité suppose que chacun·e paye selon ses moyens et reçoive selon ses besoins. 80 ans après la création de la Sécurité sociale, face aux défis majeurs du dérèglement climatique, du vieillissement de la population et de l'explosion des inégalités, nous devons cotiser davantage pour socialiser plus et protéger mieux.
- 214 Nous n'avons jamais créé autant de richesses. Cela doit servir à financer des services publics et une protection sociale de haut niveau. Pour cela, il faut s'attaquer aux inégalités qui explosent entre le capital et le travail, taxer les patrimoines et les revenus qu'il génère et augmenter les salaires.
- 215 Les revendications de cette campagne comporteront trois volets :
- des services publics renforcés pour répondre aux besoins de la population et protéger nos proches ;
 - une Sécurité sociale professionnelle et environnementale pour protéger contre le chômage et sécuriser la transition environnementale ;
 - une Sécurité sociale de haut niveau et la retraite à 60 ans.



2.1.1 Pour des services publics de haut niveau qui répondent aux besoins de la population

- 216 Le capitalisme financier s'attaque partout aux services publics et aux moyens qui leur sont alloués, remettant en cause le statut et les missions des agent-es, pour en privatiser des pans entiers.
- 217 Les politiques publiques dont l'État est le garant nécessitent une Fonction publique forte et des établissements publics en capacité de répondre aux besoins de la population, dans des domaines aussi primordiaux que l'éducation ou la santé.
- 218 Les services répondant aux besoins humains essentiels (éducation, culture, santé, logement, énergie, transports...) ne peuvent être confiés à des entreprises privées recherchant le profit. Ils doivent rester publics et fonctionner de manière démocratique, avec une participation des salarié-es et des citoyen-nés, garantissant un accès égal à toutes et tous et une adaptation aux besoins actuels.
- 219 L'intérêt général et l'égalité d'accès doivent être au cœur des politiques publiques et de leur financement. À l'inverse, les lois dites de décentralisation transfèrent des missions vers les collectivités sans moyens pérennes, provoquant réorganisations et privatisations, au détriment des agent-es comme des usager-es. En découlent la baisse des recrutements de fonctionnaires par concours et l'affaiblissement de leur statut général, ce qui nuit en premier lieu aux usager-es.
- 220 La CGT rappelle la nécessité de renforcer les garanties statutaires des agent-es du service public, elles-mêmes constitutives du socle républicain et de l'intérêt général, mais aussi conditions de l'égalité, l'indépendance, la neutralité et la probité, au bénéfice de la protection de la population.
- 221 Ces politiques, qui considèrent les services publics comme de simples facteurs de production, accentuent les inégalités entre territoires, forçant aux regroupements de communes et affaiblissant la démocratie locale par l'éloignement des citoyen-nés des centres de décision. De même, l'inégalité d'accès aux services publics de proximité frappe particulièrement les populations les plus fragiles.
- 222 Une organisation administrative solidaire, basée sur l'équité de traitement et la cohésion sociale, doit être pensée dans le cadre d'un aménagement global du territoire, par un État stratège et planificateur.
- 223 De nombreuses mobilisations citoyennes revendiquent des services publics permettant de « bien vivre et travailler dans son territoire ». Il faut articuler justice sociale et égalité territoriale, en misant sur la coopération entre territoires. Les habitant-es souhaitent participer aux décisions concernant l'aménagement et le développement de leur territoire.

- 224 Si les services publics doivent s'adapter aux réalités locales, ils doivent aussi rester cohérents au niveau national pour garantir l'égalité de traitement. Enfin, tout en intégrant le numérique et un accès en tout point du territoire, la présence physique des services publics demeure indispensable, notamment en terme de lien social.
- 225 Près de la moitié des enfants de moins de 3 ans n'ont pas de mode de garde, tandis que le vieillissement de la population va fortement accroître le nombre de personnes dépendantes.
- 226 Un investissement massif dans le secteur du soin et du lien s'impose. Cela répond à un enjeu féministe majeur, en permettant aux femmes de travailler à temps plein, mais également en revalorisant ces métiers fortement féminisés et sous-rémunérés.
- 227 Qu'il s'agisse de la prise en charge des bébés et des personnes âgées ou de l'enseignement, le privé lucratif y voit des sources de profits, tout en cherchant les financements publics ou la prise en charge par la Sécurité sociale. La CGT refuse ce modèle, qui génère les scandales que l'on sait : Orpea, People and Baby et tant d'autres...
- 228 Le débat sur la taxe Zucman a démontré qu'une réforme fiscale de grande ampleur est nécessaire et possible. La CGT revendique une réforme de justice fiscale, pour sortir d'une France d'héritier-es.
- 229 Nous avons initié le débat sur le contrôle et la conditionnalité des aides publiques, qui a fait perdre au Medef la bataille de l'opinion sur la fiscalité des grandes entreprises, des dividendes et des rachats d'actions, et plus largement du patrimoine. La campagne « On va vous faire aimer l'impôt », initiée par la fédération des Finances, doit être généralisée.

Résolutions

- 230 **La CGT amplifiera sa démarche de renforcement et de développement des services publics, leviers de développement économique et social et de transition écologique.**
- 231 **Elle définira un plan de travail pour défendre et développer les services publics dans le cadre d'un aménagement du territoire répondant aux besoins de la population, en s'appuyant notamment sur les journées d'étude confédérales spécifiques (mobilité, logement, eau...).**
- 232 **Elle travaillera à des propositions concrètes à partir des états généraux des services publics, qui seront organisés début 2027 avec l'appui des fédérations concernées.**
- 233 **La CGT engagera une campagne sur la nécessité d'une imposition juste, notamment de l'héritage, pour financer des services publics à même de répondre aux besoins.**

2.1.2 Pour un nouveau statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle et environnementale

- 234 Déjà, lors de son 48^e Congrès, en 2006, la CGT s'engageait à conquérir un « nouveau statut du travail salarié avec sa sécurité sociale professionnelle », à laquelle nous ajoutons une dimension environnementale.
- 235 Les syndicats pourront s'appuyer sur ce qui existe déjà dans la branche intérim pour les droits à mutuelle, prévoyance et formation, avec des cotisations et l'acquisition de droits pris en charge par les employeurs, ainsi que sur le régime complémentaire des intermittents du spectacle.
- 236 La sécurité sociale professionnelle doit se bâtir sur le modèle de la Sécurité sociale, pour la création de laquelle la CGT a joué un rôle majeur. Notre protection sociale a été rendue possible car elle s'appuie sur la solidarité à l'échelle d'une population, sans but lucratif. Nous revendiquons la Sécurité sociale intégrale, collectrice et payeuse unique, couvrant l'ensemble des besoins.
- 237 Presque 8 millions de personnes sont inscrites à France Travail, pour partie de force, depuis la loi dite « plein-emploi ». La CGT demande une garantie de revenu de remplacement pour tou-tes les privé-es d'emploi.

Résolutions

- 238 **Les syndicats s'engagent à mener une grande campagne confédérale sur le thème « la meilleure des sécurités, c'est la solidarité ». L'objet sera de promouvoir la Sécurité sociale professionnelle et environnementale tout au long de la vie, avec un socle commun de garanties interprofessionnelles transférables, avec nos propositions pour une sécurité sociale intégrale.**
- 239 **Nous continuerons de dénoncer les exonérations et exemptions de cotisations sociales, qui doivent absolument cesser. Nous continuerons de refuser la TVA dite « sociale », impôt le plus injuste, qui ne donne pas de droit attaché aux travailleur-ses, contrairement aux cotisations, et repose sur la consommation. Elle est une attaque frontale contre notre protection sociale et ses fondements.**
- 240 **Nous revendiquerons l'exclusion des entreprises privées lucratives du champ de la protection sociale (telles des structures assurantielles) et du champ de la santé, de l'action sociale, de l'accueil de la petite enfance et de la prise en charge de la perte d'autonomie.**
- 241 **Les syndicats feront la promotion du nouveau statut du travail salarié (NSTS) revendiqué par la CGT. Le NSTS doit notamment prendre en compte la situation des femmes, qui ont davantage de périodes d'absence (pour s'occuper des enfants et/ou des parents en perte d'autonomie) et de sous-emploi (temps partiel, halo du chômage) et la situation des jeunes, qui obtiennent un CDI de plus en plus tard, avec des périodes de précarité de plus en plus longues, des stages non rémunérés et de trop faibles salaires en début de carrière.**

- 242** Le NSTS suppose également de revendiquer, au-delà des formations certifiantes qui valident des compétences, l'élargissement de l'accès à des formations qualifiantes, permettant la négociation du salaire via les grilles salariales.
- 243** Nous revendiquerons un droit à la formation à la main du ou de la salarié-e, pour 10% de son temps de travail, avec un accompagnement pour les personnes éloignées de l'emploi.
- 244** Nous poursuivrons la bataille avec la Confédération européenne des syndicats (CES), pour que soit reconnue, au niveau européen, une présomption de salariat pour les travailleur·ses des plateformes.

2.1.3 Pour l'abrogation de la réforme des retraites et le retour à la retraite à 60 ans

- 245** Au premier semestre 2023, l'immense majorité de la population s'est opposée à une réforme inique, reculant de deux ans l'âge légal de départ en retraite, par des grèves massives et des manifestations comptant plus de 3 millions de participant·es à l'appel d'une large intersyndicale.
- 246** Deux ans après cette réforme, imposée à tout un peuple par le recours au 49.3 à l'Assemblée nationale, et après le magistral échec électoral d'Emmanuel Macron aux législatives de juin et juillet 2024, les gouvernements se succèdent.

Résolutions

- 247** Après les fortes mobilisations de la rentrée 2025 et notamment, dans la perspective des prochaines échéances électorales, la CGT poursuivra la bataille pour l'abrogation de la réforme des retraites de 2023, pour un retour à 60 ans de l'âge légal de départ à taux plein et pour la suppression de la décote.
- 248** Nous nous battons pour des départs en retraite anticipés tenant compte de la pénibilité, comme l'ont gagné nos camarades cheminots, des ports et docks et de la chimie.
- 249** La bataille doit également permettre de gagner la reconnaissance des années d'étude, des aménagements de fin de carrière et l'augmentation des pensions.

2.1.4 Pour davantage de force, lier nos revendications de travailleur·ses et de consommateur·ices et usager·es

250 Nous devons travailler, à chaque fois que nécessaire, l'articulation entre nos revendications de travailleur·ses et le fait d'être consommateur·ices et usager·es, avec l'appui d'Indecosa-CGT, notre association d'information et de défense des consommateur·ices salarié·es.

Résolution

251 **Les organisations et les syndicats s'engagent à créer et amplifier leurs liens avec Indecosa-CGT, afin de mener un travail en commun.**



2.2 Mener notre plan d'action syndical pour l'environnement et l'industrie

2.2.1 Pour une industrie d'avenir correspondant aux aspirations et aux besoins des générations futures

- 252 L'industrie est un pilier fondamental pour répondre aux besoins des populations et financer notre modèle social. Elle structure les territoires, génère des emplois qualifiés et constitue un levier essentiel pour l'innovation et la souveraineté alimentaire, énergétique, en matière de santé...
- 253 Pourtant, depuis plusieurs décennies, elle subit une pression croissante liée à la globalisation des échanges, et une désindustrialisation à laquelle il est essentiel de remédier.
- 254 Il faut rompre avec les choix politiques néolibéraux en France et en Europe, mortifères pour l'industrie et l'avenir de la planète. Les entreprises du CAC 40 opèrent à l'international au détriment de la croissance nationale : 62 % de leurs effectifs sont à l'étranger (38 % chez leurs homologues allemandes) et elles réalisent les trois quarts de leur activité à l'étranger, favorisant la délocalisation et l'importation.
- 255 Dans la vision financière et spéculative de notre économie, les actionnaires prévalent, au détriment des investissements et des besoins sociaux : le montant des dividendes versées par les grandes entreprises du CAC 40 atteint des records chaque année, et le taux de dividendes distribués est plus élevé en France qu'ailleurs en Europe.
- 256 La CGT ambitionne de sauvegarder et, plus encore, renforcer l'emploi, tout en transformant les modes de production afin de les décarboner, de les rendre respectueux de la nature, économes en ressources et qu'ils répondent aux besoins essentiels des populations (énergie, eau, habitat, santé, transports, alimentation, communication...).
- 257 Pour développer des alternatives aux procédés polluants, améliorer l'efficacité énergétique et concevoir des matériaux durables, des investissements massifs doivent être engagés d'urgence dans la recherche et l'innovation publique. De même, le renforcement des organismes publics de recherche est indispensable.
- 258 Face aux dégâts de la mondialisation et aux logiques de marché, un État stratège doit mettre en place une planification démocratique de la production et des investissements, basée sur la réponse aux besoins sociaux et écologiques.
- 259 Les productions stratégiques doivent être relocalisées en France, pour assurer notre souveraineté industrielle. Des filières adaptées aux nouveaux besoins (matériaux résistants, gestion des eaux, énergies renouvelables...) doivent être développées, tandis que des secteurs structurants doivent être nationalisés (acier, médicaments...).

- 260 Le rôle de l'État doit être renforcé. Il doit piloter la planification et les outils publics de financement tels que BPI France, l'Agence des participations de l'État, la Caisse des dépôts et consignations, etc. Des investissements massifs dans les infrastructures (bâtiments, réseaux de transport, d'eau, systèmes énergétiques...) doivent être programmés, les services publics renforcés pour faire face aux crises climatiques. La priorité doit être donnée aux territoires vulnérables.
- 261 La CGT dénonce les pratiques qui affaiblissent les normes sociales et environnementales, favorisent les délocalisations et fragilisent les PME sous-traitantes. Ces normes doivent être harmonisées par le haut et les politiques libérales remises en cause.
- 262 Les donneurs d'ordres appauvrissent les filières nationales en s'approvisionnant dans d'autres pays, forçant leurs sous-traitants à se délocaliser ou à disparaître.
- 263 À l'inverse, la proposition de loi sur les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitant, portée par la CGT de l'entreprise GM&S, met en avant les problématiques d'emplois dans les territoires. Elle entend y remédier en intégrant les sous-traitants dans les comités de groupe et les comités sociaux et économiques centraux des donneurs d'ordres, de façon à recevoir une information complète sur les conséquences des stratégies de ces derniers.
- 264 La transition écologique n'aura pas lieu sans les travailleur-ses, qui sont d'ailleurs les premières victimes des pratiques polluantes et pathogènes des entreprises. Seule leur implication permettra de mettre en cohérence les objectifs sociaux, environnementaux et de protection des emplois.
- 265 Certains dossiers engagés en commun avec des ONG et des associations le démontrent déjà. Ainsi, la lutte collective contre les PFAS (« polluants éternels ») a permis une première évolution de la législation.
- 266 Nos échanges avec nos partenaires syndicaux du monde entier nourrissent également nos travaux et réflexions : forums internationaux sur la transition juste initiés par la CGT, projets de coopération cofinancés par l'Agence française de développement (travaux sur l'extraction minière avec les confédérations arménienne et géorgienne et l'UD CGT de l'Allier...), préparation des COP avec les organisations de la CSI, etc.
- 267 La CGT exige donc :
- le maintien et la relocalisation de l'emploi industriel dans les territoires ;
 - la création de nouveaux emplois qualifiés dans les filières de la transition (énergies renouvelables, recyclage, mobilité durable...);
 - des moyens supplémentaires pour les représentant-es du personnel (CSE, expertises, formations) pour qu'elles et ils puissent exercer toutes leurs prérogatives ;
 - le retour des CHSCT, en leur ajoutant une compétence environnementale ;
 - un réel pouvoir d'intervention des organisations syndicales et des

CSE, jusqu'au veto, quand les projets de l'entreprise menacent l'emploi ou l'environnement ;

- une forte représentation des salarié-es dans les conseils d'administration (50 % dans le privé et un tiers dans le public) ;
- La conditionnalité des aides publiques à des critères économiques, sociaux et environnementaux et la mise en place d'un avis conforme des CSE.
- Cela suppose une politique ambitieuse de formation professionnelle et de reconversion, permettant aux travailleur-ses d'anticiper les mutations vers de nouveaux métiers et de participer activement à la transformation de leur outil de travail. Un droit à la formation et la sécurisation des parcours professionnels doit être garanti.

268 La CGT appelle à une refonte profonde de l'appareil industriel, intégrant :

- une réelle planification ;
- l'économie circulaire (réutilisation, recyclage, éco-conception) en s'appuyant sur des politiques publiques de recherche ambitieuses, les grandes entreprises devant financer leur propre recherche-développement ;
- la réduction des émissions de gaz à effet de serre par la modernisation des installations, l'électrification des procédés de production et l'utilisation de matériaux recyclés ;
- la baisse de la consommation de matières premières ;
- le développement de filières locales ;
- une commande publique et une politique d'achat des entreprises favorisant la production locale, avec la création d'un index du « Made in France » ;
- la modulation des droits de douane en fonction du respect ou non des normes sociales, environnementales et fiscales.

269 La réaction aux effets du dérèglement climatique – vagues de chaleur, inondations, perte de biodiversité... – doit être pensée comme un enjeu collectif, social et démocratique. Les négociations collectives doivent l'intégrer (conséquences sur les conditions de travail, protection contre les risques climatiques...).

270 Une protection renforcée des salarié-es précaires et des populations vulnérables, ainsi que des politiques de redistribution, doivent réduire les inégalités.

271 La CGT propose un projet global, qui lie justice sociale et transition écologique. Il s'agit de construire une industrie au service des besoins humains, tournée vers l'avenir, respectueuse des travailleur-ses et de la planète.

272 Cette transformation, fondée sur la planification, la souveraineté et la participation démocratique, doit rompre avec les logiques actuelles de concurrence et de dumping, et redonner à l'industrie française et européenne un rôle moteur dans la transition vers une société juste et durable.

- 273** Les syndicats CGT continueront, conformément aux conclusions des États généraux de l'industrie et de l'environnement et aux décisions du CCN de mai 2024, de déployer notre plan d'action syndical et d'amplifier la reconquête pour la ré-industrialisation. Celle-ci s'inscrit dans notre bataille pour la planification des productions, pour des biens plus durables, en réponse aux besoins d'aujourd'hui et de demain.
- 274** Pour cela, nos syndicats doivent lier la question environnementale à leur action quotidienne sur les conditions de travail et d'emploi.
- 275** Ils mettront en place une planification CGT pour poursuivre le travail sur l'interdépendance des filières et les liens entre syndicats en territoires, autour de luttes à mener collectivement et à mettre en lumière, comme cela a pu être fait jusqu'à la victoire pour la centrale de Gardanne, Vencorex, la Fonderie de Bretagne, Chapelle Darblay, Duralex, Valdunes...
- 276** Chaque fois que possible, nos organisations travailleront collectivement avec des associations et des ONG environnementales, sur la base des revendications CGT, sur des dossiers d'intérêt général, comme cela a pu être fait avec succès sur les polluants éternels (PFAS) ou l'amiante.
- 277** Le Radar travail-environnement de l'Ugict doit être déployé pour étendre le champ des revendications sociales aux enjeux écologiques, dans les entreprises et les collectivités.
- 278** Des outils seront mis à disposition des militant-es (guides, formations...) pour développer des projets de territoires et de filières, porter les revendications des salarié-es, avec un objectif d'appropriation des moyens de production allant jusqu'à la nationalisation sous contrôle démocratique.
- 279** Les deuxièmes États généraux pour l'industrie et l'environnement, permettant de présenter la carte de France de nos projets, seront organisés au cours du mandat.
- 280** Nous mènerons la bataille pour de nouveaux droits d'intervention des salarié-es, pour installer une véritable démocratie sociale dans l'entreprise.
- 281** La CGT doit imposer la démocratisation des institutions financières nationales et territoriales, telles l'Agence de participation de l'État ou BPI France, dans le cadre d'un Pôle financier public, pour que la valeur au sein des entreprises bénéficie à celles et ceux qui la créent.
- 282** La CGT continuera à peser, dans le débat public et auprès des parlementaires, pour obtenir des lois contre le dumping social, pour la transparence et la conditionnalité des aides publiques aux entreprises. Nous nous appuierons sur les avancées de différentes propositions de loi, portées par les ex-salarié-es de GM&S et la fédération des travailleur-ses de la Métallurgie, et par la fédération du Commerce, pour responsabiliser les donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et pour gagner un avis conforme du CSE sur l'utilisation des aides publiques. Ces revendications seront déclinées avec les structures de la CGT en territoires, pour interpeller les élu-es locaux-les et pouvoirs publics, en lien notamment avec nos mandaté-es dans les Ceser.

283 Nous devons faire en sorte que le devoir de vigilance s'impose aux entreprises.

284 Nous voulons aussi peser sur les orientations stratégiques des multinationales. Cela nécessite un État stratège et passe par un contrôle des appels d'offres publics ou privés, qui doivent être conditionnés à des critères sociaux et environnementaux.

2.2.2 Pour la transformation numérique et une intelligence artificielle au service du progrès social

285 La transformation numérique et l'intelligence artificielle (IA) bouleversent le monde du travail, augmentant la valeur ajoutée pour les entreprises, trop souvent sans profiter à celles et ceux qui la créent, en termes d'emploi, de défense des métiers, de salaire, de reconnaissance des qualifications, de sens et de réduction du temps de travail.

286 Elles conduisent souvent à l'intensification du travail, au contrôle et à de nouvelles formes d'exploitation des travailleur-ses. Le patronat profite souvent des nouveautés technologiques pour délocaliser, dans une démarche de réduction des coûts et de dumping social.

287 Ainsi, ces évolutions technologiques majeures et leur développement rapide créent de nouvelles inégalités et renforcent une organisation du travail pensée pour détruire le collectif de travail, isoler les travailleur-ses et les mettre sous pression pour plus de productivité, tout en accentuant l'impunité patronale et les transferts de risques et de responsabilités sur les travailleur-ses.

288 Ce mouvement s'accompagne de la remise en cause des emplois, des métiers, des qualifications et des savoir-faire professionnels, par la transformation des lieux de travail, parfois jusqu'à leur disparition.

289 L'IA peut par ailleurs réduire le travail à la simple vérification et à la correction de résultats, supprimant toute initiative et affectant le sens du travail. Elle peut complètement le déshumaniser, supprimer l'intervention humaine et les interactions sociales, comme c'est le cas dans certaines des activités ou secteurs tout automatisés : ports, péages, grande distribution, logistique, transport...

290 En outre, 75 % des concepteurs d'algorithmes sont des hommes et les bases de données utilisées sont insuffisamment renseignées sur l'approche genrée. L'IA reproduit donc et amplifie les biais de genre, ce qui peut porter préjudice aux femmes dans leur carrière et leur santé.

291 Pour la CGT, le numérique et l'IA ne doivent ni détruire l'emploi, ni déshumaniser le travail, ni accroître les inégalités femmes-hommes, ni introduire des discriminations raciales, sexistes ou de toute autre forme, ni permettre de renforcer la surveillance patronale des salarié-es.

292 Le déploiement de l'IA opéré par le patronat ne respecte pas la démocratie sociale et ne répond pas aux besoins sociaux et environnementaux. Il doit être encadré par la loi, la négociation collective et le respect des droits des travailleur-ses. Le partage des richesses créées grâce à l'IA reste au cœur de nos revendications.

- 293 Pour que l'IA soit au service du progrès social et environnemental, les organisations de la CGT doivent élever le rapport de force sur ce thème. Dans les entreprises, doit être reconnu le droit à s'opposer à la mise en place de l'IA, à imposer des informations-consultations et des expertises sur les conséquences de ces technologies dans les secteurs déjà impactés.
- 294 Le numérique ne doit pas être un nouveau terrain de domination, mais un levier d'égalité et d'émancipation collective pour répondre aux besoins des citoyen·nes. C'est un enjeu de démocratie.
- 295 La CGT défend le droit à la communication au même titre que le droit à la santé, l'éducation, l'eau... Une interaction étroite existe entre les services, les contenus et le réseau.
- 296 Pour garantir ce droit, il est urgent de créer un service public de la communication intégrant la gestion, la protection et la sécurisation des données pour gérer, sauvegarder, contrôler les données numériques et leur utilisation, afin que les usager·es, mais également les entreprises et les administrations, en aient la maîtrise.

Résolutions

- 297 **Des assises de la transformation numérique et de l'IA dans le monde du travail seront construites avec les professions et les territoires, en lien avec la CES et la CSI, pour populariser les textes européens (IA Act, par exemple) et leur application. Il s'agit d'aider nos militant·es à s'en approprier les enjeux économiques, sociaux et environnementaux, de protection des données, lancer le débat public sur la standardisation du travail relationnel et ses méfaits, et pousser pour une convention OIT empêchant notamment la mise sous tutelle des salarié·es.**
- 298 **Des formations et des journées d'étude seront proposées pour permettre aux syndiqué·es de reprendre la main sur le déploiement de l'IA dans leur travail.**
- 299 **Un guide confédéral sera publié pour aider à la négociation des accords collectifs et imposer le contrôle des représentant·es du personnel sur le déploiement de l'IA et l'utilisation des aides publiques correspondantes.**
- 300 **Le travail des mandaté·es dans les Ceser sera coordonné, pour imposer le contrôle des aides financières versées par les collectivités territoriales aux entreprises pour développer l'IA.**
- 301 **Des projets alternatifs impliquant l'IA seront mis en avant, avec les fédérations et comités régionaux concernés, pour contrer ceux imposés par le patronat.**
- 302 **Des décryptages et des outils seront travaillés avec les fédérations concernées pour faire face aux atteintes à la démocratie liées à l'IA (sur les réseaux sociaux, dans le secteur de l'information...).**
- 303 **La CGT proposera, au sein de la CES, un travail de construction d'une filière européenne d'IA souveraine, respectueuse des travailleur·ses et de l'environnement.**
- 304 **La CGT proposera à la CSI de lancer une grande campagne pour obtenir une convention OIT sur l'IA, afin de protéger les emplois et les conditions de travail et d'interdire le pilotage des armes par l'IA.**

2.2.3 Pour une véritable démocratie au travail

- 305 Pour accompagner les politiques libérales, le patronat s'affaire à déconstruire le droit du travail et à affaiblir la démocratie au travail, alors que pour répondre aux défis actuels il est au contraire nécessaire de les faire progresser.
- 306 Les ordonnances Macron-Pénicaud ont fortement transformé la représentation des salarié·es et leur droit d'expression. Elles ont aussi inversé la hiérarchie des normes, plaçant l'accord collectif au-dessus de la loi, alors que celle-ci doit être garante du socle commun applicable à tou·tes. Elles détournent les négociations collectives vers le niveau central, dans les groupes ou les administrations, affaiblissant le pouvoir de négociation en local et le rôle de nos délégué·es syndicales et syndicaux.
- 307 L'éclatement des collectifs de travail, les délocalisations, l'ubérisation et le développement du travail précaire sont autant d'évolutions structurantes du monde du travail.
- 308 Parallèlement, l'explosion des dividendes et les milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, sans évaluation ni contrôle, nécessitent de nouveaux droits d'intervention pour celles et ceux qui créent les richesses dans l'entreprise.
- 309 Les difficultés à mettre en place et à consolider une présence syndicale dans les groupes et les multinationales à la taille de plus en plus importante, montrent à quel point des évolutions sont indispensables.
- 310 Il est impératif de poursuivre la bataille contre les ordonnances Macron et pour le renforcement des droits d'intervention des salarié·es dans l'entreprise.

Résolutions

- 311 **Une boîte à outils actualisée sera mise à disposition des organisations et des militant·es, rassemblant éléments juridiques, modèles et exemples d'accords collectifs utiles. Elle développera la stratégie syndicale CGT à partir du travail réel des salarié·es, pour les impliquer dans les négociations, à mener avec leur appui et sous leur regard.**
- 312 **Les organisations de la CGT feront en sorte d'installer sur tous les lieux de travail le débat démocratique nécessaire à la bataille des idées, à l'élévation du rapport de force et aux victoires dans les négociations collectives de proximité, en entreprises et dans les administrations.**

2.3 Améliorer les conditions de travail

2.3.1 Pour que cessent les morts, les accidents au travail et les maladies professionnelles

- 313 Les mauvais chiffres de la France ne doivent pas rester de simples données statistiques. Ce sont autant de vies perdues ou gravement gâchées par le handicap, de familles endeuillées, de collègues traumatisé·es. Derrière chaque mort ou chaque handicap, il y a une entreprise qui n'a pas rempli son devoir de protection, un État qui n'a pas imposé des règles de sécurité strictes et un système qui tolère l'inacceptable.
- 314 Ce n'est pourtant pas une fatalité. La signature de la charte sociale des JOP 2024 et la vigilance de la CGT quant au respect des engagements, ont permis une baisse conséquente des accidents du travail sur les nombreux chantiers concernés.
- 315 En outre, les indicateurs de santé au travail des femmes se dégradent ces vingt dernières années, avec notamment un taux de sinistralité en augmentation pour raison de santé plus élevé que pour les hommes, du fait de l'invisibilisation persistante de l'exposition aux risques professionnels dans les métiers féminisés, l'inadaptation de certaines conditions de travail dans les métiers à prédominance masculine et, enfin, des arrêts maladie liés à la santé reproductive.
- 316 La CGT inscrit aussi dans son combat la reconnaissance des « morts du chômage », qui se comptent chaque année en dizaines de milliers de personnes. Chaque année, le chômage tue : par la précarité, la perte de droits, le stress, la stigmatisation, l'accès dégradé à la santé, et les effets sociaux dévastateurs de la privation d'emploi. Cette hécatombe sociale doit être reconnue au même titre que les morts causées par l'organisation du travail.

Résolutions

- 317 **Pendant le mandat, les syndicats s'engagent :**
- 318 • **à mettre en visibilité les morts, les accidents au travail et les maladies professionnelles, dans le cadre d'une grande campagne sur les conditions de travail pour en faire un enjeu de société, et en se saisissant de la Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail du 28 avril ;**
- 319 • **à prendre en compte les situations de travail et de vie différenciées, des femmes et des hommes, pour agir en amont sur l'organisation du travail et la prévention des risques ;**
- 320 • **à lutter contre la sous-déclaration des accidents du travail, avec une grande campagne d'information auprès des travailleuses et des travailleurs sur leurs droits ;**
- 321 • **à revendiquer, pour les mineur·es en formation, le rétablissement des protections supprimées par les lois de 2015 et 2018, à savoir l'interdiction des travaux dangereux et le contrôle obligatoire des conditions de travail par l'inspection du travail, avant tout premier contrat d'apprentissage ;**

- 322 • à revendiquer l'instauration d'un droit de retrait pour les stagiaires des lycées professionnels, avec maintien de la gratification et possibilité de déroger aux semaines de stage en cas de danger ou de violences sexistes et sexuelles ;
- 323 • à revendiquer la suppression des stages en entreprise dès le collège et les séquences d'observation en seconde générale et technologique qui ne représentent pas d'intérêt pédagogique ;
- 324 • à mettre en place un observatoire national pour obtenir un vrai décompte des morts au travail, avec des universitaires et des associations de référence ;
- 325 • à imputer les responsabilités en allant systématiquement au pénal lorsque les familles le souhaitent, pour obtenir des évolutions législatives ;
- 326 • à accompagner les salarié-es concerné-es par des maladies professionnelles ou des accidents du travail, pour obtenir leur reconnaissance, la réparation et les mesures de prévention correspondantes ;
- 327 • à exiger la négociation et l'application d'accords collectifs contraignants sur les grands chantiers, donnant des moyens aux organisations syndicales et aux représentant-es des salarié-es. Nous continuerons à revendiquer le rétablissement des CHSCT, l'augmentation des moyens de l'inspection et de la médecine du travail, pour des mesures de prévention et les contrôles nécessaires au respect de la législation et des accords collectifs ;
- 328 • à poursuivre la bataille pour les droits des travailleur-ses précaires, notamment salarié-es en intérim, en termes de formation qualifiante, d'évolution professionnelle et d'égalité de traitement.

2.3.2 Pour de meilleures conditions de télétravail

- 329 Une large majorité des Ictam est désormais concernée par le télétravail, ce qui pose de nombreuses questions que nous devons prendre en compte, avec de nouvelles pratiques syndicales pour lutter contre l'isolement de toutes les catégories de salarié-es concernées.
- 330 Il est nécessaire de lutter contre le temps de travail non déclaré avec l'aide des inspections du travail, d'œuvrer pour rendre effectif le droit à la déconnexion et d'obtenir que les open spaces et le flex office répondent à des normes en nombre de mètres carrés par salarié-e et à leur besoin d'espace personnel.

- 331 En s'appuyant sur les productions de l'Ugict, des guides de négociation seront mis à disposition sur l'ensemble des nouveaux environnements de travail, pour aboutir à des accords d'entreprise, de branches et dans les administrations.
- 332 La CGT œuvrera à l'adoption puis à la transposition d'une directive européenne de haut niveau sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

2.3.3 Reprendre la main sur le contenu et le sens du travail

- 333** Le patronat œuvre à la financiarisation accrue du capitalisme et à la recherche permanente du profit maximum à court terme, ce qui provoque l'individualisation des organisations de travail, la casse des collectifs, la souffrance au travail et la précarité.
- 334** L'incapacité des entreprises à conduire des stratégies répondant aux besoins humains impose aux travailleuses et travailleurs de reprendre la main sur le sens et le contenu de leur travail.
- 335** Pour cela, ils et elles doivent disposer de nouveaux droits au travail, leur permettant de délibérer collectivement pour proposer des alternatives, partie intégrante d'un projet de société où le travail permet de se réaliser, de progresser et devient émancipateur.
- 336** Une attention particulière sera portée aux problématiques des employé-es et ouvrier-es, afin de proposer des stratégies syndicales convergentes de lutte contre les politiques managériales délétères du « Wall Street Management ».

Résolutions

- 337** Des outils de communication pédagogiques seront proposés et la stratégie syndicale CGT à partir du travail réel sera intégrée dans toutes les formations CGT, pour sa mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation. Un accompagnement spécifique sera proposé aux élu-es et mandaté-es.
- 338** Un travail sera engagé avec nos organisations, en s'appuyant sur les travaux de chercheur-ses et d'expert-es pour définir les conditions de création de nouveaux droits d'expression et de délibération collectives sur les lieux de travail.
- 339** La réflexion sera poursuivie avec les organisations sur les vecteurs d'émancipation et de sociabilisation que peuvent constituer les activités sociales et culturelles, gérées par les élu-es du personnel, ainsi que sur les outils d'éducation populaire qui peuvent être mis à disposition des syndicats.



2.4 Gagner l'égalité des droits

2.4.1 Pour la régularisation et la continuité des droits des travailleuses et travailleurs étranger·es et des migrant·es

- 340 L'unité du salariat est une condition nécessaire pour gagner de nouvelles conquêtes sociales et pour vaincre l'extrême droite.
- 341 Sur 27 millions de salarié·es en France, les 3,4 millions de travailleuses et travailleurs étranger·es occupent une place dans la classe ouvrière, particulièrement dans des secteurs primordiaux pour répondre aux besoins de notre société : hôpital, aide à la personne, transport, propreté...
- 342 Alors que leur apport culturel, social et économique pour notre société est indiscutable, les discours racistes et xénophobes en font des boucs émissaires responsables de la crise, du chômage et de la dette.
- 343 Ces dernières décennies ont été marquées par une succession de textes, en particulier les lois immigration et les très nombreuses circulaires du ministère de l'Intérieur, depuis la dissolution de l'Assemblée nationale de juin 2024.
- 344 Face à ces politiques discriminatoires, favorisant volontairement la surexploitation, le dumping social et les inégalités entre femmes et hommes, la CGT réaffirme que les travailleuses et travailleurs, quelle que soit leur origine ou leur nationalité, doivent disposer des mêmes droits.
- 345 C'est le sens de l'engagement de la CGT auprès des travailleuses et travailleurs « sans papiers » depuis 2008, qui a permis d'arracher, par la grève, des dizaines de milliers de titres de séjour sur la base de la relation de travail, mais aussi le respect du Code du travail et l'égalité des droits.
- 346 Ce combat doit se poursuivre et s'amplifier. La délivrance de titres de séjour par le travail ne doit plus être accordée à titre exceptionnel, mais être automatique dès que la relation de travail est prouvée, par tous moyens.
- 347 Le gouvernement ne limite pas sa politique à la disparition des régularisations, il organise le blocage du renouvellement des titres de séjour, avec la dématérialisation des procédures, des politiques discriminantes sur la maîtrise de la langue française et en multipliant les obstacles en cas de changement d'employeur.
- 348 Les effets sont dévastateurs : suspension du contrat de travail voire licenciement, perte de droits sociaux, de protection sociale, d'accès au logement et de versement des retraites... Ces attaques nous imposent d'élargir notre action syndicale au plus près des travailleuses et travailleurs, dans nos syndicats jusqu'à la Confédération.
- 349 Partant du principe qu'un·e salarié·e sans titre de séjour est un·e salarié·e sans droit, la lutte pour la régularisation et pour la simplification des procédures de renouvellements de titres doit être au cœur de notre activité.

350 Par l'engagement de l'ensemble de nos organisations, avec les travailleuses et travailleurs étranger-es (avec ou sans titre de séjour), nous devons élever le rapport de force, à l'instar des luttes des travailleuses et travailleurs sans papiers, menées entre 2008 et 2023.

Résolutions

351 Au cours de ce mandat, chaque organisation du CCN désignera un-e référent-e « Droits des travailleur-ses étranger-es », pour aider à la préparation et à la coordination des luttes sur le sujet.

352 Dans un souci d'unité d'action et de proximité, les mobilisations initiées lors du vote de la loi immigration, puis en 2024 avec le monde syndical et associatif (collectif Né-es ici venu-es d'ailleurs) doivent être envisagées au plan local.

353 Notre organisation veillera à ce que les cours de langue et d'alphabétisation se développent dans nos territoires, dans les unions locales, unions départementales et Bourses du travail, en lien avec notre association Avenir social, comme c'est déjà le cas dans certains départements.

354 Nous œuvrerons pour gagner, avec les fédérations, des formations au français spécifiques aux travailleuses et travailleurs étranger-es, payées par les employeurs, dans le cadre des branches professionnelles notamment.

355 Les syndicats s'approprieront les dates de manifestations du 18 décembre (Journée internationale des migrant-es) et du 21 mars (Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale).

356 La stratégie CGT, en lien avec la commission confédérale, sera déclinée au plus près des syndicats par des formations dédiées à l'accueil, la défense et l'organisation des travailleuses et travailleurs étranger-es dans nos syndicats.



2.4.2 Pour éradiquer le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail

- 357 Selon le Défenseur des droits, les statistiques sur les discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée restent très élevées. Dans son baromètre, il indique que plus de la moitié des saisines reçues par l'institution en matière de discriminations liées à l'origine se sont déroulées dans la sphère professionnelle.
- 358 Les analyses de l'Insee montrent que la discrimination raciale à l'embauche est massive, en particulier contre les candidat·es issu·es de l'immigration.
- 359 Par ailleurs, comme le montre un récent rapport du Défenseur des droits, les discriminations raciales nécessitent de créer de nouveaux droits d'enquête pour les instances représentatives du personnel (IRP) et représentant·es syndicales et syndicaux.

Résolutions

- 360 **Pour lutter contre le racisme en entreprise et dans la CGT, les syndicats s'engagent à déployer des formations et des journées d'étude, en s'appuyant sur la plateforme commune unitaire.**
- 361 **Une plateforme revendicative et des outils (procédures de consultation, accords types, tracts...), pour obtenir des avancées dans les entreprises et les branches, seront mis à disposition des syndiqué·es et salarié·es.**
- 362 **Les syndicats feront la promotion des formations au sein de la CGT, conçues en lien notamment avec celles que dispense la Ligue des droits de l'homme.**
- 363 **Nous revendiquons un droit d'enquête des CSE sur les discriminations raciales, en lien avec le Défenseur des droits.**

2.4.3 Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- 364 L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 22,2 % et même de 40,9 % pour les mères de trois enfants ou plus ! Ces chiffres ne sont pas une fatalité.
- 365 Nous pouvons conquérir l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes et, notamment, financer l'abrogation de la réforme des retraites.
- 366 L'égalité salariale bénéficierait à toute la société, qu'il s'agisse des salarié·es du privé comme du public, en entraînant davantage de cotisations sociales pour le financement de la protection sociale, les services publics, etc.

- 367 Dans l'univers professionnel, l'écrasante majorité des employeur·ses, que ce soit dans le privé ou dans le public, ne font rien d'efficace pour prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS), les détecter, protéger et accompagner les victimes, sanctionner les agresseurs puis reconstruire le collectif de travail.
- 368 Pourtant, les VSS au travail peuvent avoir un impact sur la situation professionnelle des victimes, le déroulement de carrière, les rémunérations... Nous devons garantir à toutes et tous un environnement de travail non sexiste et sécurisant.
- 369 Par ailleurs, l'égalité des droits doit intégrer explicitement les privé·es d'emploi, particulièrement les femmes qui sont surreprésentées dans la privation d'emploi et les emplois précaires.
- 370 Les discriminations liées aux interruptions de carrière, à l'absence d'employeur et à la précarité doivent être combattues avec la même vigueur que celles existant dans l'emploi.

Résolutions

- 371 **Les syndicats s'engagent à construire les conditions de la réussite de la grève interprofessionnelle du 8 mars, dans l'unité la plus large, avec une grande campagne confédérale pour l'ancrer dans les entreprises et l'amplifier.**
- 372 **Ils se battent pour la revalorisation des métiers féminisés (en s'emparant de l'étude de l'Ires), dont ceux du soin et du lien, où les femmes sont moins payées que les hommes à travail de valeur égale. Ils lutteront contre les temps partiels, notamment ceux inférieurs à moins de 24 heures.**
- 373 **La CGT œuvrera à gagner des droits relatifs à la santé des femmes au travail en menant une campagne sur ce thème, prenant en compte les spécificités qui peuvent avoir un impact sur le travail, avec un focus sur sa pénibilité.**
- 374 **Les syndicats s'engagent à lutter contre les VSS sur tous les lieux de travail, y compris lorsqu'il n'y a pas de représentant·e du personnel, et dans la CGT, avec nos formations et notre cadre commun.**
- 375 **Nous intégrerons dans toutes les négociations d'égalité professionnelle une partie sur la question de la lutte contre les VSS.**
- 376 **Nous mènerons une campagne de sensibilisation et d'interpellation des employeurs sur tous les lieux de travail, à l'occasion du 25 novembre, Journée mondiale contre les violences sexistes et sexuelles.**

2.4.4 Pour l'égalité des droits des personnes en situation de handicap

- 377 Le handicap reste en France le premier motif de discrimination recensé par le Défenseur des droits. Les personnes en situation de handicap sont victimes de nombreux freins à l'embauche et à l'inclusion :
- politiques de non-recrutement des entreprises (taux moyen de 3,6 % de personnes en situation de handicap dans les entreprises, contre 6 % exigés par la loi de 1987) ;
 - postes peu valorisés, pénibles et invisibilisés ;
 - difficultés d'accès à l'éducation, à la formation, aux transports, aux logements...
- 378 La société et les infrastructures restent fortement validistes, ce qui constitue un frein à la vie et à l'emploi.
- 379 Elles représentent 14 % de la population et leurs conditions de vie et de travail constituent un enjeu syndical et politique majeur. La CGT défend une société inclusive garantissant l'égalité des droits, l'accès à l'emploi, à la formation, à la prévention et au maintien dans l'emploi.
- 380 Plus de vingt ans après la loi « Handicap » de 2005, le constat est clair : l'accessibilité est insuffisante, l'obligation d'emploi non respectée, les discriminations persistantes et les services publics saturés. Le handicap reste trop souvent traité comme un coût et non comme une question de droits et de dignité.
- 381 L'inclusion doit être effective dans l'emploi, l'éducation, le logement et les transports.
- 382 La syndicalisation des travailleur·ses en situation de handicap, y compris en Esat (établissements ou services d'accompagnement par le travail), est une priorité.

Résolutions

- 383 **Pour obtenir l'égalité des droits des personnes en situation de handicap, les syndicats feront la promotion des Rencontres du handicap, organisées, en novembre 2025 à Montreuil dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap.**
- 384 **Les syndicats revendiqueront des investissements massifs dans l'accessibilité, des politiques d'emploi réellement inclusives et des droits au bénéfice des personnes en situation de handicap, contraignants pour les employeurs.**
- 385 **Nous porterons une approche collective du handicap et militerons pour un véritable service public du handicap, fondé sur l'égalité réelle et l'autonomie. Nous exigerons des moyens renforcés pour les MDPH, la santé au travail et les services publics.**

2.4.5 Pour s'émanciper et lutter contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+

- 386 L'égalité n'est pas un supplément d'âme, mais un combat syndical de premier plan, contre la domination et l'exploitation capitaliste.
- 387 Depuis près de trente ans, la CGT s'organise pour faire reculer les discriminations et conquérir l'égalité des droits au travail pour les personnes LGBTQIA+. Si des avancées législatives ont été obtenues, la réalité du monde du travail reste souvent marquée par des inégalités, des violences, du silence ou de l'invisibilisation.
- 388 Si le syndicalisme peut être un levier puissant contre toutes les formes de discrimination, encore faut-il connaître les réalités vécues par les travailleuses et travailleurs LGBTQIA+, comprendre les mécanismes d'exclusion et savoir comment intervenir.

Résolution

389 **La CGT revendique une société et un monde du travail inclusifs, où chacune et chacun puisse vivre et travailler librement, sans crainte ni discrimination. Les syndicats s'engagent à promouvoir en leur sein les formations confédérales contre les discriminations.**

2.5 Outiller nos syndicats pour la bataille sur les salaires et le temps de travail

2.5.1 Pour l'augmentation des salaires et des pensions, pour la hausse du point d'indice des fonctionnaires

- 390 L'inflation, essentiellement liée au coût du capital, à la spéculation et à la flambée des prix de l'énergie, des produits alimentaires et des loyers, pèse fortement sur les budgets des ménages. Dans ce contexte, le gel du point d'indice des fonctionnaires et la stagnation des salaires et des pensions ces dernières années constituent un grave problème.
- 391 D'après l'Insee, la pauvreté augmente, avec 9,8 millions de personnes sous le seuil de pauvreté monétaire, ce qui représente un taux de pauvreté de 15,4 %, son plus haut niveau depuis 1996. L'inflation, la précarité de l'emploi et les ruptures de parcours professionnels sont identifiées comme les principales causes.
- 392 Il faut aussi sortir du cercle vicieux des exonérations de cotisations sociales, qui tirent les salaires vers le bas, dilapident l'argent public et affaiblissent notre Sécurité sociale. Au lieu des primes, souvent non cotisées, qui se substituent aux salaires, la CGT défend l'augmentation générale des salaires, du point d'indice des fonctionnaires et des pensions de retraite.
- 393 Une véritable prise en compte des qualifications, de l'expertise et de l'expérience des salarié-es est, par ailleurs, aussi juste socialement que nécessaire économiquement.

- 394** Les syndicats s'engagent à amplifier le travail déjà réalisé dans le cadre de la campagne « salaires » (déploiement du kit salaires), pour gagner des revalorisations de salaires partout, l'augmentation du Smic, à hauteur de la revendication figurant dans nos repères revendicatifs et la mise en place de l'échelle mobile des salaires.
- 395** Un plan d'action sera déployé dans la Fonction publique, inscrit dans le cadre des états généraux.

2.5.2 Pour la réduction du temps de travail

- 396** La lutte pour l'augmentation des salaires, la réduction du temps de travail et le partage des richesses doit intégrer la question du chômage, produit direct de décennies de politiques patronales de réduction de l'emploi et d'intensification du travail.
- 397** Pour nombre de salarié·es, les 35 heures ne sont même pas effectives (forfaitisation, annualisation du temps de travail...). La CGT réaffirme que la réduction du temps de travail à 32 heures et le développement massif des embauches sont des leviers indispensables pour réduire la privation d'emploi.
- 398** Dans un contexte de télétravail généralisé, les forfaits jours s'appliquent de plus en plus, y compris pour les employé·es et ouvrier·es. Réduire la durée du travail reste une de nos priorités revendicatives.
- 399** Nous voulons travailler moins pour travailler mieux, travailler toutes et tous, permettre de d'articuler vie privée et vie professionnelle, tout en réduisant les temps partiels subis, le nombre d'accidents du travail, et accroître l'espérance de vie en bonne santé.

- 400** Pour porter cette revendication, les syndicats pourront déployer la campagne sur les 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire.
- 401** Ils pourront également s'appuyer sur les outils mis à disposition des organisations, permettant de mener des recours juridiques contre le forfait jours.
- 402** Sur les lieux de travail, la bataille pour la généralisation du « temps partiel senior choisi » et des départs à la retraite anticipés sera popularisée, en s'appuyant sur les droits obtenus par la lutte dans des secteurs tels que la SNCF, les ports et docks ou la chimie.
- 403** La bataille pour l'amélioration des droits des salarié·es à temps partiel (négociations, évolution du cadre juridique) doit être poursuivie.

Partie 3

**Stratégie
des luttes**

- 404 La mobilisation de 2023 contre la réforme des retraites nous offre un excellent exemple pratique pour analyser concrètement, hors des débats de posture, l'état du rapport de force et affiner notre stratégie de lutte pour gagner.
- 405 Nous avons battu les records en nombre de manifestant·es et en durée de mobilisation. Nous avons gagné très largement la bataille de l'opinion, ce qui a empêché Emmanuel Macron de trouver une majorité de député·es pour voter sa réforme.
- 406 Mais il a pu imposer sa réforme grâce à la Constitution de la V^e République et au 49.3. Il nous a manqué deux choses essentielles : la capacité d'étendre les grèves après le 7 mars, où l'intersyndicale avait appelé « à mettre la France à l'arrêt », et la mobilisation massive des étudiant·es et des lycéen·nes.
- 407 Ne fuyons pas nos propres responsabilités en allant chercher des prétextes extérieurs : analysons, chacune et chacun, sur nos lieux de travail, les difficultés que nous avons eues à gagner un nombre massif de grévistes et à basculer dans la grève reconductible après le 7 mars.
- 408 Pour gagner des grèves fortes et durables, il faut des taux de syndicalisation élevés. Or, 70 % des salarié·es du privé n'ont pas de représentation de la CGT dans leur entreprise et nous syndiquons 2 % des actif·ves, 10 % en cumulant l'ensemble des organisations syndicales.
- 409 Le renforcement de la CGT (*voir la partie 1*) est donc une priorité et nous devons y consacrer tout le temps et toute l'énergie nécessaire. Le bilan que nous pouvons tirer de la mobilisation de 2023 confirme et amplifie celui de 2010 : des manifestations très fortes mais une difficulté à étendre la grève. Cela confirme la nécessité d'effectuer un travail approfondi de renforcement syndical et d'ancrage pour construire des grèves fortes.
- 410 Si nous obtenons des luttes gagnantes et des taux de grévistes importants dans des conflits d'entreprises ou dans des administrations, nous sommes beaucoup plus en difficulté pour les conflits interprofessionnels ou même sectoriels.
- 411 Par ailleurs, depuis quarante ans, le capital s'est internationalisé et nous avons besoin de renforcer notre capacité d'action européenne et internationale pour gagner.
- 412 Alors que, du fait de la montée de l'extrême droite, les rapports de classe s'exacerbent, avec un patronat de plus en plus arrogant, qui refuse désormais même de négocier des miettes, il nous faut absolument travailler sur ces points faibles pour renforcer le rapport de force à l'avenir.

3.1- Regagner le « tous et toutes ensemble »

3.1.1 Regagner la culture de la grève

- 413 La grève est un levier majeur de l'élévation du rapport de force. Ce n'est pas un objectif en soi, elle vise à atteindre un but précis : gagner la réalisation de nos revendications.
- 414 Pour se donner le maximum de chances de gagner, un mouvement doit veiller à élargir autant que possible sa base pour créer les conditions d'une action majoritaire. Ce qui signifie aussi une stratégie des formes de mobilisations, passant certes par la grève mais aussi la participation aux manifestations, la visibilité de la mobilisation via l'affichage devant les sites et les entreprises, sur les réseaux, etc.
- 415 Du fait du développement des secteurs tertiaires et des services, nous devons travailler les stratégies dans l'ensemble des secteurs et sortir des conceptions délégataires ou d'avant-garde, faisant reposer sur quelques secteurs clés la responsabilité de bloquer l'économie. Entrer dans l'action syndicale, faire grève, participe à faire prendre conscience aux travailleur-ses de leur force.

3.1.1.1 L'ancrage des luttes

- 416 **Avoir des revendications concrètes et immédiates pour ancrer la mobilisation et gagner à tous les niveaux**
- 417 Pour mobiliser, il y a nécessité de partir du travail et de problématiques très concrètes pour les salarié-es. On ne fait pas grève, ou très rarement, par solidarité mais parce que l'on sait que l'on est directement touché-e. Pour étendre la mobilisation nous avons besoin de montrer très concrètement l'impact d'une réforme pour chacune et chacun, par exemple en créant des simulateurs utilisables selon sa situation.
- 418 Il faut aussi mettre en avant nos propositions pour contrer le discours selon lequel « il n'y a pas d'alternative ». Nos propositions en matière de justice fiscale (taxe Zucman, réelle progressivité de l'impôt...), de remise en cause des 211 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises ou de financement des retraites démontrent qu'il n'y a aucune fatalité à la régression sociale.
- 419 Les journées d'action interprofessionnelles doivent s'appuyer sur des appels de branches et d'entreprises et dans les services avec des revendications concrètes. Il faut décliner systématiquement les revendications générales à tous les niveaux, de l'entreprise ou du service, à la branche et dans l'interprofessionnel. Une journée interprofessionnelle doit toujours permettre de faire coup double : gagner au niveau national et dans le service, l'entreprise ou le territoire.
- 420 Ainsi, pendant la mobilisation contre la réforme des retraites, les secteurs qui ont basculé en grève reconductible avaient souvent des revendications professionnelles complémentaires (départs anticipés, salaires...).

- 421 De même, s'il est très compliqué de mobiliser les salarié-es contre l'austérité budgétaire de façon générale, il est beaucoup plus efficace de travailler des cahiers revendicatifs très concrets, par exemple au niveau du territoire : nombre de lits d'hôpitaux ou de classes d'école menacées qu'on voudrait rouvrir... Les salarié-es font grève quand ils et elles sentent que la victoire est possible, avec des revendications concrètes et accessibles.
- 422 Il faut donc toujours bien préciser l'objectif revendicatif et ne jamais programmer « une date pour une date », avec des actions pouvant être vécues comme du témoignage.
- 423 Pour chaque journée de mobilisation, nous devons avoir la capacité d'expliquer ce que nous allons chercher et comment, pour ensuite valoriser le résultat obtenu. Et dès lors qu'il s'agit d'un objectif interprofessionnel, il doit être décliné concrètement par des cahiers revendicatifs sur les lieux de travail, en profitant ainsi de ces journées d'appel interprofessionnel pour faire monter des revendications professionnelles.
- 424 Il nous faut amplifier notre capacité à définir, dans chaque secteur professionnel un agenda revendicatif avec la stratégie de lutte correspondante, qui nourrisse et renforce les batailles interprofessionnelles.
- 425 **Faire de nos luttes des enjeux d'intérêt général et développer l'ancrage dans le territoire**
- 426 Le fait de transformer la bataille contre la fermeture d'une usine, d'une CPAM, d'un bureau de poste, d'une ligne TER, d'un hôpital ou d'une école en enjeu de tout un territoire, est un ingrédient très important pour la victoire.
- 427 Par exemple, la bataille emblématique pour le centre hospitalier de Laval (Mayenne) a permis le maintien des lits et 50 emplois statutaires, par la lutte croisée de l'ensemble des acteur-ices, professionnel-les, patient-es, usager-es et structures interprofessionnelles au sens large.
- 428 La lutte qui lie professionnel-les, usager-es et élu-es peut permettre de gagner ! Il faut généraliser la création de ces réseaux. Pour cela, l'apport de nos UL et UD est essentiel, ce qui souligne la nécessité pour les syndicats de les investir et de les utiliser.

- 429 **Les organisations de la CGT déclineront chaque journée d'action interprofessionnelle avec des appels professionnels et de syndicats, construits à partir de revendications propres à l'entreprise, au service et/ou la profession.**
- 430 **Nous développerons les cahiers revendicatifs territoriaux (en matière de transports, logement, services publics, emploi/industrie...), notamment à l'occasion des congrès d'UD ou d'UL et des conférences régionales.**
- 431 **Nous définirons dans chaque secteur professionnel un agenda revendicatif, avec la stratégie de lutte correspondante, notamment à l'occasion des congrès de fédérations.**
- 432 **Nous construirons des formations et journées d'études sur la grève, le droit de grève et les expériences gagnantes.**

3.1.1.2 Faire converger les luttes

- 433 Les processus professionnels sont nécessaires. Mais pour faire converger les luttes, encore faut-il qu'il y en ait ! Nous devons aller au-delà du débat simpliste sur la multiplication des dates de mobilisations.
- 434 La convergence ne se décrète pas d'en haut à partir d'une feuille blanche mais se construit. Pour cela, il faut commencer par développer les luttes.
- 435 Mieux vaut développer des luttes catégorielles très fortes que de tout miser sur des dates venues d'en haut, très faibles et parfois hors-sol, qui manquent d'ancrage ou ne le nourrissent pas. Cela peut se traduire par des appels professionnels les jours de mobilisation interprofessionnelle, avec un cahier revendicatif clair et fort et/ou par des dates professionnelles propres.
- 436 En cas de départ en grève dans un secteur, il nous faut travailler à l'étendre dans d'autres branches, ce qui suppose un travail plus poussé et coordonné entre syndicats, UD, UL, fédérations... Comme le disent les manifestant-es : « Ne nous regardez pas, rejoignez-nous ! » Il est nécessaire de travailler étroitement entre organisations, pour passer du soutien à l'extension de la grève : une lutte locale peut permettre de convoquer une assemblée générale dans l'entreprise voisine et/ou du même secteur d'activité, où les salarié-es sont confronté-es à la même problématique (salaires trop bas, menaces sur l'emploi, discrimination...).
- 437 Pour rassembler largement, nous devons nous adresser à l'ensemble des salarié-es, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour créer les conditions d'une convergence. Ce qui est de plus en plus difficile, tant le patronat a explosé les collectifs de travail entre précaires et titulaires, y compris dans la fonction publique, donneurs d'ordres et sous-traitants, Ictam et ouvrier-es/employé-es, salarié-es en présentiel et en télétravail...
- 438 Une revendication généraliste venue d'en haut pourrait être vécue comme trop floue, contrairement à la prise en compte de l'ensemble des revendications spécifiques, définies par les salarié-es concerné-es.
- 439 Ainsi, la CGT se bat pour la réduction du temps de travail mais cette revendication générale nécessite des batailles spécifiques pour les posté-es, les salarié-es en horaires collectifs, les temps partiels subis mais aussi pour les Ictam en forfait jour ou en télétravail.
- 440 De même, les modes d'actions doivent être adaptés. Un-e intérimaire, un-e cadre, un-e contractuel-le ou un-e salarié-e en télétravail n'ont pas toujours les mêmes possibilités de mobilisation, d'où l'importance de définir des modes d'actions qui leur conviennent, pour contrer la répression patronale et sa stratégie de division des salarié-es.

Résolution

- 441 **La CGT développera le travail commun à travers des outils de coordination des luttes entre syndicats, professions et territoires.**

3.1.2 Construire démocratiquement les mobilisations avec les salarié·es et les syndiqué·es

- 442 Pour rassembler et tenir dans la durée les revendications, la stratégie et les modes d'actions doivent être largement débattus et décidés à partir des assemblées générales des syndiqué·es, puis des AG des salarié·es, pour rechercher l'unité syndicale, en se concentrant sur les collectifs de travail, y compris dans leur diversité (communautés de travail, de site, de professions...) et leur spécificité (ouvrier·es, employé·es, intérimaires, précaires, Ictam, travailleur·ses non salarié·es...).
- 443 Nos plus de 600 000 syndiqué·es sont un atout essentiel dans le rapport de force. Il nous faut travailler pour leur permettre de s'impliquer davantage au quotidien et cesser de faire reposer notre fonctionnement sur un noyau dur de militant·es ou d'élu·es et mandaté·es.
- 444 La première étape d'une mobilisation, c'est de s'assurer de l'implication de l'ensemble des syndiqué·es : construire les revendications et la stratégie avec elles et eux et leur donner un rôle dans le développement de la mobilisation.
- 445 Le travail ne doit pas reposer sur les seul·es secrétaires générales et généraux ou sur une équipe réduite. Cela peut passer par la désignation de référent·es, par exemple référent·e de proximité ou par thème, Ictam, femmes-mixité...

Résolution

- 446 **Nous devons donner les moyens à nos syndiqué·es d'être réellement autrices et auteurs, actrices et acteurs, décideuses et décideurs. Cela nécessite de les former, les informer, les consulter et leur donner des responsabilités concrètes, à leur niveau, pour mieux partager les missions.**

3.1.3 La nécessaire unité des travailleurs et travailleuses

- 447 L'unité syndicale est un principe statutaire et identitaire de la CGT, au fondement de notre syndicalisme de lutte de classe. Les divisions syndicales sont toujours organisées par le capital pour casser les rapports de force et les mobilisations. À l'inverse, la mobilisation contre la réforme des retraites le confirme : pour massifier les mobilisations, l'unité syndicale est indispensable.
- 448 L'unité à la base et l'unité entre organisations syndicales se construisent parallèlement. Très souvent, c'est la colère et la détermination des travailleurs et des travailleuses qui soude l'unité syndicale, comme cela s'est passé en 2023 contre la réforme des retraites ou en septembre 2025 contre un budget austéritaire.
- 449 Quand le mouvement monte « d'en bas », tout le monde est obligé d'en être ! Pour être efficaces, les appels interprofessionnels intersyndicaux doivent être déclinés dans les territoires, les services, les professions mais aussi sur les lieux de travail, face au patron. Cela nous a manqué pendant la mobilisation pour les retraites.

450 Alors que trop souvent, certaines organisations font primer leurs intérêts électoralistes sur la défense des intérêts des travailleurs et des travailleuses, la CGT se bat toujours pour l'unité, ingrédient déterminant pour la victoire. Il faut être clair, appeler à une journée d'action ou défendre une plateforme revendicative commune ne signifie pas que les différentes organisations seraient subitement d'accord sur tout, loin de là.

451 Il s'agit juste, face au patronat et au gouvernement, de faire primer ce qui nous rassemble sur ce qui nous divise. Cela ne signifie certainement pas, non plus, renoncer à nos propres revendications et analyses ou d'en rabattre sur le rapport de force. D'ailleurs, lorsque l'unité n'est pas possible, la CGT prend toujours ses responsabilités et enclenche les mobilisations.

Résolution

452 **La CGT continuera à mettre en œuvre l'unité syndicale, dans les mobilisations comme dans les négociations, et à la décliner à la base.**

3.1.4 Penser la diversité des modes d'action et de mobilisation

453 Le meilleur mode d'action est toujours celui qui rassemble le plus grand nombre. Dans certaines conditions, une pétition massivement signée peut être un levier aussi efficace pour lancer un mouvement qu'un appel à la grève reconductible non travaillé avec les salarié-es et suivi seulement par quelques-un-es.

454 Assurer la diversité des modes d'action est un moyen de rechercher l'implication du plus grand nombre et de faire monter crescendo la mobilisation, grâce à des étapes réussies qui renforcent la confiance.

3.1.4.1 Dynamiser nos manifestations

455 Pour être réussie, une mobilisation doit être rythmée, dynamique et donner envie de la rejoindre. À l'image du succès du slogan « On est la CGT ! » ou des chorégraphies des Rosies, il nous faut retravailler l'animation de nos manifestations, avec des chants et des slogans dynamiques exprimant nos revendications, tout en faisant de la pédagogie.

456 Il ne faut pas hésiter à développer les « happenings », chorégraphies et autres, qui donnent envie aux jeunes et aux salarié-es de manifester avec nous.

Résolution

457 **Dans le cadre des collectifs ALS (animation des luttes et sécurité), nous renforcerons les dispositifs d'animation des manifestations, construirons un réseau pour mutualiser les bonnes initiatives et former les camarades à l'expression de nos revendications.**

3.1.4.2. Développer nos moyens d'action numériques

- 458 La stratégie numérique est de plus en plus importante dans les mouvements sociaux. Les réseaux sociaux et les plateformes en ligne permettent de mobiliser, de partager des informations et de coordonner les actions de manière rapide et efficace.
- 459 Le numérique est ainsi un véritable levier de mobilisation mais aussi un outil de diffusion de nos informations, luttes et revendications. Il doit être pensé comme un nouveau champ à investir, qui ne se substitue à aucune autre forme de militantisme.
- 460 Avec nos plus de 600 000 syndiqué-es, nous avons une force d'action numérique considérable, pour peu que nous mettions en place des stratégies coordonnées impliquant nos syndiqué-es. Pour autant, la domination de ces outils par des forces capitalistes qui ont la possibilité de les instrumentaliser, doit appeler toute notre vigilance et capacité de réaction.

Résolutions

- 461 **La Confédération mettra à disposition des organisations et des syndicats des formations à l'utilisation des réseaux sociaux et à la communication.**
- 462 **La Confédération organisera une coordination de nos actions sur les réseaux sociaux pour diffuser nos messages et relayer nos informations.**
- 463 **Sur validation du CCN, dans les moments à forts enjeux de mobilisation ou en période électorale, un message de la Confédération pourra être envoyé à l'ensemble des syndiqué-es pour les mobiliser.**



3.1.5 Mettre en place des stratégies anticipées et coordonnées pour bloquer l'économie dans le cadre de mouvements interprofessionnels

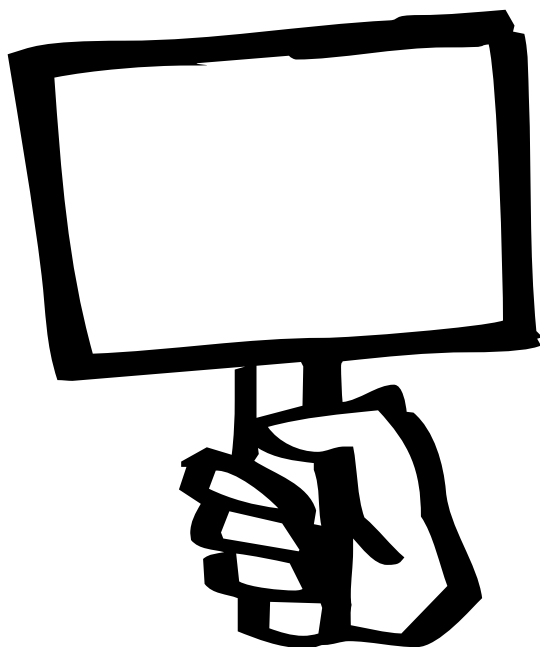
464 Nous devons travailler avec notre Coordination des luttes pour identifier et coordonner des actions bloquantes sur l'économie (logistique, réseaux numériques...), travailler des actions coordonnées entre fédérations. Le lien doit également, systématiquement, être réalisé entre syndicats CGT donneurs d'ordre et sous-traitants, pour que les donneurs d'ordre soient contraints de répondre aux revendications des salarié·es mobilisé·es dans la sous-traitance, contre des fermetures d'usines, de services, pour les augmentations de salaire, contre les morts et les accidents de travail...

Résolutions

465 Nous réaliserons une cartographie de nos implantations, pour pouvoir coordonner des actions bloquantes sur l'économie.

466 À chaque mobilisation interprofessionnelle, nous devons travailler, notamment avec les fédérations, les moyens de coordonner des actions bloquantes sur l'économie et le décliner en territoire.

467 Nous devons développer les liens entre syndicats CGT sous-traitants et donneurs d'ordre. À chaque lutte d'une entreprise sous-traitante, le lien doit être fait avec les syndicats CGT du/des donneur(s) d'ordre, pour qu'ils relaient les revendications, interpellent les directions et pour construire avec eux des actions de mobilisation convergentes.



3.1.6 Développer l'implantation de la CGT dans les grands groupes

468 Les grands groupes du CAC 40 contrôlent l'économie. Ils concentrent les richesses et le pouvoir. Cependant, l'implantation de la CGT y est en recul. Les emplois d'ouvrier-es/employé-es sont externalisés. Les Ictam sont désormais largement majoritaires dans ces grands groupes, où l'implantation syndicale est dominée par la CFE-CGC et la CFDT, loin devant la CGT. Pour prétendre bloquer l'économie, il est indispensable de renforcer notre présence dans les entreprises du CAC 40 !

Résolutions

469 **La CGT doit systématiser la désignation de coordinatrices et coordinateurs de groupes, ainsi que le travail commun entre les différentes fédérations concernées, pour aboutir à une vraie coordination du travail syndical à l'échelle du groupe.**

470 **Nous devons cibler les sites/filiales dans lesquelles une stratégie collective est nécessaire pour gagner une implantation CGT, avoir un agenda revendicatif commun, faire vivre le réseau d'administrateurs et administratrices salarié-es pour centraliser les informations économiques stratégiques et coordonner nos interventions, par exemple pour qu'un groupe reprenne une entreprise menacée.**

471 **Nous travaillerons dans chaque firme multinationale une stratégie CGT industrielle, économique/environnementale et revendicative sur l'ensemble du groupe, couvrant toutes et tous les salarié-es, précaires et sous-traitant-es à l'échelle européenne et internationale.**

472 **L'utilisation et la revalorisation des pouvoirs des élu-es des CSE/CSA/CST doit être accrue pour imposer des clauses de responsabilité envers les sous-traitants, ce qui passe notamment par la bataille pour le vote de la proposition de loi des GM&S.**

3.1.7 Valoriser nos victoires et les multiplier

- 473 Pour donner envie de se mobiliser, il nous faut faire la démonstration que la lutte paie. Trop souvent, nous oublions de valoriser nos victoires en nous concentrant uniquement sur le combat. Certes, toute victoire n'est que partielle, temporaire et fragile, car le capital s'empresse toujours de la remettre en cause, mais il faut absolument la valoriser pour inciter les salarié·es à s'impliquer.
- 474 Nos tracts ne peuvent se limiter à une litanie de mauvaises nouvelles et à l'inventaire des mauvais coups. Il nous faut aussi être « la CGT des bonnes nouvelles », qui ouvre des perspectives et montre les stratégies syndicales gagnantes.
- 475 À l'image de ce que nous avons fait depuis le 53^e congrès, il nous faut renforcer notre Coordination des luttes pour valoriser les luttes gagnantes les plus courantes, pour des augmentations de salaires et des embauches notamment et pour multiplier les victoires emblématiques comme Vertbaudet, Gardanne, Valdunes, Fonderie de Bretagne, Chapelle Darblay, le Campanile de Suresnes...

Résolution

- 476 **Nous renforcerons les moyens humains de notre Coordination des luttes pour :**
- 477 • **mieux faire connaître les luttes et les victoires, avec des infos sur les luttes sur les réseaux sociaux ;**
 - 478 • **rendre visibles les luttes emblématiques ;**
 - 479 • **accompagner les camarades pour construire des contre-projets ;**
 - 480 • **les accompagner pour mener la négociation au plus haut niveau (direction du groupe, patronat, gouvernement...)**
 - 481 • **les accompagner pour trouver des repreneurs et des moyens de financement ;**
 - 482 • **développer notre expertise sur les projets de coopératives (SCIC, SCOP...)** ;
 - 483 • **orienter les fonds mutualistes, de la protection sociale et de l'économie sociale et solidaire (ESS) vers le financement de reprises d'entreprises par les salarié·es ;**
 - 484 • **organiser la solidarité des autres professions et territoires ;**
 - 485 • **coordonner les syndicats CGT pour trouver des débouchés économiques aux entreprises que nous réussissons à sauver.**

3.2- Sortir de l'institutionnalisation

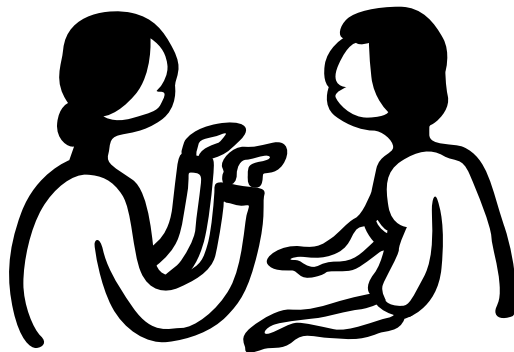
- 486 Les lois « travail » ont fait beaucoup de mal au syndicalisme. Le nombre de représentant·es du personnel a chuté, les mandats de proximité ont été supprimés et les tâches se sont concentrées sur quelques élu·es du CSE, supposé·es tout maîtriser et représenter des milliers de salarié·es, qu'ils et elles ne peuvent plus rencontrer.
- 487 De fait, d'après la Dares, la part des élu·es déclarant passer beaucoup de temps en réunion a bondi de 31 % à 59 % entre 2017 et 2023. Le principe de faveur a été supprimé dans beaucoup de domaines et la négociation a été décentralisée dans l'entreprise, avec la possibilité de déroger aux accords de branche ou à la loi, et même celle de « négocier » des accords sans syndicat, dans les entreprises de moins de 10 salarié·es, ou celles de moins de 50 sans délégué·e syndical·e ni mandaté·e au CSE par une organisation syndicale.
- 488 Parallèlement, les possibilités de licencier et de faire du chantage à l'emploi se sont multipliées : accords de performance collective, ruptures conventionnelles collectives, barèmes Macron pour licencier abusivement...
- 489 Résultat : la pression et le chantage à l'emploi pèsent toujours plus fortement sur les représentant·es du personnel, tandis que le patronat vise toujours davantage à plier les syndicats à son agenda. Les burn-out de représentant·es du personnel se multiplient et les salarié·es sont de moins en moins volontaires pour se présenter aux élections.

3.2.1 Appuyer la négociation par le rapport de force

- 490 Bien négocier peut se révéler une tâche ardue. Néanmoins, trop de représentant·es du personnel prennent cette partie à la légère et pensent qu'il est inutile de chercher à planifier une négociation lorsqu'on ignore les intentions de la « partie adverse » ou en l'absence de rapport de force favorable.
- 491 Le droit à la négociation collective est une conquête issue des mobilisations de 1936. Pour reprendre la main, le patronat s'est appliqué à détricoter ce conquis en inversant la hiérarchie des normes et en nous éloignant des salarié·es pour nous forcer à négocier à froid des reculs sociaux.
- 492 Pour la CGT, la négociation se conçoit toujours appuyée sur le rapport de force, ce qui commence par l'information permanente des salarié·es, pour qu'ils et elles puissent décider à toutes les étapes. N'oublions jamais que gagner une négociation peut se révéler déterminant pour la réussite de tout le mouvement social, pas seulement localement.

493 Le congrès décide :

- 494 • d'appuyer la négociation par la construction du rapport de force des salarié-es pour en faire un outil de conquête sociale ;
- 495 • de relancer la bataille contre les ordonnances « travail » et pour la hiérarchie des normes ;
- 496 • de chercher l'unité syndicale pour pouvoir négocier à partir des propositions syndicales au lieu d'amender les propositions patronales ;
- 497 • d'informer systématiquement les salarié-es sur le contenu des négociations et de consulter les syndiqués – et si possible les salarié-es - concernant les revendications à porter et la position à adopter ;
- 498 • d'organiser des formations selon le programme développé par la CGT et ses organisations ;
- 499 • de mieux utiliser le lien entre tou·tes nos mandaté-es et notamment le Cese et le Ceser, les organismes de formation professionnelle, conseils d'administration des entreprises, les comités européens, les Prud'hommes...
- 500 • d'accompagner les syndicats en déployant des kits de négociation « égalité professionnelle » et « salaires » (NAO), mais aussi sur d'autres thèmes, notamment les questions de santé au travail, de handicap, de lutte contre le racisme au travail...
- 501 • de donner de la visibilité et de l'ampleur aux batailles menées par les syndicats, via des campagnes confédérales, fédérales ou territoriales sur les grands sujets revendicatifs de négociation comme les salaires, l'égalité professionnelle, les départs anticipés, les conventions collectives nationales...



3.2.2 Mieux accompagner nos élu·es et mandaté·es et gagner de nouveaux droits

- 502 Pression de l'employeur, technicité et diversité des sujets, éloignement des salarié·es... Il est de plus en plus dur d'être élu·e et mandaté·e, notamment dans les mandats en entreprise.
- 503 La formation des élu·es et mandaté·es est un marché et un secteur stratégique investi par de nombreuses officines pour orienter ou plutôt désorienter leur action. Nous devons donc renforcer considérablement notre action syndicale en matière de formation, d'information et d'accompagnement de nos élu·es et mandaté·es.
- 504 La CGT revendique l'obtention de droits syndicaux spécifiques pour les militant·es et mandaté·es privé·es d'emploi, afin qu'elles et ils puissent exercer pleinement leur mandat, accéder aux informations et participer aux instances comme tout·e représentant·e des travailleuses et travailleurs.

Résolutions

- 505 **Nous devons former l'ensemble de nos élu·es et mandaté·es via des formations de la CGT et refuser celles communes entre patronat et syndicats.**
- 506 **Le comandatement fédération/syndicats sera généralisé pour les mandats de délégué·e syndical·e central·e (DSC), ainsi que le comandatement syndicats/UD pour les mandats de délégué·e syndical·e (DS), de façon à bien imbriquer nos syndicats et à se protéger des pressions patronales.**
- 507 **Nous utiliserons notre entreprise de presse, la Vie ouvrière, et la presse des organisations spécifiques (Vie Nouvelle pour l'UCR, Options pour l'Ugict) pour mettre à disposition de nos élu·es et mandaté·es toute l'information et l'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs mandats, notamment d'un point de vue juridique, et mieux mutualiser les savoir-faire (accords types, foires aux questions, assistance sur la convention collective, assistance juridique...). Nous mènerons une campagne d'abonnements de nos élu·es et mandaté·es à la RPDS.**
- 508 **Nous devons regagner du temps syndical dans les entreprises et administrations, pour agir et construire avec les travailleurs et travailleuses.**
- 509 **Il nous faut gagner du droit syndical et l'accès aux activités sociales et culturelles pour les salarié·es des petites et moyennes entreprises (PME), des très petites entreprises (TPE) et/ou précaires.**
- 510 **La CGT œuvrera à gagner du droit syndical pour tous les mandats interprofessionnels, opposable à tous les employeurs, et des droits à représentation pour les travailleuses et travailleurs privé·es d'emploi et précaires.**
- 511 **Il est nécessaire de développer et finaliser des outils communs : plateforme concernant les activités sociales et culturelles, projet de plateforme d'accompagnement juridique des syndicats, nouvelle formule RPDS/NVO pour nos syndicats, élu·es et mandaté·es...**
- 512 **Nous travaillerons à obtenir de nouvelles prérogatives pour les CSE ou structures équivalentes, afin d'imposer au patronat des clauses de responsabilité envers les sous-traitants.**

3.2.3 Imposer notre agenda revendicatif

- 513 Pour ne pas être soumis à l'agenda patronal, il nous faut imposer notre agenda revendicatif, dont les priorités sont définies avec les syndiqué-es et les salarié-es. Chaque année, l'assemblée générale des syndiqué-es doit nous permettre de définir les batailles prioritaires que nous voulons mener et les droits que nous voulons arracher, pour être à l'offensive sans attendre que les employeurs définissent leurs thèmes de négociation.
- 514 Ces revendications peuvent être définies à l'issue d'une consultation des salarié-es, ce qui constitue une première étape du rapport de force, avant de dérouler une campagne complète sur le sujet. Cela nécessite de prioriser les questions et d'admettre qu'on ne mènera pas tout en même temps.
- 515 Les dates de l'agenda revendicatif sont aussi des leviers pour imposer nos thèmes : 8 mars pour l'égalité salariale, 21 mars contre le racisme, 28 avril pour la santé au travail, 25 novembre contre les violences sexistes et sexuelles, 18 décembre pour les droits des migrant-es...
- 516 Chacune de ces journées est l'occasion d'interpeller les employeurs dans les entreprises et les branches, sur nos revendications. Par exemple en matière de salaires, il ne faut certainement pas attendre la date des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour faire monter la conflictualité. Les meilleurs accords sont ceux que l'on obtient à l'issue d'une lutte !

Résolutions

- 517 **Les salarié-es seront consulté-es pour définir l'agenda revendicatif, particulièrement sur les NAO.**
- 518 **Nous construirons nos mobilisations sur les thèmes interprofessionnels aux dates récurrentes et régulières, pour en faire un cahier revendicatif dans les entreprises et services.**
- 519 **Nous défendrons le 1er mai comme jour chômé et férié, face aux reculs que tente d'imposer l'alliance de la droite et de l'extrême droite. Nous lui redonnerons sa dimension de lutte unitaire pour l'extension de nos droits dans les entreprises, services et professions. Nous en ferons un point d'orgue dans l'ensemble des luttes locales, en faveur de notre projet de société d'émancipation des salarié-es par le travail.**

3.2.4 Prioriser le temps avec les salarié·es

- 520 La multiplication des réunions institutionnelles nécessite une revue des mandats et des responsabilités, très nombreux à tous les niveaux : entreprise, branche, territoire, interprofessionnel et national. Chaque mandat·e doit faire partie d'un réseau animé par un·e référent·e responsable, pour faire circuler les informations et pour articuler ces mandats avec nos revendications dans tous les domaines.
- 521 Ainsi, le temps syndical mis à disposition par l'organisation doit être découpé selon la règle des trois tiers : un tiers pour les rencontres avec les syndiqué·es et les salarié·es, un tiers pour l'organisation des luttes et la montée du rapport de force nécessaire et le dernier tiers pour les réunions avec le patron et/ou les administrations.
- 522 De même, il faut lutter contre la centralisation des CSE, qui peuvent de ce fait se retrouver éloignés des établissements où sont présent·es les travailleurs et les travailleuses.

Résolutions

- 523 **Les organisations CGT prioriseront le temps passé avec les salarié·es et les syndiqué·es dans l'exercice des mandats.**
- 524 **Il convient de mieux coordonner chaque réseau de mandaté·es, par l'échange d'informations, des réunions régulières et des journées d'études thématiques.**
- 525 **La CGT œuvrera au rapprochement des instances au plus près des lieux de travail, contre la centralisation des CSE loin des établissements où s'exerce le travail, pour y gagner des temps d'échange direct entre représentant·es du personnel et salarié·es.**

3.2.5 Poursuivre l'offensive sur les formes de la négociation et imposer notre conception de la négociation collective

- 526 Il n'est plus acceptable que les négociations aient lieu sur la base du document rédigé par le patronat, que le patronat en assure le secrétariat et la présidence et que cela ait lieu dans ses locaux ! Le « paritarisme » doit cesser d'assurer la prédominance patronale, sous forme d'un droit de veto, avec en plus des directions générales qui « oublient » qu'elles sont sous gouvernance paritaire.
- 527 L'accord national interprofessionnel sur les groupes de protection sociale (GPS) a, par exemple, conforté le rôle et la place des administrateurs syndicaux et administratrices syndicales. À nous de le faire respecter dans l'ensemble des organismes paritaires.
- 528 La loyauté de la négociation exige que les parties soient à égalité : syndicats et patronat doivent en assurer la présidence et le secrétariat à tour de rôle et les négociations doivent avoir lieu dans un endroit neutre, hors du Medef, ou à tour de rôle au siège des organisations représentatives.

529 Nous allons questionner tous les accords pour remettre en cause cette forme de paritarisme qui assure la prédominance patronale, sous forme d'un droit de veto. Ainsi, à l'Unédic, les revalorisations de l'indemnisation du chômage ne doivent plus dépendre du veto patronal et à l'Agirc-Arrco, les règles de revalorisation de pension de retraite complémentaire doivent être interrogées en vue de la négociation de 2027.

530 Nous portons cette revendication au niveau interprofessionnel, mais il nous faut aussi la porter et la mettre en œuvre pour les négociations de branche et d'entreprise. Pour garder la main, le patronat joue sur la division syndicale. Partout où c'est possible, gagnons des plateformes revendicatives intersyndicales dans les négociations, ce qui permet d'imposer de négocier sur la base du document syndical et évite les stratégies de cavalier seul de la part des autres organisations syndicales.

Résolutions

531 **La négociation interprofessionnelle ne peut se résumer à un agenda social imposé par le patronat, il faut revoir en profondeur les règles de la négociation interprofessionnelle, imposer l'agenda et les sujets syndicaux, obliger le patronat à négocier à partir des textes et projets d'accord syndicaux. La tenue des séances de négociation elle-même doit être revue : leur présidence doit alterner entre syndicats et patronat, le secrétariat et le lieu doivent être neutres, pour un traitement équitable.**

532 **Il nous faut également décliner et adapter ces propositions à l'échelle de la branche et des entreprises.**

533 **Nous renforcerons notre réseau des administratrices et administrateurs CGT, ferons respecter la charte des élu·es et mandaté·es et organiserons des réunions régulières de coordination.**

3.2.6 Repolitiser les activités sociales et culturelles et renforcer notre intervention à travers l'éducation populaire

534 Dans la continuité du 53^e Congrès appelant à l'élévation des consciences, la commission confédérale Culture, sports, éducation populaire et tourisme social a dressé un état des lieux de l'éducation populaire, à partir d'un questionnaire adressé aux UD et fédérations.

535 Cette démarche, inscrite dans une réflexion plus large sur le rôle de l'organisation, visait à renforcer l'éducation populaire comme levier d'engagement militant et d'émancipation collective, au-delà du seul cadre de la formation syndicale.

536 La synthèse nationale a mis en évidence la richesse et la diversité des pratiques existantes, tout en révélant des difficultés récurrentes, telles que le manque de moyens, une mobilisation insuffisante, une faible mutualisation et une visibilité limitée des initiatives.

537 Ce travail collectif doit permettre de dégager des constats partagés, d'identifier des orientations stratégiques et de formuler des pistes d'action concrètes afin de structurer, renforcer et inscrire durablement l'éducation populaire comme un levier central de l'action syndicale de la CGT.

538 Les activités sociales et culturelles sont une conquête issue de la Libération et du programme du Conseil national de la Résistance. Pourtant, elles sont de plus en plus dépolitisées, vidées de leur dimension émancipatrice et limitées à une offre de consommation. Par ailleurs, notre capacité à proposer des activités sociales et culturelles de qualité joue un rôle central dans les campagnes électorales pour les CSE. Il nous faut donc soigner cet aspect.

539 **La CGT poursuivra son engagement à faire de l'éducation populaire un levier central d'émancipation collective et de transformation sociale, à travers des activités sociales et culturelles, à l'exemple de la Caisse centrale des activités sociales (CCAS) des industries électriques et gazières (IEG), qui propose un large choix d'activités non marchandes. L'objectif est également de soutenir l'économie sociale et solidaire (ESS), à commencer par les entreprises que nous dirigeons, comme la Société coopérative provençale des thés et infusions (SCOP-TI), connue sous la marque 1336.**

540 **Nous développerons notre réseau des CSE, CSA/CST, par exemple en organisant durant le mandat une rencontre des mandaté-es et en mettant à disposition une lettre électronique dédiée aux activités sociales et culturelles.**

541 **Nous lutterons pour gagner des droits aux activités sociales et culturelles pour les salarié-es des entreprises de moins de 10 salarié-es.**

3.3 Penser et agir à l'échelle internationale

542 Depuis les années 1980, la globalisation de l'économie, l'internationalisation du capital et la mise en concurrence des travailleuses et des travailleurs ont permis de contourner nos conquêtes sociales et généraliser les logiques de dumping avec le chantage permanent à la délocalisation et au coût du travail.

543 Alors qu'une internationale d'extrême droite se met en place, en alliance avec le capital, pour attaquer à la tronçonneuse l'ensemble des normes et généraliser la loi du plus fort, il nous faut renforcer notre stratégie à l'échelle internationale.

3.3.1 S'organiser pour agir sur les multinationales

- 544 Le chiffre d'affaires des multinationales dépasse le PIB de la majorité des pays. Leurs dirigeant·es, qui ne sont pas élu·es et ne rendent de comptes à personne, sont pourtant plus puissant·es que la majorité des chef·fes d'États et ont un impact social et environnemental considérable.
- 545 La France compte 200 grandes firmes multinationales de plus de 5 000 salarié·es, extrêmement internationalisées car leur chiffre d'affaires est réalisé à 80 % à l'étranger, à commencer par l'Union européenne. Pourtant, face à ces multinationales nous restons, syndicalement, organisé·es comme dans des PME, tandis que les lieux de décision sont souvent très éloignés de nos lieux de rapport de force.

Résolutions

546 **Pour pallier ces difficultés, il nous faut nous organiser pour agir réellement à l'échelle des multinationales, au niveau où se prennent les décisions, et chercher des coordinations unitaires avec des organisations syndicales d'autres pays. Nous devons donc :**

- 547 • **généraliser les comités de groupe Europe et monde ;**
- 548 • **mettre en place de solides coordinations avec l'ensemble des syndicats du monde ;**
- 549 • **mener des campagnes pour pointer la responsabilité sociale et environnementale des multinationales françaises, avec nos camarades des pays du Sud ;**
- 550 • **gagner des droits pour agir à ce niveau.**

3.3.2 Agir à l'échelle européenne

- 551 80 % du droit se décide dans les institutions européennes, par des directives qui sont censées être traduites dans le droit français. Les lobbies l'ont bien compris et se sont massivement installés à Bruxelles, où le nombre de lobbyistes dépasse celui des fonctionnaires européens.
- 552 Loin du contrôle populaire, la Commission européenne impose l'austérité et l'ouverture à la concurrence des services publics et des marchés. Malgré cela, les batailles que nous avons menées avec la Confédération européenne des syndicats (CES) nous ont permis d'arracher quelques textes synonymes de progrès : la directive salaire minimum, celle sur la transparence salariale, sur les travailleuses et travailleurs des plateformes, sur la protection des travailleurs et travailleuses contre le risque d'exposition à l'amiante, sur les comités d'entreprises européens...
- 553 Cependant, depuis les élections européennes de 2024, la Commission européenne et le Parlement européen mettent en place une nouvelle alliance entre la droite et l'extrême droite, pour mettre à bas toutes les normes sociales et environnementales, avec notamment la directive Omnibus, qui constitue une véritable course après Donald Trump.

- 554** La CGT continuera à s'investir dans la CES, afin d'y renforcer la stratégie revendicative et d'action à l'échelle européenne, pour ne pas laisser Bruxelles aux technocrates et aux lobbies patronaux. Nous œuvrerons à la conquête de majorités sur nos positions, au sein de la CES.
- 555** Nous développerons la coopération via les comités de frontières, notamment au travers des 45 conseils syndicaux interrégionaux (CSIR) en Europe, installés le long des frontières, dont 10 concernent la France et ses voisins. Nos comités régionaux, unions départementales et parfois structures professionnelles continueront d'agir au sein de ces CSIR.
- 556** La CGT œuvrera pour gagner des directives progressistes, mais aussi pour améliorer et transposer correctement celles sur la transparence salariale, la présomption de salariat pour les travailleur·ses des plateformes ou le droit à congés payés lors des arrêts maladie/maternité. À l'inverse, nous lutterons contre les directives d'inspiration patronale, du type Omnibus.
- 557** La CGT travaillera sur les directives contre l'exposition à l'amiante, aux agents chimiques à effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques (CMR), aux risques psychosociaux (RPS), ou sur le règlement Reach (protection de la santé et de l'environnement face à l'utilisation de produits chimiques dans l'industrie), comme points d'appui à la lutte contre les AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) et pour les étendre à toutes les pathologies liées à une activité professionnelle.

3.3.3 Développer une stratégie pour la paix et le multilatéralisme

- 558** La montée de l'extrême droite, la remise en cause du multilatéralisme et la fragilisation de l'ONU conduisent à une explosion des conflits et des dépenses militaires. Le monde du travail sait que « l'économie de guerre » se traduit par une baisse du budget des services publics, de la protection sociale et de la transition environnementale et par une remise en cause des droits et libertés.
- 559** Ni guerre commerciale ni libre-échange, nous voulons un juste échange qui conditionne les droits de douane au respect des normes sociales (notamment celles édictées par l'OIT, Organisation internationale du travail), environnementales et fiscales !
- 560** Le travail commun dans la Confédération syndicale internationale (CSI) permet de défendre le droit international, la justice sociale et la paix juste et durable.

- 561** Nous décidons d'œuvrer, pour :
- 562** • engager une grande campagne intersyndicale mondiale pour la paix, le désarmement et le multilatéralisme ;
 - 563** • défendre l'ONU, l'OIT et les institutions internationales menacées par Donald Trump et revendiquer une réforme de l'ONU qui modifie, entre autres, le Conseil de sécurité, en supprimant les droits de veto et qui réaffirme l'égalité des peuples ;
 - 564** • mener des coopérations contre les paradis fiscaux, en Europe et dans le monde ;
 - 565** • exiger la mise en place d'un pôle public de la défense, pour empêcher que le capital ne spéculé sur la guerre, travailler la dualité civil/militaire, éviter la dépendance à la surenchère guerrière et exiger des contrôles citoyens, notamment sur l'utilisation de l'IA dans le domaine militaire ;
 - 566** • exiger la sortie de l'Otan, en menant le débat pour la construction d'une coordination de la défense au niveau européen sans abandon de souveraineté ;
 - 567** • construire une journée internationale de mobilisation sur ces enjeux à l'occasion de la journée du 21 septembre pour la Paix ;
 - 568** • amplifier les campagnes de solidarité concrète, pour la fin du génocide du peuple palestinien, la reconstruction de Gaza et une solution politique à deux États selon les frontières de 1967 et la mise en place de sanctions envers les dirigeant-es israélien·nes responsables du génocide ;
 - 569** • travailler à une campagne contre l'embargo et le blocus à Cuba et poursuivre les actions de solidarité ;
 - 570** • poursuivre les actions de solidarité avec le peuple d'Ukraine, à travers le lien établi avec les syndicats ukrainiens ;
 - 571** • travailler à faire connaître d'autres conflits – et aider à leur résolution pacifique – qui bafouent le droit des peuples à vivre en paix et à l'autodétermination, ou qui, comme au Soudan et en RDC, sont oubliés ou invisibilisés, bien que liés à des enjeux d'accaparement de ressources minières ou en eau et à des visées impérialistes de toutes sortes.

3.4 Mener la bataille des idées et construire des stratégies d'alliances

- 572 Pour affronter le capital et l'extrême droite, il nous faut mener la bataille culturelle et construire des stratégies d'alliance larges. Nous avons besoin de lier en permanence les questions sociales et les questions sociétales.
- 573 Nous devons lutter contre le racisme et le sexisme sur les lieux de travail, en mettant le patronat face à ses responsabilités et refuser également la mise en opposition entre le social et l'environnemental.
- 574 Enfin, il faut mettre sur le devant de la scène les questions sociales et le clivage de classe, alors que l'extrême droite, qui s'internationalise et retrouve ses alliés capitalistes et impérialistes, veut le remplacer par les clivages identitaires.

3.4.1 Développer le lien avec la FSU à travers la « maison commune »

- 575 À la suite de la longue bataille sur les retraites, la Commission exécutive confédérale a validé en octobre 2023 la poursuite du travail en commun avec la FSU, initié en 2009. La FSU compte 150 000 syndiqué-es, essentiellement dans l'Éducation nationale, et partage notre conception de syndicalisme de masse et de classe, ainsi qu'une partie de notre histoire.
- 576 Un groupe de travail CGT/FSU a organisé de multiples rencontres avec les fédérations concernées et dans de nombreuses unions départementales. Dans une exigence de démocratie, et de transparence, plusieurs documents ont été produits et des comptes rendus ont suivi la totalité des rencontres, afin de permettre aux organisations et aux syndicats d'être informés et de prendre part aux débats.
- 577 Le CCN a validé la poursuite des travaux avec la construction d'une « maison commune », terme historiquement initié par Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT. Elle a vocation à être un cadre de coopération pérenne et renforcé, se traduisant par des échanges stratégiques réguliers et privilégiés avec la FSU.
- 578 Ceci doit permettre de mieux se coordonner, notamment sur la stratégie de lutte et sur les questions revendicatives, très largement partagées par nos deux organisations : qualifications, services publics, management, protection sociale, féminisme, extrême droite...
- 579 Cette maison commune est aussi un cadre permettant de travailler ensemble sur des sujets concrets comme la formation syndicale ou l'international. Il ne s'agit ni d'une fusion ni de la création d'une superstructure décisionnelle, mais d'un outil de travail commun. Des points d'étapes réguliers sur le travail commun seront réalisés avec le CCN, afin que le 55^e congrès puisse en faire un bilan et décider des suites.

580 La CGT mettra en place avec la FSU la « maison commune », selon des modalités définies en CCN. Un bilan sera présenté lors du 55^e congrès confédéral.

3.4.2 Développer les liens avec la société civile et mener la bataille des idées

- 581** À l'image du réseau de résistance que nous avons construit très rapidement pour empêcher l'extrême droite d'entrer à Matignon en juin 2024, il nous faut renforcer nos liens avec la société civile et le monde associatif sur tous les sujets que nous traitons : femmes, libertés, logement, immigration, pauvreté, jeunes, environnement, sport, LGBTQIA+, paix, culture...
- 582** Ceci permet à la CGT de jouer un rôle central pour la construction de coalitions et de mobilisations larges qui, à chaque fois, articulent les questions sociétales avec les questions sociales et le travail.
- 583** La CGT travaille à développer ses liens et ses réseaux avec les intellectuel·les, chercheur·ses, universitaires et artistes, à qui elle propose des réunions et débats publics régulièrement.
- 584** L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), organisme au service des organisations syndicales, est un outil qu'il nous faut mieux utiliser, en liant les commandes d'études à nos campagnes et objectifs revendicatifs, en médiatisant le résultat de ces enquêtes et en les vulgarisant pour assurer une diffusion large de leurs résultats (infographies, résumés, colloques...).
- 585** L'Ires est aussi un point d'appui pour développer l'unité syndicale et pour nous permettre de développer des recherches et initiatives intersyndicales.
- 586** Ce développement de réseaux permet de construire des réflexions et expressions publiques pour contrer les « think tanks » et lobbies patronaux, largement alimentés par les grandes entreprises, dans un déséquilibre considérable avec les outils dont disposent les IRP et les syndicats.
- 587** La CGT s'investit aussi dans les travaux du Conseil économique, social et environnemental (Cese), 3^e chambre de la République depuis 1946, après l'Assemblée nationale et le Sénat. Le Cese regroupe des représentant·es de la société civile organisée (organisations syndicales, patronales, mutuelles, chambres consulaires, associations et ONG).
- 588** Comme les Ceser, qui ont des prérogatives d'administration des régions, le Cese évalue les politiques publiques et fait des préconisations à destination de celles et ceux qui les décident.
- 589** La CGT y porte ses revendications, ses propositions et ses analyses, tout en construisant des réseaux d'échanges et en travaillant à des convergences revendicatives (tribunes communes pour la sauvegarde des Ceser, du Cese, contre l'austérité budgétaire, etc.).

590 Membre fondateur du Cese et partie prenante de la mise en place des Cese, institutions au rôle démocratique indéniable mais méconnu, la CGT entend continuer à y jouer pleinement son rôle et à promouvoir son action, notamment dans l'évaluation des politiques publiques, les projets de lois et lois de programmation structurants, et l'élaboration des préconisations qui en découlent à destination des parlementaires et du gouvernement.

591 **La CGT organisera régulièrement, notamment à la Bourse du travail à Montreuil, des débats, associant intellectuel·les et acteur·ices du monde associatif, pour mener le débat d'idées et croiser les points de vue.**

592 **Nous devons utiliser plus stratégiquement l'Ires pour mener la bataille des idées, en liant les rapports que nous commandons à nos campagnes revendicatives et en en diffusant très largement les résultats.**

593 **Il faut développer le lien entre l'activité des organisations et celle des mandaté·es au Cese et dans les Cese, au service de nos revendications.**

3.4.3 Lutter contre la mainmise du capital sur les médias et contre le techno-fascisme

594 Dans l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche, la CGT défend et promeut le développement et l'indépendance des services publics face à la pression du capitalisme financiarisé et à l'extrême droite.

595 Dans la presse, l'audiovisuel et la culture, la CGT relance le débat pour une législation anti-concentration et le respect des valeurs républicaines telles qu'issues du programme du Conseil national de la Résistance, ainsi que pour une loi de programmation et d'orientation pour la culture.

596 Cela suppose de remettre en cause le pseudo « contrat d'engagement républicain », qui permet aux préfet·es d'exercer un contrôle disproportionné et liberticide sur les activités d'associations et groupements citoyens.

597 La CGT défend l'audiovisuel public, son indépendance et son renforcement face aux attaques, visant à sa disparition ou sa privatisation, menées par la droite, macroniste ou non, et surtout par l'extrême droite.

598 Le pluralisme de la presse nécessite d'appuyer la bataille pour sa distribution, via les coopératives de distribution et l'acheminement postal.

599 Dans tous les domaines du numérique et pour lutter contre le « capitalisme de surveillance », la CGT exige la transparence sur tous les processus de programmation et d'usage des données et son contrôle par les travailleurs et travailleuses dans les entreprises, par des autorités publiques indépendantes aux moyens renforcés pour les réseaux sociaux.

600 La CGT renforce sa stratégie concrète concernant la presse : elle développe l'éducation aux enjeux de pouvoir, aux enjeux de la bataille d'opinion à travers les médias, et l'entraînement des militant·es aux passages dans les médias. Elle accompagne les organisations et notamment les UD pour valoriser leur communication et leur visibilité dans la presse.

601 Notre entreprise de presse CGT, la NVO, est un point d'appui pour mener cette bataille. Il nous faut la renforcer en développant sa dimension numérique et en développant des contenus plus adaptés pour les élu·es et mandaté·es.

602 Les travaux et initiatives de l'IHS de la CGT, seule Confédération dotée de cet outil, sont un point d'appui pour analyser et transmettre l'histoire de nos luttes. Ce sont des productions à diffuser largement. Il faut encourager la création d'IHS dans nos organisations.

Résolutions

603 La CGT se battra pour défendre l'audiovisuel public et pour empêcher la mainmise des milliardaires sur les médias et les réseaux sociaux, par la législation anti-concentration.

604 Nous défendrons le droit à une distribution pluraliste de la presse, à travers ses messageries coopératives et en tant que mission publique du réseau postal.

605 Nous mettrons en place, à destination de nos organisations, une formation aux relations avec la presse, de façon à élargir l'audience de la CGT.

606 Nous devons faire vivre notre presse CGT, notamment en intégrant dans le Co-GiTiel la totalité des adresses des syndiqué·es, pour qu'elles et ils reçoivent Ensemble et Options (pour les Ictam), intégrés dans la cotisation.

607 Et nous poursuivrons la bataille des abonnements pour qu'elles et ils puissent accéder aux publications de la Nouvelle Vie Ouvrière et Vie Nouvelle (pour les retraité·es).

608 Nous encouragerons la création et l'activité des IHS dans les organisations en lien avec l'IHS confédéral.

3.5 - Articuler les rapports de force politiques et sociaux

609 La séquence ouverte depuis juin 2024 confirme la nécessité d'articuler les rapports de force politiques et sociaux. C'est parce que la CGT et la société civile se sont mobilisées que le Rassemblement national (RN) a été battu et que le Nouveau Front populaire (NFP) a fini en tête des élections législatives.

610 Et c'est grâce à la conjugaison de ce rapport de force politique avec notre rapport de force social que nous avons ensuite bloqué une grande partie des réformes d'Emmanuel Macron et du patronat.

- 611 Cependant, notre organisation syndicale ne doit jamais être instrumentalisée dans des objectifs politiques et doit toujours, en toute indépendance, faire primer l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Les élections présidentielles de 2027 seront un rendez-vous démocratique majeur, lors duquel la CGT devra jouer tout son rôle pour placer les questions sociales au centre, en toute indépendance.
- 612 En s'appuyant sur ses principes, la CGT porte ses revendications auprès des organisations politiques, s'affirmant garante des droits et intérêts des travailleurs et travailleuses, afin de gagner la prise en compte de ses revendications. De même, la CGT se préoccupe de la construction des lois, en intervenant dans le débat pour promouvoir ses revendications et/ou contrer des régressions possibles.
- 613 L'extrême droite est l'ennemie fondamentale des salarié-es, et s'oppose en tout point au syndicalisme libre, revendicatif, démocratique, de classe et de masse. Chien de garde du capital, l'extrême droite prône la division et l'inégalité des travailleurs et travailleuses. Elle est xénophobe et suprémaciste. C'est notre ultime adversaire de classe.
- 614 La CGT agit au quotidien pour combattre la progression de l'extrême droite et de ses idées, en œuvrant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des salarié-es. Dans le champ électoral, des coalitions ou des appels politiques peuvent être amenés à se construire pour faire barrage à l'extrême droite. La CGT continuera à s'engager pour parer à l'urgence et sauvegarder notre pays d'une prise de pouvoir par l'extrême droite.
- 615 Pour la CGT la contestation de la mainmise du capital sur nos vies et la réponse aux besoins sociaux demeurent le barrage le plus efficace contre l'extrême droite.
- 616 La CGT œuvre à l'unité des travailleurs et travailleuses, des organisations syndicales, du mouvement social, en portant des revendications de rupture sociale et écologique. L'unité sur des contenus à visée transformatrice est la plus à même d'enclencher des dynamiques unitaires, à tous les niveaux, pour battre l'extrême droite.
- 617 Ainsi, si la CGT ne s'interdit pas de soutenir des éléments programmatiques électoraux, cela n'implique aucunement un blanc-seing. Les engagements des politiques n'engagent en rien la CGT, qui peut être amenée à se féliciter d'avancées qu'elle aura contribué à faire advenir, et/ou à œuvrer à des mobilisations pour la pleine satisfaction des revendications des travailleurs et travailleuses.
- 618 De manière plus générale, le champ politique est un élément du rapport de force, de la bataille des idées et de la bataille culturelle. Indépendante mais pleinement concernée et actrice, la CGT décide des voies et moyens d'intervenir syndicalement sur ces champs.

3.5.1 La CGT est indépendante mais pas neutre

619 La CGT affirme dans le préambule de ses statuts, écrit en 1936 au moment de la réunification entre CGT et CGT-U face au péril fasciste, qu'elle est indépendante mais pas neutre.

Résolutions

620 La CGT réaffirme la pertinence de ce préambule. Ainsi, les décisions et actions de la CGT sont prises en son sein en toute indépendance par rapport aux partis politiques, quels qu'ils soient. La CGT ne sera jamais à la remorque d'aucun objectif partisan et fera toujours, en toute indépendance, primer l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Elle s'opposera toujours à ce que la lutte des travailleurs et travailleuses soit instrumentalisée ou mise sous le tapis pour des objectifs partisans.

621 La CGT décide quels soutiens elle peut apporter à toutes propositions permettant le progrès des droits des travailleuses et travailleurs,

622 La lutte contre l'extrême droite est réaffirmée comme priorité, les partis d'extrême droite œuvrant contre les valeurs de la République, telle que construite sur la base du programme du Conseil national de la Résistance. Les organisations CGT s'engagent à sensibiliser et former contre les idées d'extrême droite et à démettre systématiquement de son mandat syndical toute personne portant des idées d'extrême droite ou soutenant un parti d'extrême droite.

623 La CGT interpellera les candidat-es, notamment aux élections présidentielles et législatives, sur ses propositions et mènera campagne pour dénoncer l'imposture sociale et le danger de l'extrême droite.

3.5.2 Sécuriser l'organisation contre l'extrême droite

624 Plus elle progresse, plus l'extrême droite est décomplexée et ose désormais s'attaquer physiquement à des militant-es progressistes ou à nos manifestations, initiatives et locaux.

625 Il nous faut absolument renforcer la sécurisation de notre organisation et de nos initiatives. De plus, il faut veiller à ce que ni le patronat ni l'extrême droite ne puissent s'appuyer sur la réglementation existante pour contester la représentativité.

Résolutions

626 La Confédération mettra en place un accompagnement pour aider ses organisations à se sécuriser à tous les niveaux : locaux, statuts, fichiers, politique financière, informatique...

627 Les organisations s'engagent à mettre en place un travail de sécurisation complet dans l'ensemble de leur périmètre, appuyé par la Confédération.

628 Les organisations veilleront à respecter tous les critères de représentativité pour ne pas risquer de contestation de celle-ci.

629 Chaque syndicat s'engage à mettre à disposition au moins un-e militant-e pour participer à l'ALS (collectif Animation des luttes et sécurité) de son union départementale. Les fédérations seront à nouveau sollicitées pour organiser cette mise à disposition.

630 La Confédération renforcera le dispositif de coordination et de formation des ALS.

3.5.3 Se doter d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations syndicales

631 La violence de la répression patronale, gouvernementale ou émanant de pouvoirs locaux nécessite la création d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations syndicales, intégrant toutes les spécificités : travailleurs et travailleuses en situation de précarité, de handicap, lctam, étrangers dans ou hors de l'Union européenne...

632 Le dispositif intégrera les discriminations syndicales frappant les militant-es privé-es d'emploi, souvent écarté-es de la représentation ou confronté-es à des obstacles d'accès aux droits syndicaux en raison de l'absence d'employeur.

633 La confédération développera un outil complet de lutte contre les discriminations de toutes natures, en intégrant notamment un baromètres des libertés syndicales décliné en territoire pour donner les noms des employeurs qui organisent la répression anti-syndicale.

3.5.4 Revitaliser et défendre nos Bourses du travail

634 Les Bourses du travail sont les maisons des luttes, des outils de mise en commun, des lieux d'éducation populaire et des piliers du syndicalisme interprofessionnel. Elles sont un legs du mouvement ouvrier, plus que jamais adapté et utile aux travailleuses et travailleurs, que nous décidons de défendre et développer avec encore plus de vigueur, en lien avec le chantier de renforcement de notre organisation. Le rapport Dole, inspecteur IGAS, appelait à les défendre, il faut y donner suite.

Résolutions

635 La CGT engagera une étude pour recenser les Bourses du travail et analyser leurs besoins.

636 Une bataille sera menée pour les sécuriser juridiquement.

637 La vocation d'origine des Bourses du travail doit être restaurée, à savoir des outils et lieux de solidarité des travailleurs et travailleuses, d'implantation syndicale, de coordination des syndicats, d'organisation des luttes, et non de simples bureaux administratifs.

638 Un outil sera créé au sein de l'espace Vie syndicale pour accompagner les Bourses du travail, les protéger et les dynamiser, en mutualisant les réflexions.

- AGIRC-ARRCO** : Régime de retraite complémentaire obligatoire des salarié·es du secteur privé
- ALS** : Animation des luttes – sécurité
- ARS** : Agence régionale de santé
- ATMP** : Accidents du travail et maladies professionnelles
- BPI France** : Banque publique d'investissement
- CCAS** : Caisse centrale d'activités sociales
- CCN** : Comité confédéral national
- CES** : Confédération européenne des syndicats
- CESE** : Conseil économique, social et environnemental
- CESER** : Conseil économique, social et environnemental régional de France
- CFA** : Centre de formation d'apprenti·es
- CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CMR** : Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
- CNTEP** : Comité national des travailleur·ses privé·es d'emploi et précaires
- COP** : Conférence des parties (COP) à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC)
- COS** : Comité d'œuvres sociales
- CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie
- CPE** : Contrat première embauche
- CSA** : Comité social d'administration
- CSE** : Comité social et économique
- CSI** : Confédération syndicale internationale
- CSIR** : Conseils syndicaux interrégionaux
- CSSCT** : Commission santé, sécurité et conditions de travail
- CST** : Comité social territorial
- DARES** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DLAJ** : Droits, libertés et actions juridiques
- DS** : Délégué·e syndical·e
- DSC** : Délégué·e syndical·e central·e
- DTA** : Dispositif transitoire d'adhésion
- ESS** : Économie sociale et solidaire
- FSU** : Fédération syndicale unitaire
- GPS** : Groupement des professions de services
- IA** : Intelligence artificielle
- ICTAM** : Ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise
- IEG** : Industries électriques et gazières
- IHS** : Institut d'histoire sociale
- INDECOSA** : Information et défense des consommateur·ices salarié·es
- IRES** : Institut de recherches économiques et sociales
- LGBTQIA+** : Lesbienne, gay, bisexuel·le, trans*, queer, intersexe et asexuel·le ou aromantique
- MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées
- NAO** : Négociations annuelles obligatoires
- NSTS** : Nouveau statut du travail salarié
- OIT** : Organisation internationale du travail
- ONG** : Organisation non gouvernementale
- ONU** : Organisations des Nations unies
- Otan** : Organisation du traité de l'Atlantique nord
- PFAS** : Les composés per- et polyfluoroalkylés,
- PIB** : Produit intérieur brut
- PME** : Petite et moyenne entreprise
- TPE** : Très petite entreprise
- RPDS** : Revue pratique de droit social
- RPS** : Risques psychosociaux
- SCIC** : Société coopérative d'intérêt collectif
- SCOP** : Société coopérative et participative
- SMIC** : Salaire minimum de croissance
- UCR** : Union confédérale retraite
- UD** : Union départementale
- UFR** : Union fédérale retraite
- UGICT** : Union générale des ingénieur·es, cadres et technicien·nes
- UL** : Union locale
- UNÉDIC** : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
- UNEF** : Union nationale des étudiant·es de France
- USR** : Union syndicale retraite
- VO** : Vie ouvrière
- VSS** : Violences sexistes et sexuelles

Participez aux débats et enrichissez le projet

Le document d'orientation fixe les priorités, les choix stratégiques et les perspectives de la CGT pour les années à venir. Il engage toute l'organisation.

Avant le congrès, il est soumis au débat dans les syndicats, les sections syndicales et les comités de travailleur-ses privé-es d'emploi et précaires. Tous les syndiqué-es peuvent participer à la réflexion sur le document d'orientation en s'impliquant dans les assemblées et réunions organisées par leur syndicat et/ou par l'ensemble des organisations.

Ce temps d'échange permet de confronter les analyses, d'enrichir les propositions et, si nécessaire, de formuler des amendements. Chaque organisation peut ainsi contribuer à faire évoluer le texte pour qu'il soit pleinement le reflet des réalités du travail et des exigences portées par les syndiqué-es.

Les syndicats, sections syndicales et comités de travailleur-ses privé-es d'emploi et précaires sont invité-es à transmettre un « procès-verbal d'assemblée de syndiqué-es » pour faire connaître leur appréciation sur le projet de document d'orientation. Ce document doit être transmis à l'adresse suivante : orientation54@cgt.org

Les amendements, comment ça marche ?

• Qui peut déposer un amendement ?

Seuls les syndicats, sections syndicales et comités de travailleur-ses privé-es d'emploi et précaires peuvent déposer des amendements avant le mercredi 6 mai minuit. .

• Comment déposer un amendement ?

Les amendements doivent être déposés en ligne sur un logiciel dédié :

<https://amendements.do.cgt.org/>

① S'identifier *:

votre **code Cogétise**

votre **numéro de département**

La saisie des amendements n'est accessible que si les cotisations sont à jour.

② Saisir un amendement **

• **Indiquer le numéro du paragraphe (respecter le format)**

• **Pour le préambule :**

PR + numéro du paragraphe (avec 1 ou 2 zéros si nécessaire)

Exemples : paragraphe 2 → PR002 / paragraphe 15 → PR015

• **Pour les thèmes :**

Numéro du thème + T + numéro du paragraphe (avec 1 ou 2 zéros si nécessaire)

Exemples : paragraphe 25 du thème 1 → 1T025 / paragraphe 150 du thème 3 → 3T150

③ Ajouter ou enlever du texte, puis valider.

④ Accéder à votre compte pour consulter vos amendements après les avoir saisis.

La date limite de réception des amendements est fixée au mercredi 6 mai à minuit.

* Besoin d'aide pour accéder à avec votre «code cogétise», veuillez contacter votre organisation. (<https://www.cgt.fr/organisations>)

** Besoin d'aide pour déposer un amendement, veuillez contacter la commission : orientation54@cgt.org

