

le Peuple



Hors-série / Document d'orientation adopté au 53^e Congrès

53^e congrès

DU 27
AU 31
MARS
2023

DOCUMENT D'ORIENTATION

- Préambule
- Thème 1
- Thème 2
- Thème 3

ENSEMBLE POUR LA RETRAITE



À
60
ANS



du 27 au 31 mars 2023
Clermont-Ferrand

SOMMAIRE

- Préambule ————— p. 5
- Thème 1 ————— p. 8
- Thème 2 ————— p. 24
- Thème 3 ————— p. 36



LE SYNDICALISME AU QUOTIDIEN POUR DE NOUVEAUX DROITS

Préambule

Depuis sa création, la CGT porte un syndicalisme de classe et de masse. Elle n'a eu de cesse d'agir pour défendre l'intérêt des travailleur·ses (tel que défini dans l'article 1 des statuts confédéraux), conquérir des droits, les défendre et les améliorer. Le tout avec comme objectif la transformation sociale, pour une société débarrassée de toute oppression et de toute exploitation capitaliste, respectueuse de son environnement, par une juste répartition des richesses, dans un monde de paix.

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

Les trois thèmes mis en débat dans ce document d'orientation ouvrent en grand les discussions sur la meilleure façon d'incarner encore plus ce syndicalisme de rupture avec le système capitaliste et de transformation sociale et environnementale. Dans un contexte d'urgence économique, politique, environnementale et sociale très défavorable au monde du travail, nous devons tout mettre en œuvre, à tous les niveaux de l'organisation, pour être encore plus

nombreux·ses en matière de syndiqué·es, et développer le rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications. Nous devons regagner notre place de première organisation syndicale. Être plus nombreux·ses pour être plus fort·es, mieux organisé·es et gagner sur nos revendications, voilà le fil rouge de ce congrès.

Lors du dernier mandat, nous avons œuvré à élever le rapport de force pour contrer les attaques fomentées par le patronat et mises en œuvre par le gouvernement et pour mettre en avant les propositions, les projets et les revendications porté·es par la CGT. Nous avons connu des échecs et des succès qui doivent nous donner collectivement confiance en notre capacité à faire bouger les lignes, que ce soit dans l'entreprise, à l'échelle nationale, européenne ou mondiale.

Les débats dans les instances de la CGT, dans les syndicats, avec les syndiqué·es, avec les travailleur·ses démontrent que nous avons du potentiel, que nous sommes reconnus, vus comme une organisation syndicale combative, proche des salarié·es, porteuse de perspectives. Nos propositions sont la plupart du temps comprises, partagées pour un grand nombre d'entre elles mais parfois jugées, à tort, inatteignables. Elles se heurtent au rouleau compresseur de la propagande du capitalisme et du libéralisme.

Nous avons donc besoin de populariser et de confronter nos revendications, de mener sans relâche la bataille des idées auprès du plus grand nombre et d'élaborer

une stratégie permettant aux travailleur·ses de s'organiser afin de conquérir de nouveaux droits. Pour cela, nous avons besoin de militant·es formé·es et informé·es, qui incarnent les valeurs de la CGT, avec une organisation à leurs côtés afin d'aller à la confrontation des idées quel·le que soit l'interlocuteur·rice. Le renforcement de la CGT par la syndicalisation est la condition pour incarner un syndicalisme de masse efficace dans la bataille revendicative agissant sur l'ensemble du monde du travail. C'est un enjeu central pour développer un rapport de force pour les travailleur·ses tout en assurant l'avenir de notre organisation. C'est également la condition de notre indépendance vis-à-vis des forces économiques et politiques.

Œuvrer à transformer la société et agir pour améliorer le quotidien de toutes et tous (temps de travail, salaire, conditions de travail...), se préoccuper de « la fin du mois et de la fin du monde », c'est la double besogne qui lie le particulier et le général dans le cadre de la lutte des classes où nos adversaires tentent de brouiller les antagonismes et les oppositions entre les intérêts du capital et ceux du travail.

Cela implique de redonner tout son sens au travail, de le sortir de la course aux profits et du productivisme, notamment par l'octroi de droits d'intervention des travailleur·ses dans les décisions de l'entreprise, d'allier les aspirations particulières et collectives, d'agir pour le bien commun, l'émancipation et la transformation écologique. Cela implique aussi de

respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et de satisfaire tous les besoins sociaux. La CGT a pour objectif de remettre l'humain au cœur des enjeux de société en lieu et place du capital. La CGT a toujours combattu les idées et les thèses d'extrême droite qui portent en elles le rejet de l'étranger-e, les racismes qu'ils soient d'origine ethniques, de religion, de genre et de toutes différences. Aujourd'hui, l'extrême droite tient un discours pseudo-social visant à tromper les citoyen·nes. Les faits – par exemple ses votes à l'Assemblée nationale – démontrent que, sur les questions publiques, culturelles, sociales et économiques, elle est toujours du côté des tenants du capital, jamais du côté des travailleur·ses. La démarche engagée par la CGT nécessite d'être renforcée dans tous nos syndicats, et pas seulement en période électorale. La CGT réaffirme que la lutte contre l'extrême droite est une priorité absolue.

La montée du fascisme, des partis d'extrême droite en Europe et dans le monde rime souvent avec le développement des conflits armés et la remise en cause des droits les plus élémentaires des populations, et plus particulièrement des femmes et des minorités. L'arrivée en nombre à l'Assemblée nationale de quatre-vingt-neuf député·es du Rassemblement national doit nous alerter sur la nécessité de renforcer notre activité pour défendre les libertés fondamentales, d'expressions syndicales, combattre toutes les discriminations, promouvoir et gagner l'égalité des droits sur les lieux de travail et dans la société,

entre autres : les femmes, les personnes en situation de handicap, les LGBTQ+, les migrant·es, les réfugié·es, les travailleur·ses sans papiers, etc. Ils et elles ont naturellement toute leur place pour militer dans la CGT.

La lutte contre le patriarcat, le progrès de l'égalité femmes/hommes sont des enjeux importants dans le travail comme dans la société tout entière, ainsi que dans nos organisations syndicales. Les questions d'égalité salariale, d'égalité dans le travail comme dans la vie privée, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sous toutes leurs formes concernent la CGT et doivent être prises en compte comme objectif de transformation sociale à part entière ; notre organisation elle-même se doit de s'adapter à cet objectif.

Les questions de paix et de désarmement ont toute leur place dans notre organisation, profondément internationaliste, anti-impérialiste, pacifiste et anticolonialiste, qui prône avant toute chose la coopération, l'entraide, la solidarité, les échanges interculturels et l'amitié entre les peuples.

Quoi de mieux pour combattre l'obscurantisme, le rejet de l'autre, que de revendiquer et de porter des services publics accessibles à toutes et tous sur l'ensemble du territoire ; des politiques publiques éducatives et culturelles fortes accompagnées par des projets de développement de l'emploi pérenne à proximité de son lieu de vie ; de relocalisation de production industrielle et agricole respectueuse des travailleur·ses et de la planète ?

Revendiquer le développement de

l'emploi, l'amélioration des conditions de travail, la réduction du temps de travail à 32 heures, l'augmentation des salaires, la retraite à 60 ans, la mise en place d'une Sécurité sociale intégrale financée par la cotisation et couvrant l'ensemble des risques de la naissance à la mort, c'est cela, un syndicalisme de conquête sociale en rupture avec le système économique actuel. C'est cela, être un syndicat de classe qui œuvre pour une redistribution de la richesse au profit des travailleur·ses. C'est aussi se préoccuper de l'avenir de notre environnement et porter haut la notion de développement humain durable, un développement en capacité de répondre aux besoins des populations tout en préservant les ressources pour les générations futures.

Les questions climatiques, environnementales, de préservation et de restauration de la biodiversité, de lutte contre la pollution sont importantes et ne doivent pas être en opposition avec les revendications sociales d'amélioration des conditions de vie et de travail, de préservation de la santé des travailleur·ses. Il est de notre responsabilité collective et à tous les niveaux de l'organisation de lier justice sociale et préservation de l'environnement, tout en préservant et développant l'emploi.

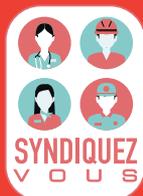
Augmentation
des salaires

SMIC
à 2000 €

32 heures
par semaine

Retraite
à soixante ans

Égalité
femmes/hommes



Thème 1 - Pour un syndicalisme de progrès social et environnemental en perpétuelle évolution



rupture, porteur de transformation, mental dans un monde du travail

Un monde du travail en perpétuelle évolution

Chaque évolution industrielle et technologique appliquée au travail provoque des mutations profondes de ce dernier et exacerbe ou brouille systématiquement les oppositions de classe dans le rapport « capital travail ». Cela a également permis d'augmenter la valeur ajoutée des entreprises sans que les travailleur·ses n'en bénéficient par une réduction du temps de travail et/ou une augmentation des salaires.

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

Mais, dans la très grande majorité des cas, les avancées ont été contrebalancées par l'utilisation qu'en a fait le patronat, du public comme du privé, par l'intensification du travail et l'introduction de nouvelles formes d'exploitation des travailleur·ses, dans une recherche systématique d'accroissement de ses profits. Elle a aussi permis au patronat

de délocaliser tout ou partie des productions dans des pays moins-disant socialement. Aujourd'hui aucune catégorie de travailleur·ses n'est épargnée par ces délocalisations.

De nombreuses mutations du travail sont intervenues ces dernières années. Après l'évolution industrielle, celle du numérique, la mondialisation et la déréglementation du travail, la révolution numérique accroît et accélère ces mutations. Elle a des répercussions sur l'ensemble des dimensions du travail et, plus largement, sur l'activité humaine. Elle crée de nouvelles inégalités (formation, équipement, etc.) pour les travailleur·ses qu'il nous faut combattre. Cela s'inscrit dans un mouvement général sciemment organisé d'individualisation du travail, d'isolement du ou de la travailleur·se, d'accroissement d'une pseudo-responsabilisation, d'injonctions paradoxales, qui vise l'augmentation de la productivité et l'impunité patronale, mais aussi le transfert du risque et de la responsabilité sur le ou la travailleur·se. Cela passe notamment par la remise en cause des qualifications, des savoirs et des savoir-faire professionnel·les, par la mutation des lieux de travail allant dans certains cas jusqu'à leur disparition.

Avec le développement du numérique et la digitalisation des démarches de la vie quotidienne, l'emploi « à portée de clic » accompagne l'extension « du travail gris » (notion de l'OIT) hors du droit du travail, qui prend aujourd'hui

une place de plus en plus importante, particulièrement chez les plus jeunes et les femmes.

Sous couvert de modernité, la dématérialisation exacerbe la précarité sociale, entraîne le non-recours aux prestations et droits sociaux, fragilise, voire détruit, notre modèle social. Les outils numériques ne doivent pas se substituer à la présence physique d'agent·es du service public.

Les travailleur·ses sont isolé·es face à des algorithmes tout-puissants, développés et contrôlés par des sociétés souvent présentées comme les fleurons de la « start-up nation » (GAFAM). Le développement des outils numériques dans le travail tend à accentuer une pression permanente de la productivité. L'intrusion dans le domaine privé et la cybersurveillance mettent quotidiennement en danger les droits, les libertés, la santé et la vie des travailleur·ses.

Face à la révolution numérique, il nous faut faire reconnaître tous les liens de subordination, même non contractuels. Il nous faut aussi gagner de nouveaux droits, dans la perspective du « nouveau statut du travail salarié » NSTS, pour tenir compte de la réalité et des évolutions des formes d'activité du travail, intégrant des garanties collectives ainsi qu'un haut niveau de protection sociale par des financements qui contraignent les entreprises comme les donneur·ses d'ordre. Quelle que soit la forme du salariat, sa rémunération doit intégrer les cotisations sociales pour financer

la Sécurité sociale. Concernant les travailleur·ses des plateformes, les luttes développées dans différents secteurs ces dernières années et les premières décisions de justice requalifiant la relation de travail commerciale en contrat de travail salarié, sur la base de la reconnaissance du lien de subordination, indiquent le chemin à suivre. La CGT doit organiser ces travailleur·ses qui, par la nature de leur travail et de leurs activités, ne se côtoient pas dans des lieux physiques. Les travailleur·ses sans papiers sont souvent les premières victimes de ces plateformes, de ces contrats précaires et de ces chaînes de sous-traitance en cascade. Les luttes se multiplient pour exiger le respect et leur régularisation. Nous devons sans cesse être attentif·ves à ces situations, aller vers elles et eux, briser la loi du silence en leur donnant la parole, en les aidant à s'organiser, en défendant leurs droits et en les aidant, en toutes circonstances, à obtenir leur régularisation.

Les travailleur·ses concerné·es doivent mettre en place des syndicats avec des modes de fonctionnement adaptés, conjuguant nos règles de vie avec leur réalité professionnelle. C'est à notre organisation de s'adapter pour les accueillir dans leur diversité et leur permettre de mener les luttes en dehors desquelles il n'est pas de progrès social possible.

Les confinements successifs depuis 2020 ont généré plus de 8 millions de télétravailleur·ses, essentiellement dans le tertiaire, en grande majorité cadres et technicien·nes, ainsi qu'une augmentation de 47 % du temps et de la charge de travail. La crise sanitaire a aussi ébranlé les consciences de tou·tes les travailleur·ses, sur le travail et son sens, mais aussi sur la maîtrise de son temps de travail en préservant sa vie privée, pas seulement celles et ceux qui ont eu la possibilité de télétravailler. En effet, la crise sanitaire a montré les volontés et les aspirations des travailleur·ses à faire autre chose, démontrant que leur épanouissement ne passait pas

inévitablement par le travail.

Nombre de salarié·es se disent attiré·es par le télétravail et pour la prise de travail sur chantier, principalement afin de s'éviter parfois des temps de trajet importants, de gagner en autonomie et de fuir un environnement de travail devenu anxiogène du fait des politiques managériales. En revanche, la CGT se doit de rester vigilante sur l'utilisation abusive de ce télétravail : destruction du collectif de travail, contournement du droit de grève, risques psychosociaux induits, contrôle du temps de travail, etc. L'aménagement des territoires, le phénomène de métropolisation et de gentrification provoquent des déséquilibres importants en matière d'accroissement du coût du foncier et donc des loyers. L'aspiration de vivre au vert amplifie cela et provoque un accroissement de l'éloignement avec le lieu de travail. Dans les domaines pour lesquels c'est techniquement possible, le patronat, du public comme du privé, s'appuie sur cette aspiration pour présenter le télétravail comme une faveur qui justifierait une dégradation des droits, notamment en matière de temps de travail et de frais professionnels. Pour optimiser les coûts, il généralise l'*open space*, le *flex office* et la réduction de bureaux, ce qui se traduit par une déshumanisation du travail et l'excès de *reporting*. La CGT s'y oppose et doit les combattre.

Les « tiers lieux de travail » ou les espaces de *coworking*, présentés comme des palliatifs à l'isolement du travail à domicile, permettent au patronat de faire assumer les coûts et les responsabilités aux collectivités locales ou aux travailleur·ses. Le recours à ces espaces a également pour effet de désorganiser les collectifs de travail et d'éloigner les travailleur·ses de leurs représentant·es. Ces nouveaux lieux de travail doivent être pris en compte dans notre démarche revendicative. La CGT et ses syndicats doivent obtenir, notamment, l'instauration d'un cadre légal permettant en leur sein l'intervention des

représentant·es du personnel et l'affichage syndical comme institutionnel. De même, il faut gagner l'application effective et sans limite du droit à la libre communication et la diffusion de l'information par divers canaux, ainsi que de nouvelles prérogatives en matière de santé et sécurité pour les télétravailleur·ses.

Ces dispositions doivent figurer dans le Code du travail et dans le code général de la fonction publique, pour encadrer les conditions d'exercice du télétravail, empêcher les dérives et maintenir le lien avec l'entreprise et l'administration dans le cadre de collectifs de travail. Notre action s'inscrit dans le cadre de notre démarche syndicale en direction des travailleur·ses assujetti·es à ces nouvelles formes du travail.

L'évolution du travail, c'est aussi l'accélération du développement de la sous-traitance en cascade et l'externalisation du travail, avec comme conséquences recherchées la dilution de la chaîne de responsabilités des employeur·ses et l'accroissement des richesses créées par le travail au seul bénéfice des actionnaires et du patronat. Ce phénomène touche aussi de plus en plus le secteur public, où les employeur·ses suppriment des postes de fonctionnaires pour externaliser les missions support.

Ces évolutions appellent à élargir la construction de la revendication et à développer des liens avec les syndicats, ou à défaut avec les travailleur·ses des entreprises sous-traitantes qui subissent les conséquences des politiques menées par les donneur·ses d'ordre du public ou du privé. Ces nouveaux modes de construction de la revendication doivent également s'adapter aux liens du partenariat public/privé.

Notre ambition revendicative ne se limite pas au territoire national. Elle prend en compte la situation des travailleur·ses détaché·es, l'implantation des filiales et des sous-traitant·es, pour gagner des droits et des garanties à l'échelle européenne et internationale

afin de stopper le dumping social. Nous devons mettre en place les formes d'organisation permettant d'unir les travailleur-ses des entreprises et/ou des groupes qui se font concurrence. Pour gagner et faire grandir la convergence des luttes, il faut créer des espaces de construction collective des revendications, et de coordination des actions à mener. Le contrat de travail et les statuts subissent les méfaits du capitalisme et du libéralisme. Pour contourner le CDI et les statuts, les contrats précaires se multiplient. Les mouvements de main-d'œuvre analysés par l'Insee révèlent qu'en 2019, les entrées en CDD dans les établissements de champs privés représentaient en moyenne 110 % de leurs effectifs salariés. Le rapport du projet de loi de finances indique que les effectifs contractuels de la fonction publique représentent 20 % des agent-es. Quand les entreprises recrutent, elles le font avant tout avec des contrats précaires pour contourner les obligations liées au CDI et aux statuts, et avec des temps partiels subis!

Le patronat, du public comme du privé, détourne l'essence même du CDI avec des contrats qui en ont l'apparence, mais n'en ont ni le fond ni les dispositions protectrices pour le ou la travailleur-se. Très faciles à rompre par les employeur-es, ces contrats donnent l'illusion de la pérennité de l'emploi, alors qu'il s'agit de contrat de précarité au long cours. Pour la CGT, en attendant de la mise en place du NSTS, le CDI à temps plein doit être la relation normale de travail dans le privé, et le statut de fonctionnaires et assimilés, dans le public.

Pour la CGT, l'argent public doit servir le bien commun. Pour éviter, comme c'est le cas aujourd'hui, que les aides publiques ne servent qu'à gonfler les profits et enrichir les actionnaires, la CGT exige leur stricte conditionnalité économique, sociale et environnementale. Elle revendique la mise en place d'un fichier de suivi des aides publiques attribuées aux entreprises,

géré par la Banque de France et accessible à toutes et tous. En cas de non-respect des critères, la CGT exige leur remboursement et la mise en place de sanctions. Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur ce que nous avons pu gagner par endroits, comme en Bourgogne-Franche-Comté où ont été mis en place un suivi et une conditionnalité des aides publiques accordées par la région, qui reposent sur des normes sociales et environnementales.

Pour un syndicalisme de rupture, porteur de transformation et de progrès social et environnemental.

Pour une rupture avec le capitalisme, pour une société plus juste et solidaire

La CGT porte depuis cent vingt-huit ans une ambition de rupture avec le capitalisme, ce qui lui confère une place particulière dans le paysage syndical. En partant des réalités, elle travaille et lutte avec ses valeurs pour faire avancer ses idées de transformation de la société en prenant en compte les enjeux sociaux, économiques, environnementaux et son aspiration à un monde de paix.

Face à un système capitaliste qui ne cesse de se réinventer pour amasser toujours plus de richesse à son profit, la CGT doit elle aussi continuer d'évoluer, sans renier ses fondamentaux, pour proposer une réelle alternative afin de permettre aux travailleur-ses d'avoir la capacité d'agir, tant sur les revendications liées au travail que sur celles liées à la vie en société.

Ce que l'on appelle « la double besogne » doit nous permettre de développer les luttes locales, territoriales et nationales, dans les entreprises et les services, en ayant en ligne de mire notre exigence de rupture avec le modèle économique

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

Nos revendications révolutionnaires du nouveau statut du travail salarié, de la Sécurité sociale professionnelle (SSP), de la reconquête de la protection sociale, de la réduction du temps de travail, de l'augmentation générale des rémunérations, des salaires, du Smic, des pensions et des minima sociaux, pour vivre dignement... incarnent notre syndicalisme de transformation sociale en partant des besoins exprimés par les travailleur-ses. Ces revendications s'appuient sur les conquises sociales, notamment les conventions collectives et les statuts.

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

Investir le travail pour le transformer

C'est avec les syndiqué-es et les travailleur-ses que nous construisons un autre modèle économique et social pour une société de progrès. La CGT, en contestant l'organisation du travail actuelle et la spoliation des richesses créées, s'attaque à l'essence même du capitalisme. C'est pourquoi nous devons partir du travail et de sa réalité pour le transformer. C'est en effet la recherche permanente d'une augmentation du taux de profit qui conduit les capitalistes à dégrader le travail.

Cela doit passer par une réflexion

dans la CGT sur la manière dont nous produisons des biens et des services ainsi que leur impact sur l'environnement. La CGT affirme que sortir du capitalisme est indispensable pour espérer sauver nos conditions d'existence sur la planète. Cette idée s'appuie sur des constats scientifiques, elle est partagée avec des associations et des ONG environnementales. Nous devons combattre le concept du « capitalisme vert ». Il n'y a pas de progrès social possible sans l'assurance d'un avenir durable pour la planète. Il n'y a pas de combat contre la « fin du monde » sans agir quotidiennement sur les pré-occupations de la « fin de mois ». Dans ce cadre, les dispositifs mis en place pour la transition écologique ne doivent pas être discriminatoires pour les travailleur-ses.

La CGT milite pour obtenir des droits nouveaux sur les questions environnementales, pour faire du combat pour le climat, l'environnement, la biodiversité une mission de service public, développer des modes de gestion respectueux de l'environnement et proposer un modèle de progrès fondé sur le développement humain durable.

C'est dans la proximité des syndiqué-es, des travailleur-ses, sur les lieux de travail et en dehors des lieux de travail qu'il faut porter notre action, nos propositions et mener le débat afin de construire avec elles et eux des alternatives et d'impulser une dynamique de victoires. Il faut nous appuyer sur le travail réel, sur leur expérience et leurs propositions.

La CGT doit s'approprier les enjeux environnementaux dans l'entreprise.

Se réapproprier le sens donné au travail

L'individualisation des organisations de travail, la casse des collectifs, la précarité, provoquent la fragmentation du salariat et visent à réduire le

travail à la seule notion d'emploi, ce qui a des conséquences sur l'état de santé physique et mentale des travailleur-ses. La prévention des risques professionnels est un axe revendicatif majeur. Le mal-vivre, la maladie, la mort au travail sont à bannir. Le travail ne doit pas être synonyme de souffrance mais un vecteur d'émancipation. On ne peut pas accepter de mal vivre, d'être malade ni, surtout, de mourir au travail.

Chaque année, plus de mille personnes meurent au travail, la France bat des records européens. La CGT est aux côtés des victimes. Nous devons imposer une véritable politique de prévention des risques professionnels, gagner la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail (objets d'une sous-déclaration massive). Nous devons être force de proposition pour une politique d'intégration des personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi en cas de handicap survenu au cours de la carrière, le reclassement en cas d'inaptitude sans pénalisation de la rémunération, y compris dans les professions dont l'emploi est par nature discontinu. La CGT revendique le suivi médical des travailleur-ses par un service public de santé au travail, ainsi que la mise en place d'un suivi médical post-professionnel permettant de préserver sa santé tout au long de sa vie. La CGT en fait une de ses priorités.

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

la reconnaissance de la pénibilité, une juste répartition des richesses produites par leur force de travail. Donner le pouvoir d'agir aux travailleur-ses, c'est construire avec elles et eux un projet de société où le travail permet de se réaliser, de progresser afin de devenir émancipateur. Dans cette démarche revendicative, il apparaît que la transformation du travail passe par la conquête du pouvoir d'agir des travailleur-ses et l'augmentation du rapport de force pour peser dans les décisions stratégiques des entreprises, comme les premier-es expert-es du travail qu'elles et ils sont.

Construire une Sécurité sociale intégrale et un « nouveau statut du travail salarié »

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

La mise en œuvre concrète du NSTS doit être une priorité du prochain mandat. Nous devons lui donner corps à partir des revendications construites dans les entreprises, les services et les services publics, notamment dans nos conventions collectives. Le NSTS, à l'instar de notre revendication d'une Sécurité sociale intégrale, doit dépasser le stade de l'intention. Il faut que l'ensemble de la CGT et de ses organisations mesure l'impérieuse nécessité de repenser le droit du travail, de le faire connaître et d'enrichir le NSTS. Il apparaît donc comme un enjeu de la formation syndicale.

La pandémie a démontré et accru

les fragilités, d'autant que les statuts où la situation était déjà précaire : travailleur-ses et intermittent-es du spectacle, de la culture, autoentrepreneur-ses contraint-es, saisonnier-es, microentrepreneur-ses des plateformes, travailleur-ses de l'hôtellerie-restauration, du soin et du lien, intérimaires, livreur-ses, etc. Ces travailleur-ses peuvent avoir de multiples employeur-ses, des commanditaires, des client-es en position dominante ou abusive. Leurs revendications dépassent le cadre d'une entreprise classique ou d'un champ professionnel. Elles s'élargissent à des questions de Sécurité sociale, de transférabilité des droits. Le NSTS est un outil majeur pour asseoir un socle de droits permanents et protecteurs permettant des choix émancipateurs.

Mais le NSTS ne se limite pas à ces seul-es travailleur-ses. C'est bien l'ensemble du monde du travail qui récoltera les fruits de sa mise en œuvre concrète par des droits individuels et collectifs, attachés à la personne, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout-e employeur-se, permettant la prise en compte de manière progressive des carrières, la reconnaissance de la pénibilité, d'assurer une rémunération à la qualification égale entre les femmes et les hommes, une formation, l'éducation permanente en fonction du parcours et des projets de chacun, de garantir la démocratie sociale à toutes les travailleur-ses. Une véritable protection sociale émancipatrice qui permet de construire des garanties collectives plutôt que de subir des régressions sociales est une juste nécessité profitable à toutes et tous.

Il nous faut désormais pousser plus avant son appropriation par les syndiqué-es pour déterminer avec elles et eux la manière de construire ce socle de droits interprofessionnels. L'instauration d'un statut protecteur pour l'ensemble du monde du travail doit permettre de faire vivre

la démocratie sociale (incluant le contrôle des aides publiques), à chacun de vivre dignement de son travail, de se former, aux travailleur-ses de partir avec une retraite décente et en bonne santé.

Le NSTS est intimement lié à notre revendication de Sécurité sociale intégrale, qui permet de couvrir l'ensemble des risques et des aléas de la vie, de la naissance à la mort, comme l'avait souhaité Ambroise Croizat, créateur de la Sécurité sociale en 1945, de prendre en compte la question de l'autonomie tout en reposant sur un financement solidaire fondé uniquement sur les cotisations sociales.

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

Faire évoluer notre système de Sécurité sociale sur la base de ses fondements d'origine vers une Sécurité sociale intégrale qui prend en compte l'ensemble des besoins existants et nouveaux (risque chômage, droit à l'autonomie, petite enfance ou encore logement) reste un enjeu primordial. Il faut intégrer dans la Sécurité sociale la totalité du risque santé, y compris les complémentaires, et la reprise de la gestion de l'offre de santé par la caisse de Sécurité sociale, le remboursement se faisant à 100 % par l'assurance maladie.

Pour cela, nous devons revendiquer des moyens supplémentaires, améliorer et proposer des sources de financement.

→ Politique salariale, reconnaissance de la qualification et de l'ancienneté professionnelle.

→ Surcotisation afin de décourager l'abus du recours aux contrats précaires, mise à contribution des revenus financiers des entreprises.

→ Généralisation de la cotisation à tout type de rémunération et gagner la hausse du taux de cotisation.

→ Arrêt des exonérations de cotisations sociales.

→ Prise en compte des années d'études, des périodes d'arrêt de travail pour maternité, accident du travail et maladie professionnelle, des congés parentaux dans le calcul de la retraite. Pour les années d'études, il convient de prendre en compte chaque année après obtention d'un diplôme reconnu (bac, BEP, CAP, etc.) sur la base d'un taux de cotisation du Smic pour la première année abondée chaque année suivante.

→ Meilleure prise en compte des périodes de formation, d'apprentissage, de recherche du premier emploi et de chômage. Mais aussi, améliorer et proposer des sources de financement pour une retraite à 60 ans à taux plein et des dispositifs de départ anticipé.

Cela impose de revenir à une représentation majoritaire des représentant-es des organisations syndicales dans les caisses de la Sécurité sociale. C'est pourquoi la CGT continue de revendiquer la gestion des caisses de Sécurité sociale par les travailleur-ses élu-es par les assuré-es sociaux au travers d'élections et avec un budget décidé et géré exclusivement par les salarié-es. Nous devons œuvrer avec nos administrateur-rices CGT dans les conseils d'administration de nos caisses de Sécurité sociale pour porter notre vision et nos propositions progressistes. La CGT propose une réforme ambitieuse et un plan de reconquête de la Sécurité sociale s'inscrivant dans une démarche de solidarité intergénérationnelle, donnant une dimension démocratique à notre revendication de Sécurité sociale intégrale.

La crise sanitaire a, là aussi, démontré

que notre Sécurité sociale est extrêmement efficace et que son financement comme sa gouvernance doivent rester intrinsèquement liés à la cotisation, tout en exigeant une meilleure répartition. Nous devons exiger la fin des lois de financement de la Sécurité sociale. La CGT revendique l'abrogation de la CSG et de la CRDS et leur transformation en cotisations sociales. Une campagne revendicative de grande ampleur doit être menée par la CGT pour la reconquête de la Sécurité sociale. Le NSTS, la Sécurité sociale professionnelle et la Sécurité sociale intégrale sont des idées novatrices, progressistes, des outils d'émancipation des travailleur·ses dans une dimension de solidarité intergénérationnelle et de socialisation de la valeur produite par les travailleur·ses. À nous, de manière collective, de leur donner corps et d'en faire un des axes revendicatifs majeurs, porteur d'espoir et de progrès social ! La CGT souhaite impulser le déploiement de ses projets.

La réduction du temps de travail, une révolution sociale, économique, écologique et féministe

La notion de temps de travail et, plus précisément, de temps consacré au travail est essentielle. Si la première ne prend en compte que la durée effective de la réalisation des activités de son emploi, la seconde intègre l'ensemble des temps consacrés par le ou la travailleur·se à la réalisation de ses tâches. Par exemple, le temps de travail d'un·e professeur·e ne se limite pas au temps de classe, celui d'un·e chauffeur·e de bus au temps de conduite, celui d'un·e chirurgien·ne au temps d'opération, etc. Il convient donc, pour la CGT, que la totalité du temps consacré au travail soit reconnue comme du temps de travail effectif, ce qui intègre l'ensemble des temps de préparation de cours, de formation, de vestiaire, d'astreinte, les temps de déplacement

entre différents lieux de travail dans la journée, etc. Il faut traquer le travail dissimulé et établir non pas un droit efficient à la déconnexion, mais une garantie de déconnexion.

Réduire la durée du travail est une de nos priorités revendicatives. Il nous faut travailler moins pour travailler mieux, et travailler toutes et tous, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, permet de concilier vie privée et vie professionnelle, diminuer l'accidentologie au travail et d'accroître l'espérance de vie en bonne santé. Cela permet aussi à un grand nombre de travailleurs et, surtout, de travailleuses de réduire les temps partiels subis.

La CGT revendique une nouvelle étape de réduction du temps de travail en portant cette durée légale de référence à 32 heures hebdomadaires, qui pourra se traduire selon les cas par une semaine de quatre jours. Pour cela la CGT, forte de l'expérience de la mise en place des 35 heures, revendique l'obligation d'augmentation des salaires, de créations d'emplois et l'amélioration des conditions de travail, ainsi que des moyens renforcés d'intervention des travailleur·ses. Parallèlement, nous devons travailler à ouvrir des nouveaux droits permettant aux travailleur·ses de vivre leur parentalité sereinement, sans pénaliser leur carrière professionnelle ni leurs revenus : cela passe par des congés maternité et paternité prolongés et un temps de travail adapté lors de la petite enfance.

Cette réduction du temps de travail est pour nous un instrument de lutte contre le chômage de masse, de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, un enjeu d'appropriation des richesses produites et de transformation sociale. C'est un des leviers, nécessaire et puissant, de la réduction de la pénibilité, permettant à celles et ceux qui le souhaitent un départ à la retraite à 60 ans, en bonne santé et à taux plein, avec au minimum 75 % du salaire de référence. Dans tous les cas, la pension

ne peut être inférieure au Smic CGT, soit 2 000 euros bruts quel que soit le régime de retraite.

En France, 800 millions d'heures supplémentaires sont effectuées par an, ce qui représente 500 000 emplois à temps plein, soit un manque à gagner de 2,3 milliards d'euros pour la Sécurité sociale et de 2,7 milliards d'euros pour l'État au titre des exonérations non compensées ! La CGT s'oppose à la défiscalisation et désocialisation des heures supplémentaires, qui doivent garder un caractère exceptionnel.

La bataille des salaires et des pensions au cœur de l'affrontement capital-travail

La hausse de l'inflation, dont l'essentiel est lié au coût du capital, à la spéculation sur les produits de base et à la flambée des prix de l'énergie, des produits alimentaires de première nécessité et des loyers, pèse très fortement sur le budget des ménages. Les ménages les plus modestes sont les plus pénalisés. Dans ce contexte, le problème n'est pas tant dû à l'inflation elle-même qu'à la stagnation des salaires et des pensions ces dernières années.

Selon l'Insee, la pauvreté s'est intensifiée depuis 2020. Elle s'établissait alors à 9,3 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté. Selon les dernières données de l'Observatoire des inégalités, 2 millions de personnes survivent avec moins de 700 euros par mois. En France, 4,1 millions de personnes sont mal logées, 330 000 sont sans domicile fixe et plus de 200 000 vivent dans des logements indignes ou à la rue ! 13 millions de personnes sont en précarité énergétique et 4 millions en précarité alimentaire, dont de nombreuses femmes et mères isolées. Cette situation est d'autant plus abjecte au regard du niveau des aides publiques versées aux entreprises, sans exigence de contrepartie sur l'emploi ni conditionnalité. Dans cette période, les cinq plus grandes fortunes françaises ont doublé leur

capital, passant de 165 milliards d'euros à 338 milliards d'euros!

Une hausse des salaires et l'égalité salariale entre femmes et hommes rempliraient mécaniquement, par la fiscalité et les cotisations, les caisses de l'État et de la protection sociale. C'est aussi un levier de croissance pour satisfaire les besoins des ménages. L'égalité salariale est bien sûr et surtout un principe d'émancipation, d'autonomie et de justice.

Porter le Smic et le minimum de pension à 2000 euros bruts est un impératif pour répondre aux besoins, qu'ils soient élémentaires ou vecteurs d'émancipation comme l'accès à la culture, aux loisirs, etc. Comme le précisent nos repères revendicatifs, le Smic, salaire de croissance, doit évoluer plus rapidement que l'inflation. Il est nécessaire de gagner que toute augmentation du Smic (automatique comme par coup de pouce) provoque automatiquement et immédiatement la revalorisation des minima de branche, l'ensemble des grilles de rémunération et des valeurs des points d'indice et des salaires (échelle mobile des salaires). La part variable du salaire est de plus en plus importante. Dans la fonction publique notamment, nous demandons le retour à un salaire basé sur les grilles indiciaires, levier d'égalité et de neutralité. Au vu de l'inflation, notre revendication devra être réévaluée dans nos repères revendicatifs au cours du mandat.

L'établissement d'un véritable système d'échelle mobile des salaires nécessite la construction d'un indice des prix fiable, mesurant véritablement l'inflation qui diminue sans cesse le pouvoir d'achat des travailleur·ses. Dans ce sens, l'élaboration de l'indice CGT peut être une référence incontournable dans notre action revendicative.

Gagner une formation professionnelle tout au long de la carrière

La CGT revendique la création d'un service public national de formation professionnelle et continue accessible

à tous et toutes, financé par la contribution des entreprises, décliné en territoires et adossé aux réseaux de Greta, de l'AFPA, du CNAM, des CFPPA, des CRP (centres de rééducation professionnelle) et les différents organismes de formation de la fonction publique. Dans ce cadre, il y a besoin d'un cadre légal et d'un statut qui garantissent la qualité de la formation et les conditions d'exercice du métier, notamment les temps de préparation, de déplacement et de formation pédagogique. Il devra être étendu à tous les les formateur·rices. Le service public d'éducation nationale doit bénéficier, quant à lui, des moyens lui permettant de remplir ses missions de formation initiale générale, technologique ou professionnelle.

Le financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle doit permettre aux jeunes et aux travailleur·ses de bénéficier de formations de qualité, qualifiantes et émancipatrices. L'apprentissage ne doit pas être une source de main-d'œuvre bon marché, ou une manne pour les entreprises pour toucher les aides de l'État, ni être en contrat précaire. Il faut systématiser l'embauche des apprenti·es. L'accès à la formation professionnelle doit être plus égalitaire; toutes et tous doivent pouvoir en bénéficier, y compris les intérimaires, les privé·es d'emploi, les salarié·es de la sous-traitance, ceux et celles maîtrisant mal les matières fondamentales dont le français, à l'écrit ou à l'oral, les personnes en situation de handicap.

Pour cela, la contribution des entreprises doit être revue à la hausse. Il faudrait, dans un premier temps, revenir à un financement en heures, et non en argent, du CPF, qui doit être à la main exclusive des travailleur·ses. Pour sortir des visions à court terme et pour éviter de faire reposer sur les seul·es travailleur·ses les possibilités de garder ou de retrouver un emploi, le plan de développement des compétences

(ex-plan de formation), qui ne doit pas se limiter aux formations obligatoires, réglementaires ou sécuritaires, doit être négocié dans les entreprises. Il faut stopper la casse des lycées professionnels qui sont les garants du respect des droits des jeunes pour favoriser la réussite du plus grand nombre, des moyens (financiers et en personnel enseignant) doivent être réorientés vers la voie professionnelle initiale, avec le retour au bac professionnel en quatre ans et des BEP.

La formation professionnelle doit également devenir centrale face aux urgences sociales et environnementales, en s'adaptant aux nouveaux outils de travail et à la qualification nécessaire des travailleur·ses. Le volume global de formation doit considérablement augmenter. 10 % des heures collectivement travaillées doivent être consacrées à la formation sur le temps de travail.

Cela doit permettre de répondre aux aspirations des travailleur·ses et aux besoins économiques, sociaux et environnementaux, en tenant compte du développement harmonieux des territoires et de la diversité des publics. La formation doit être un moment particulier de réappropriation individuelle et collective de l'expertise du travail et au travail, dont les capitalistes tentent de nous déposséder. Le financement et les actions d'orientation et de formation doivent se réaliser au plus près des besoins et des aspirations des travailleur·ses. En prenant en considération les besoins de la personne, il s'agit d'élaborer, de construire et d'accompagner un parcours de formation professionnelle tout au long de sa carrière, adapté et personnalisé jusqu'à la réussite de son projet professionnel.

Il y a urgence à déconnecter la formation professionnelle de la réponse aux besoins immédiats des entreprises et du patronat.

Développement humain durable

→ Urgences sociales et urgences environnementales sont liées

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) tire depuis plus de trente ans le signal d'alarme sur le dérèglement climatique et affirme, tout comme la CGT, qu'il n'y aura pas de transformation écologique sans justice sociale. La CGT partage les conclusions du GIEC et combat les conséquences du capitalisme qui surexploite la planète, l'environnement et les êtres humains.

Le système capitaliste, dont la quête de profits est toujours grandissante, s'organise autour de l'exploitation des ressources naturelles et humaines, accélérant la destruction de nombreux écosystèmes et exacerbant encore le dérèglement climatique. Le réchauffement climatique et les pressions exercées sur la planète accentuent les inégalités sociales, affectant le bien-être humain et la dignité des personnes. Les plus pauvres et les plus précaires subissent directement ses répercussions en matière de santé et de qualité de vie. Une autre conséquence est l'augmentation croissante des réfugié-es climatiques. La lutte contre le dérèglement climatique requiert non seulement une réorientation de nos sociétés vers un modèle soutenable et respectueux de l'environnement, mais également une nécessaire transformation sociale radicale, plus juste, plus inclusive, redistributive et équitable. Cette situation d'urgence doit nous amener à agir pour une transformation écologique, tout en préservant et développant l'emploi, en améliorant les conditions de travail et le cadre de vie des populations. Construire nos revendications dans un cadre global de préservation de la santé humaine et de la planète doit nous permettre de sortir

de l'opposition entre la défense de notre environnement et la défense de nos emplois.

La prise en compte, dans le cadre des repères revendicatifs confédéraux, des questions environnementales et de la biodiversité implique aussi de développer les coopérations entre nos différentes fédérations CGT, les organisations syndicales et aussi avec le monde associatif tant sur le plan national qu'international, afin que nos revendications sociales soient intégrées et portées de manière large.

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

En premier lieu, il faut garantir aux populations de pouvoir se nourrir correctement en privilégiant le local, avec l'assurance pour tous et toutes d'un accès à l'eau potable. L'accès et la gestion de l'eau relèvent du service public et doivent être placés sous contrôle des agent-es et des citoyen-nes.

La spéculation sur les produits agricoles ou leur utilisation pour les agrocarburants, entre autres, conduisent à ce que, au XXI^e siècle, la malnutrition et les famines frappent des millions de personnes. C'est là une situation inacceptable au regard de la capacité productive mondiale, qui suffit à nourrir l'ensemble de la planète. Dans ce sens, la souveraineté alimentaire des peuples nécessite une maîtrise publique globale, renforcée et planifiée et d'agir solidairement à toutes les échelles, du local à l'international. La question de la sécurité alimentaire doit enfin être prise en compte comme un enjeu de santé publique.

Avec la crise sanitaire, nous avons pu constater, tout à la fois, la formidable capacité des équipes scientifiques à inventer des vaccins et la lamentable stratégie des gouvernements et des multinationales de l'industrie

pharmaceutique qui, en refusant de mettre les brevets en libre accès et de partager la technologie et le savoir-faire, ont engendré des centaines de milliers de malades et de morts dans les pays les plus pauvres de la planète. Les multinationales ont enregistré des profits astronomiques au bénéfice des actionnaires et au détriment du budget des États et des caisses de Sécurité sociale. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) devrait avoir les moyens de préempter les brevets quand il y va d'un enjeu de santé publique. La CGT revendique la création d'un pôle 100 % public de santé et du médicament.

La crise sanitaire a aussi montré l'importance de l'hôpital public, pilier du système de santé en France. Sans cesse remis en cause, nous devons, à l'opposé, en assurer la défense et le développement.

Pour faire face aux enjeux de santé publique, pour résorber les inégalités déjà existantes, il faut une offre de soins et de prise en charge sanitaire, sociale, médico-sociale, de psychiatrie, permettant un réel accès de proximité et de qualité pour toute la population. Cela passe par une gestion financière sur d'autres principes que la marchandisation, un plan d'urgence de formation aux métiers médicaux et paramédicaux et la résorption de la dette des hôpitaux. Cela implique de réintégrer tous les personnels suspendus.

L'énergie, essentielle pour la vie et l'activité humaine et ses productions, peut avoir des impacts majeurs sur l'environnement. La CGT défend la nécessité d'une transition qui permettrait également de développer l'emploi via un mix énergétique avec, comme premier objectif, de réduire le recours aux énergies fossiles pour augmenter la part d'électricité et de chaleur bas carbone et renforcer notre indépendance énergétique. Il est par ailleurs nécessaire de réaliser en parallèle d'importantes économies d'énergie, notamment dans le

logement et les transports. Une politique énergétique publique garantira la réponse aux besoins tout en respectant l'environnement.

Dans ces secteurs d'activité, il y a urgence à mobiliser des moyens importants pour la recherche et le développement, pour des investissements publics de haut niveau. La CGT revendique que l'énergie soit produite, transportée et mise à disposition des usager-es par des entreprises publiques à caractère industriel et commercial disposant du monopole public. Cela implique la sortie du marché du gaz et de l'électricité et le retour aux tarifs réglementés pour tous (particuliers, entreprises, collectivités...). L'accès à l'énergie pour toutes et tous est un droit fondamental et doit être considéré comme tel.

Il y a urgence à mobiliser des moyens importants pour la recherche et le développement, pour des investissements publics de haut niveau, notamment dans la recherche fondamentale, étape absolument indispensable en amont de la recherche appliquée. À cette fin, l'existence des organismes nationaux de recherche est absolument indispensable.

La loi du marché qui régit le logement social, amplifie le mal-logement en France et aggrave les inégalités sociales. Les occupant-es des logements les plus insalubres et énergivores sont les salarié-es à faible budget/salaire, les personnes privées d'emploi, et de plus en plus de retraité-es. La situation nécessite de relancer la production de logements accessibles et durables et de mettre en place un plan d'urgence de rénovation des logements du parc social et privé afin de répondre aux besoins de la population. Le financement passe par la « recentralisation » de l'intégralité de l'épargne réglementée (livret A, LDDS, LEP) à la CDC (Caisse des dépôts et consignations). C'est une mesure de salubrité publique, qui permettrait de faire baisser la consommation

énergétique, mais aussi d'améliorer le pouvoir d'achat puisqu'aujourd'hui, les ménages les plus modestes consacrent plus de 30 % de leur budget à des logements de faible qualité environnementale. La réquisition des logements décents vacants est aussi une solution pour résorber la crise du logement.

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

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

De manière générale, les dérégulations, les ouvertures à la concurrence et les privatisations ont démontré toute leur inefficacité et leur nocivité en matière de prix et de qualité du service rendu, et ce dans tous les domaines : télécommunications, énergie, eau, transports,

communication, etc. Il faut y mettre un terme en les sortant du marché, de la concurrence et en rétablissant le droit fondamental à leur accès via les services publics.

→ La coopération plus efficace que la concurrence

Tout en œuvrant au dépassement du système capitaliste pour contribuer à changer les conditions de travail et de vie, la CGT doit continuer à prendre des initiatives, du local à l'international, du temps court au temps long, seule ou avec d'autres organisations, pour améliorer les conditions sociales et environnementales. C'est là notre vision de développement humain durable.

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

→ Les modes de production et de consommation à revoir de fond en comble

Seul le travail crée des richesses. Nous devons pourfendre le dogme dévastateur du pseudo-coût du travail. C'est au nom de ce principe que les capitalistes organisent la production avec les délocalisations massives. Ces délocalisations basées sur la recherche de profits ont entraîné ici des pertes

d'emplois et de leurs compétences, des destructions de bassins de vie, de la misère, et là-bas, des conditions d'exploitation indignes. Au-delà des impacts sociaux, elles constituent aussi une catastrophe environnementale (transports, rejet de polluants, destruction des écosystèmes, qualité des produits, mode de fabrication). Si la balance commerciale de la France est négative, ce n'est pas parce que nous n'exportons pas assez, mais bien parce que nous importons beaucoup trop ! La France, en délocalisant la production, a aussi délocalisé sa pollution et sa responsabilité sociale.

Pour répondre à l'urgence sociale et environnementale, il faut réindustrialiser ! Il faut interdire les délocalisations d'activités qui portent atteinte à notre indépendance industrielle. La CGT revendique une reconquête industrielle planifiée, au plus proche des territoires, qui réponde aux besoins des populations, permettant de créer massivement des emplois, dans le respect de normes sociales et environnementales de haut niveau.

La CGT a largement contribué à des victoires comme celles de Luxfer (63), de Cordemais (44), de La Chapelle Darblay (76). Ces victoires en appellent d'autres, mais nécessitent des mobilisations à tous les niveaux. Des projets existent, d'autres sont à mettre en place.

La production, quelle qu'elle soit, doit être repensée dans sa globalité et dans sa dimension de filière : la recherche et la conception du produit doivent prendre en compte le recyclage. Il faut pour cela que le secteur de la recherche obéisse à des objectifs de bien commun et non de rentabilité. La France doit respecter l'obligation européenne de consacrer 3 % minimum de son PIB au secteur de la recherche et du développement (dont 1 % pour la recherche publique) pour permettre l'évolution de nos modes de production en allant dans le sens du progrès social et environnemental. Dans ce cadre, il est indispensable de cesser la destruction de la recherche publique et de lui

redonner la place qui est nécessaire. Il faut aussi redonner les moyens à l'enseignement supérieur public adossé à la recherche afin d'accueillir dignement les 3 millions d'étudiant-es sans pour autant financer, directement ou indirectement, l'enseignement privé. En lien avec notre association de consommateur-rices (Indecosa CGT), qu'il nous faut développer sur l'ensemble du territoire, des campagnes d'information doivent être poursuivies, à l'instar de celle concernant « la face cachée des produits que nous consommons », pour sensibiliser les syndiqué-es, les citoyen-nés. Il s'agit de faire réfléchir sur les actes d'achat, la provenance, les faibles coûts et leurs conséquences pour que, au final, le plus grand nombre se retrouve dans les valeurs qui conjuguent préoccupations sociales et environnementales.

Reconquête industrielle

→ L'industrie est une source essentielle de création de richesses

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

→ La financiarisation de l'industrie, une plaie profonde et mortifère

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

dividendes. Pour augmenter ces dividendes, les directions d'entreprise activent tous les leviers possibles : pression sur les salaires et les conditions de travail, pression sur la chaîne de sous-traitance, pression sur les budgets d'investissement ou de recherche et développement (R&D), optimisation fiscale, captation des aides publiques. Nous devons amplifier notre campagne sur le « coût du capital » en démontrant, chiffres à l'appui, les conséquences sociales et environnementales des choix des grands groupes qui structurent l'économie.

L'État est souvent actionnaire de ces grands groupes au travers de l'Agence de participation de l'État (APE) et de la Caisse des dépôts et consignations. Force est de constater que les représentant-es de l'État dans les conseils d'administration ne jouent pas le rôle qui devrait être le leur, celui de défenseur-ses de l'intérêt général. Il faut exiger une démocratisation de ces organismes d'État et un réel droit d'intervention de l'État au service des citoyen-nés, pour que ses représentant-es soient porteur-ses des positions travaillées en toute transparence avec la représentation des travailleur-ses de ces différents groupes.

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

Par exemple, le cadeau fiscal du

crédit d'impôt recherche (CIR) a lui aussi largement démontré son inefficacité. Les 7,5 milliards du CIR doivent être utilisés pour financer la recherche publique.

Il faut, d'une part, conditionner toutes les aides publiques à une obligation de résultat et à des critères sociaux (emplois, salaires, interdiction de licenciement, etc.) et environnementaux et, d'autre part, donner des moyens et des droits nouveaux aux représentant-es des travailleuses et à l'administration pour contrôler l'utilisation des deniers publics.

La création d'emplois en quantité et de qualité, la réindustrialisation et le développement dynamique et équilibré des territoires nécessitent la mise en place d'un « pôle financier public et nationalisé » dont les missions, fondées sur une logique de service public, permettraient de mieux mobiliser le secteur financier au service du développement humain durable. Ce pôle reposerait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions financières de statut public et semi-public, exerçant des missions de service public et d'intérêt général (la Banque de France, la Caisse des dépôts et consignations, les anciennes institutions financières spécialisées – Crédit foncier, Agence française de développement, etc. –, la Banque postale et BPI France). Les modalités d'intervention du pôle financier public se feraient sous forme de distribution de crédits, aides et garanties, voire de participation au capital. Dans ce dernier cas, il ne s'agit pas de socialiser les pertes, mais d'intervenir sur les choix de gestion de ces entreprises. La CGT continuera à prendre une part active aux comités d'orientation (COR), qu'ils soient nationaux ou régionaux, en assurant le lien avec les projets portés par les organisations syndicales qui seront mieux informées des pouvoirs et des missions de la BPI.

→ Un État social stratégique et planificateur au service des citoyen-nes

Les dernières crises (sanitaires, écologiques, financières ou géopolitiques) démontrent la nécessité d'avoir une politique industrielle planifiée réorientée vers la transition écologique et garante d'une certaine indépendance des filières stratégiques (médicaments et matériel médical, énergie, électronique, sidérurgie, défense, aéronautique et espace, données numériques et algorithmes, chimie fine et lourde, etc.) par le contrôle politique des travailleuses et des citoyen-nes. Dans d'autres domaines, l'État doit garantir notre capacité à être positionné-es sur des secteurs structurants pour l'économie et l'autonomie du pays (construction navale, automobile, textile, ferroviaire, agroalimentaire, papier, etc.). L'État doit reprendre la main sur les filières industrielles. Aujourd'hui, de nombreuses agences et instituts existent (CNES, Onera, Insee, ARS, IRSN, etc.), mais sont trop fréquemment utilisé-es comme des guichets de subventions ou de budgets sur des projets et à la seule main des entreprises privées. Ces institutions doivent, au contraire, être des outils au service de l'État, le conseiller dans ses choix stratégiques avec justesse, honnêteté et transparence, mais aussi lui permettre de piloter et surveiller les activités des entreprises dans les différents secteurs industriels du pays, afin de répondre aux besoins de la population. En particulier, elles doivent garder un statut d'établissement public à but non lucratif et être dotées de moyens financiers et humains renforcés, leur permettant d'assurer sur le long terme, et en toute indépendance, leurs missions de service public.

La CGT a fait le choix de réinvestir les Comités stratégiques de filière (CSF) et le Conseil national de l'industrie (CNI). Nous devons faire un bilan de ces comités et conseil, afin

qu'ils puissent jouer un rôle utile au développement industriel en réponse aux besoins des populations; leur fonctionnement doit être démocratisé et la place de chaque acteur et actrice, renforcée.

Pour peser sur les stratégies industrielles, la CGT doit être force de proposition. La Confédération doit impulser et favoriser les coopérations entre les fédérations pour travailler des propositions concrètes. Les territoires doivent aussi être intégrés à ce travail. En élargissant ainsi la construction de nos projets, nous gagnerions en cohérence et en capacité à construire les nécessaires rapports de force.

→ Les relations donneur-ses d'ordre/sous-traitant-es

Depuis plusieurs décennies, le patronat a organisé les filières industrielles autour de quelques grands groupes, qui s'appuient directement ou en cascade sur une multitude d'entreprises sous-traitantes et d'agences de travail temporaire. Ces entreprises sont, pour une bonne part, pourvoyeuses de main-d'œuvre. C'est vrai dans les services (ménage, accueil, gardiennage, ingénierie, etc.) comme dans la production. Des batailles doivent être menées pour réinternaliser ces emplois. L'objectif est de permettre aux salarié-es concerné-es d'améliorer leur statut et d'éviter qu'ils et elles ne soient les variables d'ajustement et les victimes des plans de restructuration des donneur-ses d'ordre. Pour les autres entreprises sous-traitantes (celles qui amènent une plus-value technique ou spécifique), il faut en finir avec le droit de vie ou de mort qu'exercent leurs donneur-ses d'ordre. On a vu les énormes dégâts dans les secteurs de l'automobile, des télécommunications ou de l'aéronautique par exemple.

Il faut gagner de nouveaux droits, et en premier lieu pour les salarié-es et leurs représentant-es. Il faut

continuer à agir afin de gagner l'application de la loi sur la responsabilité des donneur-ses d'ordre, qu'ils ou elles soient publiques ou privées, vis-à-vis des sous-traitant-es, des emplois et des territoires. Il faut gagner la mise en place de comités interentreprises, en prenant appui sur le projet de loi travaillé par nos camarades de l'entreprise GM&S. Dans la CGT, nous avons des efforts à fournir pour renforcer les liens entre nos syndicats dans chacune des filières. L'objectif devrait être d'anticiper les situations par des analyses partagées afin de mener des luttes offensives sur des projets. Dans ce cadre, la Confédération proposera des initiatives nationales et décentralisées pour travailler le corpus revendicatif et notre stratégie nationale, par filière, territoriale et à l'échelle des entreprises.

→ **Politiques publiques : enjeux de société et aménagement du territoire**

Les politiques publiques, dont l'État dans sa globalité est le garant, doivent être la base des enjeux démocratiques, sociaux et environnementaux. Leurs mises en œuvre nécessitent des services publics, une fonction publique dans ses trois versants (hospitalière, territoriale et d'État), des établissements et entreprises publiques garantissant la satisfaction de l'intérêt général, l'égalité d'accès, la continuité de service et l'adaptabilité en fonction des progrès technologiques et de l'évolution des besoins des populations. Cela ne peut pas se faire par le biais de partenariats entre public et privé, que la CGT combat. Les services publics doivent être renforcés en moyens humains et financiers. Les financer nécessite une fiscalité véritablement redistributive et socialement plus juste. À l'œuvre depuis des décennies, les politiques de déconcentration et de décentralisation se traduisent par un

transfert des responsabilités de l'État vers les collectivités ou leur groupement, sans transfert pérenne des moyens financiers. La loi NOTRe, la loi 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration, simplification) promulguée en février 2022 et celle d'août 2019 sur « la transformation de la fonction publique » aggravent les lois et réformes de l'État depuis plus de quarante ans. Nous dénonçons ces réorganisations incessantes et les projets en cours qui visent avant tout à mettre en concurrence les travailleur-ses ainsi que les territoires les uns avec les autres, à faciliter et multiplier les privatisations et délégations de service public en s'appuyant sur la généralisation du numérique à la place des accueils physiques. Cela aggrave les disparités de traitement entre les citoyen-n-es. La CGT exige l'abrogation de ces lois. La CGT reste attachée au maintien et au renforcement du statut général des fonctionnaires, garant du socle républicain et de l'intérêt général, garant d'égalité, d'indépendance, de neutralité, de probité, pour la protection de la population. La CGT revendique l'embauche de personnels au statut dans les entreprises publiques et dans les trois versants de la fonction publique.

La territorialisation se développe avec la capacité des collectivités ou de leur groupement à mettre en œuvre des dispositifs et des aides pour donner de l'attractivité à leur territoire. Quarante ans après les lois de décentralisation, force est de constater que les transferts de charges vers les collectivités locales n'ont pas été accompagnés des moyens correspondants. Par ailleurs, le regroupement forcé des communes dans des intercommunalités de plus en plus grandes éloigne les habitant-es des centres de décision et affaiblit la démocratie locale.

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

Certaines collectivités n'ont plus les moyens de répondre aux besoins. Le territoire devient un levier de rentabilité. Les pouvoirs publics ne se contentent plus d'accompagner les secteurs concurrentiels; ils anticipent leurs choix en investissant des fonds publics pour les attirer. C'est un moyen pour organiser et favoriser le dumping social et fiscal en fonction des « réalités locales », avec toutes ses conséquences sur l'avenir des services publics. C'est ainsi la remise en cause de la solidarité et du vivre-ensemble. À cela, la CGT oppose une organisation administrative solidaire entre les territoires, basée sur l'équité de traitement des habitants où qu'ils habitent et travaillent.

L'attractivité des territoires doit se matérialiser dans le cadre d'un aménagement global du territoire et avec un État stratège, planificateur, financeur et contrôleur, ordonnateur, dans le respect des prérogatives des territoires, avec comme principaux objectifs le maintien, la réouverture et le développement des services publics et des activités économiques, culturelles, sportives, solidaires, associatives, ainsi que la préservation des conditions sociales des femmes et des hommes qui y habitent et/ou y travaillent. C'est un enjeu pour la préservation du cadre de vie et de l'environnement.

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

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

Résolution thème 1

Pour un syndicalisme de rupture, porteur de transformation, de progrès social et environnemental dans un monde du travail en perpétuelle évolution, la CGT s'engage à lutter pour :

Sortir le travail de la logique capitaliste, lui rendre sa dimension émancipatrice et donner aux travailleur-ses le pouvoir de décision et d'organisation dans leur travail et dans la Sécurité sociale. Donner ainsi corps à notre revendication d'une Sécurité sociale intégrale et du nouveau statut du salarié (NSTS) en luttant :

- Contre toutes les formes de précarité, au sein du public et du privé, en gagnant des droits nouveaux pour les travailleur-ses et leurs représentant-es, en défendant les droits existants et en reconquéant ceux perdus. C'est pourquoi la CGT exige la mise en place d'un Code du travail digne du XXI^e siècle.
- Pour que les progrès technologiques et scientifiques soient au service de l'émancipation, de l'amélioration des conditions de travail et participent à l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé, et non uniquement à l'augmentation de la productivité ou à la perte de sens pour le, la, travailleur-se.
- Pour imposer le Smic et la pension minimale à 2 000 euros bruts et gagner une loi instaurant l'alignement automatique des minima sociaux et de branche par le retour à l'échelle mobile des salaires, l'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen, le retour à la part indiciaire du traitement dans la fonction publique et l'augmentation du point d'indice, faisant ainsi progresser l'ensemble des rémunérations dans les mêmes proportions. Au vu de l'inflation galopante, notre revendication devra être réévaluée.
- Pour imposer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Pour gagner, dans un premier temps, la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires créatrices d'emplois.
- Pour gagner une retraite à taux plein à 60 ans et des dispositifs de départs anticipés, notamment pour les travaux pénibles et les carrières longues.
- Pour la défense, la reconquête des régimes spéciaux et leur amélioration.

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

- En développant des filières industrielles et en s'opposant par la lutte aux fermetures des sites, d'usines, aux délocalisations d'activités, d'autant plus quand les motifs sont fallacieux, pour rendre son indépendance industrielle à la France tout en diversifiant les productions sur les bassins de vie.
- En renforçant les liens entre les syndicats CGT du même bassin d'emploi et/ou d'une même filière (donneur-ses d'ordre, filiales et sous-traitant-es) pour gagner des droits nouveaux d'intervention.
- En agissant pour que l'État et le Parlement élaborent et imposent des politiques publiques, industrielles et d'aménagement du territoire dans le cadre de programmes d'investissements définis sur la durée pour anticiper les évolutions, en concertation avec l'ensemble des acteur-rices et dans l'intérêt des populations.
- En développant les coopérations entre fédérations et territoires pour porter des projets concrets de relocalisation, d'évolution de production et de réimplantation des services publics.
- En sortant des marchés et en rendant 100 % publics les domaines structurants qui répondent à des besoins fondamentaux de la population : énergie, eau, logement, santé et médicament, transports, éducation, télécommunication, etc.
- En reconstruisant une maîtrise sociale et publique de l'énergie à partir de la création d'un pôle public de l'énergie impliquant la renationalisation d'EDF et GDF.
- En impulsant le report modal des transports de voyageur-ses et de marchandises, en faisant du fret SNCF public un élément essentiel de ce report vers les modes moins polluants.
- Un financement de l'action publique impliquant l'arrêt des cadeaux fiscaux et de cotisations patronales, en préférant à la fiscalité indirecte une fiscalité directe axée sur le capital et le patrimonial,

en taxant réellement les superprofits et les opérations financières, en développant la lutte contre l'optimisation, la fraude et l'évasion fiscale.

→ Un développement et un retour des services publics de proximité sur l'ensemble du territoire afin de répondre aux besoins des populations, sans rupture territoriale, avec péréquation tarifaire pour un égal accès à toutes et tous et pour le maintien et le renforcement du statut général dans les trois versants de la fonction publique, tout en répondant aux enjeux environnementaux.

→ Un plan d'urgence financé par une réforme fiscale redistributive pour maintenir et développer les services publics sur l'ensemble du territoire afin de répondre aux besoins des populations, sans rupture territoriale pour un égal accès à toutes et tous.

→ Une Sécurité sociale intégrale doit être gérée par les représentant-es élu-es des travailleur-ses et financée par la cotisation sociale, dont la base et le périmètre doivent être élargis, tout comme les prestations, qui doivent répondre aux nouveaux besoins, comme la prise en compte des années d'études, de formation, et de toutes étapes de la vie des travailleur-ses (du premier emploi, des périodes d'arrêt de travail pour maternité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que des congés parentaux pour le calcul de la retraite).

→ La conditionnalité et le contrôle systématique des aides publiques versées aux entreprises en imposant des critères économiques, sociaux et environnementaux de haut niveau. Cela nécessite d'amplifier notre campagne sur le coût du capital.

→ Une Sécurité sociale professionnelle (SSP) et un statut protecteur pour l'ensemble du monde du travail qui respecte les statuts et conventions existants, permettant à chacun de vivre de son travail, de se former, de partir à la retraite en bonne santé.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



COOPÉRATIVE
www.vyv.fr
Le Groupe VYV est une Mutuelle de Coopération sociale, au statut de loi n° 83-675 du 13 juillet 1983 relative à l'économie sociale.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Montparnasse - BP 25 - 75295 Paris Cedex 15 - DiCem Groupe VYV - 42 G&H Images - 01.71

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

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

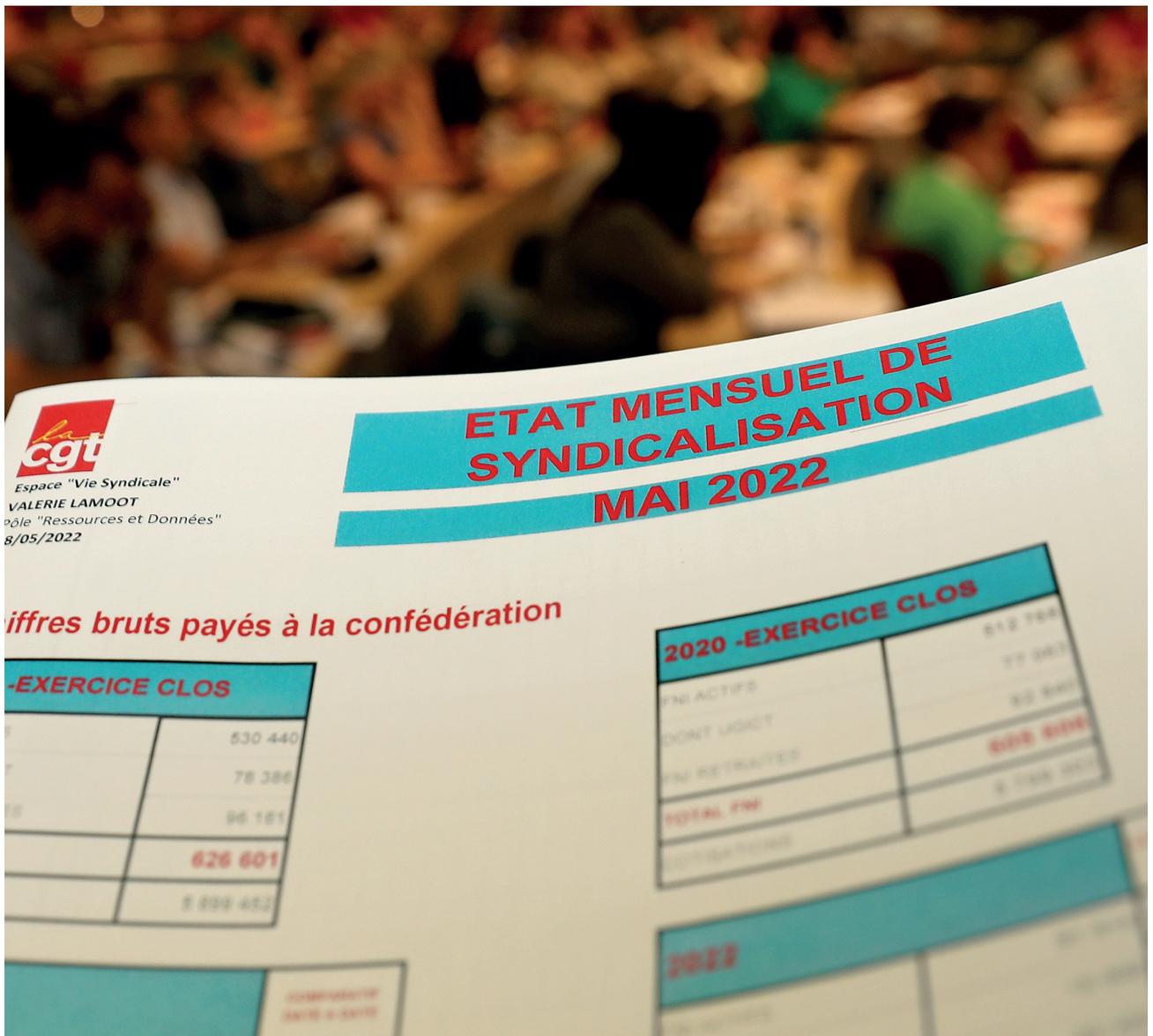
www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Thème 2 – Pour la reconquête de audience électorale



nos forces organisées et de notre

Introduction

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

Pour cela, il nous faut affronter nos problématiques afin d'en tirer les enseignements. Il ne faut pas banaliser les pertes régulières de syndiqué-es, l'affaiblissement continu de notre audience, ce sont là des réalités, ce n'est pas une fatalité. Le monde du travail et le salariat ont évolué et nous devons prendre en compte ces évolutions dans notre stratégie revendicative et rechercher la structuration la plus adaptée dans un but de renforcement de notre implantation syndicale. Il est indispensable de mettre ces questions au centre de nos préoccupations et de notre quotidien en étant sur nos fondamentaux qui ont fait leurs preuves.

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

Reconquête de nos forces

« Culture d'orga »

La « culture d'orga », c'est faire vivre à tous les niveaux l'importance du fonctionnement de l'organisation et de ses structures. Cela implique la prise de conscience de l'intérêt qui nous unit à tous les niveaux de la CGT, faire vivre nos valeurs, nos modes démocratiques de fonctionnement et de respecter nos statuts. Travailler à retrouver le sens de l'organisation n'est pas une option, c'est une urgence et une obligation !

Une vie syndicale dynamique, à tous les niveaux de l'organisation, permet à chaque syndiqué-e d'avoir la capacité de porter ses idées et ses propositions, et lui donne l'envie et la motivation de le faire, en concordance avec les orientations de la CGT. Cette « culture d'orga » s'acquiert aussi par la formation. Elle doit se transmettre au travers de la passation de responsabilité entre militant-es.

Ainsi, nous devons continuer à agir à tous les niveaux, du syndicat à la Confédération, pour gagner l'application de nos règles statutaires et de notre démarche revendicative. Force

est de constater que dans les syndicats où nous avons une « culture d'orga », l'implication dans l'action est largement facilitée. La CGT perd des syndiqué-es alors que, paradoxalement, elle est à la pointe des combats sociaux, moteur dans de très nombreuses luttes dans les entreprises et les établissements, donne confiance, espoir, sait être un syndicat visible. Il en est de même pour le syndicalisme des retraité-es.

Chaque syndiqué-e a un rôle à jouer. Il y a tellement de sujets où nous n'avons pas de levier pour agir qu'il n'est pas pensable, pas envisageable, que sur ces enjeux qui ne dépendent que de nous, nous ne nous donnions pas les moyens collectivement de réussir. La préservation de la vie syndicale de notre organisation est une responsabilité à la fois individuelle et collective, à laquelle chaque syndiqué-e devrait participer. Chaque force compte dans le camp des travailleur-ses ! L'implication individuelle dans la vie syndicale passe par la participation aux grèves et actions définies et portées collectivement, donner son avis, voter aux élections professionnelles, s'impliquer dans les campagnes revendicatives, proposer l'adhésion, se former CGT. Tous ces éléments

constituent directement ou indirectement notre vie démocratique.

Démocratie syndicale et respect des décisions collectives

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

Cette démocratie est possible si toutes les syndiqué·es sont considérées sur un pied d'égalité (notamment en matière d'information), libres de parler, appelé·es régulièrement à venir s'exprimer, se positionner. Il faut développer dans nos pratiques des démarches de consultation des syndiqué·es, des salarié·es. Le syndicat est l'organisation de base de la CGT. Le fédéralisme est le mode commun d'organisation. La CGT s'est fondée dans la rencontre entre fédérations professionnelles et Bourses du travail, ce qui lui a donné la forme d'une double affiliation : professionnelle et territoriale.

Approprions-nous, dans sa globalité, l'article 21 des statuts de la CGT, en plaçant la recherche de coopération et de complémentarité, l'aide et l'entraide entre chaque organisation au même niveau que l'autonomie de chacune d'entre elles. Il faut retrouver et garantir dans notre activité syndicale une discipline collective dans le respect démocratique, afin de regagner de la cohérence au sein de notre organisation, pour porter nos ambitions revendicatives avec plus d'efficacité. C'est là une urgence absolue pour le monde du travail !

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

Il n'y a pas de petit ou de grand débat, ni de petite ou de grande assemblée,

nous sommes et devons rester en permanence dans le recommencement, avec en tête le souci de garder les pieds dans le réel et la tête dans la volonté de changement. Nos statuts, nos chartes, nos orientations doivent nous permettre de donner ou de redonner à toutes nos instances statutaires leur rôle, de l'assemblée générale des syndiqué·es jusqu'au Comité confédéral national (CCN).

Il faut créer les conditions du débat à tous les niveaux de notre organisation et généraliser les rencontres suivantes : organisation d'assemblées générales et de congrès pour les syndicats, réunions décentralisées des organisations du Comité confédéral national, réunions des fédérations, réunions des unions départementales, réunions des unions locales et réunions des comités régionaux.

Il est nécessaire de se réapproprier les droits existants, de les utiliser. Et dans le même temps, s'engager dans une conquête offensive de droits et de moyens interprofessionnels et pousser la réflexion de la confédéralisation des moyens afin que ceux-ci soient mutualisés et déployés là où ils sont le plus utiles à l'organisation.

La vie syndicale au service de nos revendications

La qualité de vie syndicale (QVS) appelle au respect de nos règles de vie et de nos chartes « Élu·es et mandaté·es » et « Vie syndicale ». Dans de trop nombreuses organisations, la QVS est négligée, entraînant ainsi des dysfonctionnements internes nuisant à la bonne marche démocratique des syndicats. Les conflits qui peuvent en découler ont pour conséquence une perte d'adhérent·es.

Faire appel à la justice pour traiter de problèmes internes qui, quasi systématiquement, pourraient se régler par le seul respect de nos règles de vie est aussi inefficace que préjudiciable pour chacune des parties en présence comme, plus largement,

pour l'ensemble de l'organisation et de ses structures. Notre organisation doit tout mettre en œuvre afin de régler ses différends en interne. Une organisation ou structure qui néglige la QVS restreint sa capacité à se développer en nombre d'adhérent·es, fragilise jusqu'à la pérennité de l'organisation et obère fortement sa capacité à mener les luttes au sein de son périmètre. Une situation d'autant plus renforcée dans les luttes interprofessionnelles.

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

- Contact régulier et suivi des syndiqué·es.
- Tenue des congrès, des assemblées générales et des réunions statutaires.
- Collecte et reversement régulier des cotisations.
- Élections professionnelles.
- Renforcement de la formation syndicale.

Chaque syndiqué·e doit être intégré·e dans un syndicat, y trouver pleinement sa place et être accompagné·e dans sa prise de responsabilité aussi par le biais des formations syndicales. Notre visée commune est d'être le syndicat de proximité de toutes et tous, actif·ves comme retraité·es.

Chaque syndicat et organisation de la CGT doit faire vivre nos trois chartes : « Vie syndicale », « Élu·es et mandaté·es », « Égalité femmes-hommes », et avoir en son sein un·e camarade en charge de l'orga. Les animateur·rices des différentes structures doivent soutenir les syndicats dans cette démarche et leur apporter leur aide afin que les chartes soient portées à la connaissance des nouvelles et nouveaux camarades.

Une vie syndicale conforme à notre conception démocratique n'est possible qu'avec des syndiqué·es

informé-es, à qui nous donnons toute leur place dans l'activité et le processus de prise de décisions, mais aussi des moments de convivialité. Ce qui inclut que chaque syndicat soit doté d'un-e responsable vie syndicale ou à l'organisation.

Cela nécessite d'avoir :

- Une pratique démocratique.
- Un plan de formation.
- Un accompagnement et un suivi des élu-es et des mandaté-es.
- Une connaissance affinée des forces organisées.
- Un plan de syndicalisation.
- Un plan d'action pour les élections professionnelles.
- Un plan de communication.
- Une lecture régulière de la presse syndicale.
- La volonté de favoriser et d'élargir la lecture de notre presse syndicale.
- Une politique financière et une commission financière de contrôle.
- Une politique des cadres.

Le renforcement du « tour de France de la vie syndicale », lancé durant le précédent mandat dans l'idée de construire un plan de visites partagé et de développer un plan d'action avec les organisations, doit permettre d'apporter le soutien et l'aide nécessaires aux syndicats et aux organisations. Ces visites doivent être annoncées en amont pour pouvoir les préparer.

Campagne de syndicalisation

Pour la CGT, le syndicalisme de classe est un syndicalisme indépendant des patron-nes, des directions. C'est reconnaître l'antagonisme entre le travail et le capital. Le syndicalisme est aussi indépendant des organisations politiques ou tout autre groupe d'influence. Faire aboutir les revendications passe notamment par le poids de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Ce poids dépend de plusieurs

critères : le nombre de syndiqué-es, notre capacité d'entraînement des salarié-es dans les luttes, notre résultat aux élections professionnelles. Comment intervenir sur les choix qui nous touchent directement ? Comment agir pour maîtriser notre avenir ? Chacun-e d'entre nous détient une part de la solution et l'atteinte de celle-ci dépend de ce que nous sommes capables de construire collectivement.

Au-delà des différences, c'est le partage des valeurs, des convictions qui donne vie à l'engagement à la CGT, qui se nourrit des valeurs de justice, de solidarité, d'égalité, de paix, de démocratie, de féminisme, d'anti-racisme et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

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

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

Engageons une démarche permanente s'appuyant sur quatre piliers.

→ 1) Un projet de syndicalisation et de continuité syndicale qui se construit à partir des cibles définies sur les axes de travail : renforcer la CGT où nous sommes présent-es, implanter la CGT où nous sommes absent-es, et travailler la structuration.

→ 2) Une campagne nationale de syndicalisation. Les campagnes de syndicalisation ont pour objectif de faire connaître la CGT, de renforcer le syndicat sur le lieu de travail, de donner l'influence nécessaire à la CGT pour contribuer au rapport des forces, avec l'aide, pourquoi pas, de caravanes itinérantes. Ces campagnes doivent s'appuyer sur les formations « Renforcer la CGT, des principes et des actes » pour les équipes syndicales, et « Découvrir

la CGT » proposées sur les lieux de travail aux sympathisant-es et aux salarié-es, ainsi que pour les futur-es retraité-es, « Découvrir le syndicalisme retraité », et de les déployer dans toutes les unions départementales et unions locales pour toucher le plus de camarades possible. Fixons-nous un objectif de 70 000 nouveaux syndiqué-es par an au plan national, là où aujourd'hui, nous plafonnons à 35 000.

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

→ 4) Agir concrètement contre le « panier percé ». La CGT enregistre de 30 000 à 40 000 nouveaux et nouvelles syndiqué-es chaque année, mais nous perdons plus de syndiqué-es encore. Il y a donc nécessité de travailler à la pérennisation de nos adhésions. Nous devons, après la syndicalisation, accompagner, former les syndiqué-es pour qu'ils et elles deviennent des militant-es. Il nous faut par ailleurs mieux former les trésorier-es dans les syndicats, afin que les versements à Cogetise puissent se faire et ainsi ne pas perdre de syndiqué-es dans nos décomptes.

Pour cela, il faut identifier de façon précise les lieux et les raisons des départs des syndiqué-es. Il nous faut faire du sur-mesure dans l'écoute, l'analyse et les réponses à apporter. C'est là que les militant-es en charge de l'état d'orga sont primordiaux-ales.

Pour garantir la continuité de l'adhésion, tant entre actif-ves et retraité-es qu'entre actif-ves et actif-ves, au regard des mobilités professionnelles et géographiques, nous proposons de moderniser le carnet des adhérent-es.

Celle-ci doit s'appuyer sur la nouvelle version de Cogitiel (V2).

Cogitiel V2 doit permettre :

→ Au ou à la syndiqué-e de mettre à jour directement ses coordonnées en cas de mobilité professionnelle et/ou géographique, en lien avec le syndicat.

→ De faire immédiatement le lien entre nos implantations, nos syndiqué-es, les résultats électoraux et les élections prévues.

→ D'établir une cartographie des donneur-ses d'ordre et sous-traitant-es et permettre aux syndicats concernés d'entrer facilement en contact. Les syndicats des donneur-ses d'ordre sont les mieux placés pour mettre à jour cette cartographie et pour faciliter les prises de contact avec les syndicats et les sous-traitant-es.

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

→ D'améliorer le lien entre les territoires et les syndicats atypiques, notamment en tenant compte de la diversité de leurs périmètres géographiques.

Prendre en compte le spécifique et la diversité

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

— L'activité en direction des ingénier-es, cadres, technicien-nes et agent-es de maîtrise (Ictam)

Le nombre d'Ictam dans les entreprises est croissant. Ils et elles représentent désormais, dans certains secteurs d'activité, la majorité des salarié-es.

Leur situation particulière, eu égard au niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale et de

retombées significatives de leur travail sur d'autres catégories professionnelles, implique de travailler à leur prise en compte de manière spécifique.

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

→ En prenant appui sur les 77 000 syndiqué-es CGT relevant de ces catégories et sur notre Ugict.

→ En favorisant la mise en place d'une organisation spécifique ou, à défaut, d'un-e référent-e Ictam dans chaque organisation.

→ En encourageant le développement par les Ictam d'une activité spécifique à partir des besoins exprimés par leurs collègues dans une convergence d'intérêts et d'ambition revendicative avec le reste du salariat et de constituer des listes sur les deuxième et troisième collèges.

→ En déployant la formation « Les Ictam dans la CGT, pourquoi, comment ? » et « Gagner les élections aux collègues deux et trois ».

→ En luttant systématiquement contre la discrimination du patronat envers les Ictam syndiqué-es à la CGT.

La nécessité d'organiser l'activité spécifique est actée depuis la création de l'Ugict par la CGT. L'analyse des résultats électoraux en démontre toute la pertinence : c'est lorsque nous avons une activité spécifique organisée que nous réussissons à être première organisation dans les trois collèges et à avoir des taux de syndicalisation à deux chiffres chez les Ictam. Il nous faut garantir à toute syndiqué-e Ictam la possibilité de disposer d'un cadre d'organisation spécifique. Donnons-nous collectivement les moyens de développer des

commissions départementales Ugict organisées par les unions départementales et des plans de travail ciblés en lien avec les professions, prioritairement dans les dix-sept plus grandes métropoles à forte concentration Ictam, pour accentuer le rapport de force et contribuer à regagner notre place de première organisation syndicale du pays.

— L'activité en direction des retraité-es

La France compte près de 17 millions de retraité-es, soit le quart de la population. Il s'agit d'une révolution démographique, qui signe les progrès réalisés en matière de paix, préservée depuis soixante-dix-sept ans, de bien-être et de couverture sociale. Ces retraité-es tiennent une place importante dans la solidarité intergénérationnelle, dans le travail associatif et dans la société civile.

Il est essentiel de faire reconnaître la spécificité du syndicalisme des retraité-es dans la CGT, en prenant appui sur notre Union confédérale des retraité-es (UCR), ainsi que sur nos unions fédérales des retraité-es, nos unions syndicales départementales, ou nos unions syndicales des retraité-es locales en lien avec l'union départementale et l'union locale. Le syndicalisme des retraité-es CGT doit prendre toute sa place par le poids de ses adhérent-es, c'est pourquoi la question de la syndicalisation des retraité-es et de la continuité syndicale est une priorité.

Le renforcement du syndicalisme des retraité-es en nombre, donc en capacité de déploiement, c'est l'étape obligée si l'on veut faire grandir le rapport de force. Trop de travailleur-ses, et même de syndiqué-es actif-ves, ignorent l'existence du syndicalisme des retraité-es ou ne se sentent pas concerné-es. Pas un syndicat sans section de retraité-es. Il faudrait évoquer l'existence du syndicalisme des retraité-es dès la première formation, « S'impliquer dans la CGT ».

Ce syndicalisme est bien revendicatif, il est impératif de mieux faire connaître son utilité, notamment pour la satisfaction des revendications spécifiques. Le syndicalisme des retraité-es est une ressource inépuisable de la mémoire des luttes ouvrières.

La continuité syndicale et militante ne peut se concevoir sans travail convergent entre actif-ves et retraité-es, en cohérence avec le syndicat dont sont issus les retraité-es et qui est la base statutaire de rattachement des sections de retraité-es. La connaissance des futurs départs en retraite des syndiqué-es doit amener à proposer la continuité.

Au moment du départ à la retraite, pour l'essentiel, le champ revendicatif s'est déplacé, ce n'est plus l'entreprise, mais le lieu de vie. Il n'existe plus de lien de subordination avec l'employeur-se, pour autant il y a toujours des revendications à défendre. Pour ce faire, il faut développer une activité CGT des retraité-es au plus près des lieux de vie par l'intermédiaire des unions syndicales des retraité-es (USR) départementales, qui permettront une mise en commun des syndiqué-es retraité-es pour développer une démarche qui vise à les impliquer au niveau des territoires. La coordination des syndiqué-es UFR et USR sur les lieux de vie est un moyen pour développer une activité revendicative locale d'entreprise.

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

Nous devons développer partout les formations syndicales :

→ « Continuité syndicale ».

→ « Découvrir le syndicalisme des retraité-es ».

— L'activité en direction des privé-es d'emploi et précaires

La CGT est le seul syndicat à organiser les travailleur-ses privé-es d'emploi et les précaires. Pour la CGT, le chômage est organisé par le patronat et est un de ses leviers pour développer la précarité et accroître la concurrence entre les travailleur-ses, afin de faire pression sur les salaires, les conquies sociaux et les conditions de travail de l'ensemble des salarié-es. Les travailleur-ses privé-es d'emploi et précaires dépendent de toutes les organisations de la CGT, de la Confédération aux unions locales. Pour organiser les travailleur-ses privé-es d'emploi et précaires, la nécessité de connaître les militant-es implique que le CNTPEP ait accès au Cogitiel.

→ La CGT s'est dotée d'un comité national et de comités locaux qui les organisent et militent, avant tout, pour le droit au travail. Pour autant, nous avons besoin que l'ensemble de nos organisations prennent en compte les revendications de ces travailleur-ses précaires et/ou privé-es d'emploi et participent avec la Confédération à la construction de luttes interprofessionnelles autour de ces enjeux afin de revendiquer le droit à un emploi stable et correctement rémunéré, ainsi qu'une protection efficace contre le chômage grâce à la Sécurité sociale intégrale de tous les privé-es d'emploi dans la visée du NSTS. Mais il ne faut pas oublier que la précarité, ce n'est pas que Pôle emploi et l'assurance chômage. C'est aussi un temps conséquent passé avec l'administration et les différents organismes sociaux. L'un des rôles du comité TPEP pourrait être l'accompagnement des personnes en situation de précarité (guide d'ouverture aux droits, aide dans les démarches administratives, etc.) au sein des

organismes sociaux (CAF, CPAM, etc.) tout en luttant pour une revalorisation des minima sociaux et un accès simplifié d'ouverture aux droits. Pour mener la lutte, le CNTPEP a besoin de moyens humains.

Les travailleur-ses précaires, privé-es d'emploi ou en emploi discontinu sont également privé-es de droit syndical. La CGT doit se mobiliser pour inventer et créer ce droit.

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

Les plus précaires sont les travailleur-ses non régularisé-es. La CGT est engagée depuis toujours dans la lutte pour ces camarades. « *On travaille ici, on vit ici* ». La CGT réclame leur régularisation et doit mobiliser toutes ses forces pour la dignité et les droits de ces travailleur-ses.

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 privé-es d'emploi dans les directions des différentes structures comme les unions locales. Favoriser, là où cela est possible, la mise en place de comités locaux des privé-es d'emploi.

— La place des femmes dans la CGT

Nous sommes moins implanté-es là où les femmes sont majoritaires : chez les employé-es (77 % de femmes), dans le tertiaire, dans les PME ou encore chez les Ictam, qui se féminisent rapidement du fait de l'accès des femmes à l'enseignement supérieur (52 % des professions intermédiaires et 42 % des cadres sont des

femmes). Si notre implantation sectorielle a expliqué que nous ayons une majorité d'hommes parmi les syndiqué-es, la CGT doit prendre toute sa place dans les secteurs à prédominance féminine.

En outre, il convient de rappeler que les femmes subissent toujours des écarts salariaux (elles sont payées 26 % de moins que les hommes) et une précarité croissante (82 % des salarié-es à temps partiel sont des femmes). La CGT lutte particulièrement contre cette forme de discrimination et se bat pour l'alignement par le haut des salaires entre femmes et hommes à travail de valeur égale, ainsi que pour l'égalité dans les déroulements de carrière et les retraites.

Combattre la précarité subie par les femmes ainsi que gagner l'égalité professionnelle est donc essentiel pour favoriser la place des femmes, tant dans la société qu'au sein de notre organisation. La charge mentale subie par de trop nombreuses femmes ne leur permet pas, encore aujourd'hui, de concilier équitablement vie professionnelle, militante et familiale. 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. Des efforts doivent être faits sur le plan matériel (programmation des activités et réunions syndicales, prises en charge collectives des gardes d'enfants, etc.) permettant aux femmes de participer et de prendre des responsabilités au sein de la CGT.

La CGT doit poursuivre sa campagne pour faire revaloriser et reconnaître la pénibilité de tous ces métiers fortement féminisés du lien et du soin, à charge mentale et physique importante. L'ensemble des organisations de la CGT doit s'employer à faire du 8 mars une journée de mobilisation et de grève nationale interprofessionnelle.

Alors que les femmes constituent 50 % du salariat, au sein de la CGT elles ne représentent que 38 % des

syndiqué-es, 31 % des militant-es de nos instances et 25 % des « premiers d'orga ». Une démarche volontariste favorisant la prise de responsabilités des femmes doit se poursuivre dans notre organisation, à l'exemple de la direction confédérale qui est à parité depuis près de vingt-cinq ans.

La CGT doit se doter de moyens pour permettre aux chargé-es de famille de concilier activité militante et parentalité, comme de moyens de garde partagée.

Combattre les violences sexuelles et sexistes

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

S'il est nécessaire d'observer le principe du contradictoire qui permet à toutes les parties de s'exprimer, la présomption de sincérité doit s'appliquer dès la situation connue. Cela passe par la mise en place de mesures conservatoires pour protéger la victime présumée. Nous devons passer une nouvelle étape en mettant en œuvre, au sein de l'ensemble des organisations de la CGT, le cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans

la CGT adopté lors du Comité confédéral national (CCN).

Comme décidé lors du 52^e Congrès confédéral, nous devons veiller à intégrer cette question dans nos formations syndicales aux équipes dirigeantes de nos structures. Favoriser la mise en place dans les fédérations et les unions départementales de référent-es sur les questions de violences faites aux femmes, systématiser la mise en œuvre du module de formation spécifique pour les « premiers dirigeants » (unions locales et départementales, fédérations, direction confédérale) et développer des formations sur la prévention et l'aide à l'accompagnement des victimes pour l'ensemble des militant-es. La lutte contre les violences faites aux femmes doit en effet progresser à la base, dans l'activité quotidienne des syndicats, par une prise de conscience de l'ensemble des syndiqué-es et par une promotion de cadres féminins. La cellule de veille ne se substitue en aucune façon au fonctionnement démocratique de nos organisations, aux responsabilités des directions syndicales ni à contourner le fédéralisme.

— Les jeunes dans la CGT

En fonction de leur niveau de diplôme, de leur statut (apprenti-es, lycéen-nes, étudiant-es, salarié-es, précaires, etc.), de leur origine sociale ou encore de leur lieu de résidence, la situation des jeunes est très diverse et de plus en plus précaire. Cependant, ils et elles ont une aspiration commune : l'autonomie.

La crise sanitaire n'a pas créé la précarité des jeunes, elle l'a amplifiée et rendue manifeste à travers les longues files d'attente devant les distributions alimentaires, le confinement dans un espace réduit, les retours contraints dans le foyer parental, le décrochage scolaire ou la perte de leur emploi étudiant.

Cette fragilité sociale et économique était bien réelle avant 2019. Ainsi,

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

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

La jeunesse est jetée en pâture à la violence de la société capitaliste de plus en plus tôt et doit faire face aux inégalités sociales. À cela s'ajoute une répression de plus en plus violente à l'égard des jeunes engagé-es dans des luttes sociales. La CGT a présenté son plan pour la jeunesse, car nous estimons qu'une politique de rupture radicale est indispensable et urgente. C'est pour cela que notre plan se décline en dix objectifs tels que la garantie de l'égalité d'accès à un service public de l'éducation pour tou-ttes, le droit à une allocation d'autonomie, un véritable statut du stagiaire, l'encadrement

de la formation professionnelle, la lutte contre les discriminations à l'embauche.

— La syndicalisation des jeunes

La CGT de demain se construira avec la jeunesse d'aujourd'hui.

La CGT vise notamment à permettre aux jeunes salarié-es ou futur-es salarié-es de connaître leurs droits, car cette méconnaissance accentue leur exploitation et les conflits entre travailleur-ses. Il s'agit aussi de faire connaître le syndicalisme en amont du salariat et du travail précarisé et ubérisé à l'ensemble des jeunes, pour qu'ils sachent que la défense collective des droits des travailleur-ses est nécessaire, précisément parce qu'ils sont tou-ttes des travailleur-ses salarié-es en puissance.

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

La syndicalisation des jeunes est un enjeu.

Pour répondre à cette jeunesse mobilisée, nous devons franchir un cap :

→ **Sur la syndicalisation des jeunes salarié-es.** À peine 10 % de nos syndiqué-es ont moins de 35 ans. Nombre de syndicats sont, ou vont être, confrontés à des départs à la retraite et se retrouvent sans relève ! Un accueil systématique des nouveaux et nouvelles embauché-es doit être réalisé, des supports existent. Il revient aux organisations de les déployer.

→ **Sur la syndicalisation des 700 000 apprenti-es.** Ils et elles ont besoin d'être organisé-es et défendu-es au travail et dans leur centre de formation. Un bilan des initiatives existantes et des difficultés rencontrées devra être effectué, et

des expérimentations conduites en lien avec les fédérations et les territoires pour trouver le mode d'organisation le mieux à même de traiter la double dimension travail/formation. Par exemple, dans les professions de l'artisanat alimentaire (boulangerie, boucherie, chocolaterie, etc.), la syndicalisation des apprenti-es aux syndicats CGT locaux du métier concerné permet une approche revendicative cohérente travail/formation tout à la fois syndicale, solidaire, éducative, idéologique.

→ La question de l'accueil des jeunes salarié-es étudiant-es doit être posée. Aujourd'hui, 60 % des jeunes étudiant-es sont obligé-es de travailler pour faire des études, ce qui, rappelons-le, constitue un réel obstacle à la réussite de leurs études supérieures. S'il est impossible de scinder la vie d'un-e étudiant-e salarié-e à la fois étudiant-e et à la fois en emploi, l'objectif prioritaire reste de les organiser contre l'exploitation capitaliste.

Les statuts de la CGT sont basés sur un ancrage dans la profession et un ancrage en territoire. Cette double affiliation est une dimension politique essentielle à respecter. Si, pour le territoire, cela ne pose pas de problème, pour la profession ou la fédération d'accroche, c'est plus complexe, car les étudiant-es ont majoritairement des emplois précaires et changent souvent de secteurs d'activité et de bassin d'emplois. Dans le respect des statuts de la CGT, nous devons mettre en place des formes d'organisation en capacité de les fédérer dans un cadre collectif adapté. La syndicalisation des jeunes doit être une priorité. Nous proposons de mettre en place, dans les unions départementales ou les unions locales, des syndicats d'étudiant-es salarié-es et travailleur-ses en études, sous la même forme que les syndicats interentreprises. De nombreuses expériences ont été engagées dans plusieurs organisations. Celles-ci ont

pris différentes formes : syndicats d'étudiant-es salarié-es, syndicats d'étudiants, de lycéens, d'apprenti-es, syndicats d'étudiant-es lycéen-nés. Faire de ces expérimentations une analyse et en tirer un bilan durant ce mandat, afin d'aller plus loin, y compris la modification statutaire nécessaire lors du 54^e Congrès.

Structuration

Une CGT utile au salariat dans un monde du travail en constante évolution, cette problématique n'est pas nouvelle, mais n'a jamais été aussi essentielle, partant du constat que les bassins d'emplois ont changé, que les collectifs de travail ont explosé, alors que notre CGT, dans son organisation, n'a pas changé.

Nous devons nous interroger sur la pertinence de nos outils, de leur efficacité, sur le nombre de nos structures, pour examiner ce qu'il y a éventuellement lieu de bouger pour être plus efficaces, et avoir ainsi des organisations mieux adaptées aux réalités de la société et du salariat tel qu'il est, en fonction des moyens existants.

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

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

Lorsque des salarié-es franchissent le pas de l'adhésion, ils et elles adhèrent à un syndicat. Par la double affiliation à leur union départementale et à leur fédération, ils adhèrent à la CGT. Bien qu'ils et elles ne connaissent a priori pas notre structuration, ils et elles connaissent la CGT par ses militant-es et par ce qu'elle est, combative et proche du monde du travail, au service de leurs intérêts

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

Syndicats

De nombreuses difficultés sont aujourd'hui identifiées concernant la création de syndicats. Une partie découle de la répression patronale, une autre tient à notre organisation, par exemple le manque de volontaires pour animer un syndicat. Un syndicat peut-il être efficace s'il se résume aux seul-es élu-es (dans les instances représentatives du personnel) ?

— Le syndicat : la base de la CGT

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

Nous faisons le constat que les orientations prises sur ce sujet n'ont pas été mises en œuvre, puisque le nombre de syndiqué-es dit-es individuel-les a de nouveau augmenté depuis notre précédent congrès, traduisant une mutation du salariat.

Nous devons poursuivre le travail avec les unions départementales et les dix fédérations concernées par le plus grand nombre de syndiqué-es individuel-les ; organiser des états généraux sur les formes

des syndicats existants ; faire le bilan des expérimentations qui ont été faites ; mettre sans attendre de nouvelles formes d'organisations en place pour faire des propositions concrètes au 54^e Congrès confédéral, en veillant à maintenir l'implantation de nos organisations au plus près des salarié-es.

Les unions locales

Dans la perspective d'être à l'offensive, il nous faut remettre les unions locales au centre de nos enjeux de proximité avec le monde du travail, pour gagner l'adhésion à la CGT et y remettre du revendicatif, pour tous les syndicats, aux antipodes du « trop de juridique » et de l'institutionnalisation. Les unions locales jouent un rôle crucial dans le développement des luttes, des formations et de l'organisation sur un bassin d'emplois. Les unions locales sont le lieu où se réunissent les camarades des différents champs professionnels, c'est là que doivent se construire les revendications et les luttes interprofessionnelles. C'est dans les unions locales que se construit l'unité des travailleur-ses, où l'on déconstruit le corporatisme, l'institutionnalisation. La vitalité des unions locales dépend de la mutualisation des temps syndicaux et de l'implication des camarades dans l'activité interprofessionnelle. La plupart des unions locales sont en difficulté financière et/ou en difficulté de moyens humains. Cela doit nous amener à réfléchir sur la façon de leur donner les moyens de mener à bien leur activité.

Les unions locales ont un rôle central dans l'accueil des travailleur-ses pour la mise en œuvre d'actions revendicatives, interprofessionnelles, locales et le soutien aux syndicats. La conférence nationale sur les unions locales a permis, à partir d'expériences concrètes tant sur les bassins d'emplois qu'avec des

syndicats de site, des évolutions de périmètres sur un même département, voire sur plusieurs. Des projets communs avec différentes structures de la CGT, franchissent allègrement les périmètres habituels de nos organisations et acceptés par tou-tes parce que construits avec tou-tes, comme l'exemple des unions locales mobiles ou l'expérimentation d'antennes, le tout en cohérence aussi avec les bas-sins de vie.

Les unions départementales

L'union départementale est l'organisation territoriale qui coordonne l'activité entre le local, le département et le professionnel. Or, le glissement d'activités des unions locales vers les unions départementales ne leur permet plus de jouer correctement leur rôle structurant permettant de rendre visible la CGT sur le territoire. Cela nécessite de renforcer leurs capacités, leurs moyens et leur rôle politique.

Les fédérations

Les fédérations sont un élément clé de notre organisation pour avancer sur les champs professionnels, pour défendre les acquis des salarié-es et gagner sur des revendications collectives. Les évolutions du monde du travail nous poussent à mieux travailler ensemble entre fédérations.

Comment s'adresse-t-on aux syndiqué-es dont le métier peut être représenté dans plusieurs fédérations (par exemple, l'aide à domicile) ?

Nous devons engager impérativement un travail interfédéral autour de cas concrets – aide à domicile, Ehpad, petite enfance, centres d'appels, etc., – mais aussi sur des réflexions politiques : enjeux industriels, transports, aménagement du territoire et travail en filières, et consulter les fédérations, les syndicats et les syndiqué-es concerné-es pour affiner nos réflexions. La

Confédération coordonnera avec les fédérations l'organisation de ce travail sur le mandat à venir.

Les comités régionaux

Bien que la question de modification statutaire ne soit plus d'actualité, les comités régionaux sont des outils de coordination territoriale dans la CGT. Durant ce mandat notamment, pendant toute la période de la crise sanitaire, leur utilité et leur pertinence ont été démontrées. Ces structures ont été une aide, un lieu de croisement d'informations et d'initiatives pour faire converger les expériences à l'échelle d'une région.

Nous devons nous appuyer sur cette expérience, avec l'ambition de donner plus de visibilité et de lisibilité aux comités régionaux.

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

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

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

Notre audience électorale

Une démarche globale : construction revendicative, élection, syndicalisation

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

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

Tout d'abord, nous devons rappeler que nous avons entériné deux victoires sur le cycle : premiers aux dernières élections de la fonction publique de décembre 2022 et, bien entendu, premiers aux élections TPE de 2021 !

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

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

Au travers du score et des voix obtenu-es, c'est un socle de salarié-es et de fonctionnaires convaincu-es, des élu-es, du temps syndical, des droits, des missions, des attributions qui seront autant de points d'appuis supplémentaires pour le syndicat pour déployer la démarche de construction du rapport de force. Un projet politique bâti sur deux axes :

→ renforcer le vote CGT pour gagner « *là où nous sommes présent-es* », à partir de la mise en œuvre de campagnes s'appuyant sur la reconquête de la démarche et des outils d'organisation et de vie syndicale.

→ Implanter la CGT, monter des listes et conquérir le vote CGT partout « *là où nous sommes absent-es* », à partir d'une approche organisée de la CGT personnalisée, s'appuyant notamment sur la pratique du parrainage, en anticipant le cycle électoral à travers le suivi des protocoles préélectorales.

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

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

Les enjeux de la représentativité : comment gagner la participation des salarié-es

Il nous faut agir au-delà du seul enjeu de la représentativité, ne pas être guidé-es par une vision à court terme de résultats électoraux là où nous sommes. Nous souhaitons être auprès de tous les travailleur-ses quel que soit leur statut, car notre volonté est de changer le travail. Cela suppose de gagner de nouveaux droits pour les nombreux-ses salarié-es qui ne peuvent s'exprimer aux élections professionnelles en raison des

critères actuellement retenus dans la loi. Mais nous devons aussi avoir conscience qu'il ne suffit pas d'être fort-e dans son entreprise, il faut une CGT forte partout pour avoir plus de poids, de l'entreprise, du service public au national. Que notre sort est lié les un-es aux autres et que, pour gagner une CGT forte à tous les niveaux, local, territorial, dans la branche, comme pour retrouver notre première place au niveau national, nous devons agir pour faire grandir et implanter la CGT partout.

Pour cela, nous avons besoin de développer de l'entraide, du parrainage. Un syndicat d'entreprise doit s'adresser aux salarié-es de la sous-traitance, aux salarié-es intérimaires, afin de les convaincre du vote CGT.

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

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

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

Nous réaffirmons que ces élections ne doivent plus se dérouler ainsi et que chaque salarié-e de ce pays a droit à une représentation digne de ce nom. Une période de vote commune à tout le salariat, permettant le vote physique, doit être instituée. Par ailleurs, il est impératif que les représentant-es des salarié-es des TPE puissent aller à leur rencontre,

dans l'entreprise et en dehors de la présence de l'employeur-se.

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

Il nous faut agir en permanence en direction des salarié-es des TPE, celles et ceux sous contrat particulier employeur, des travailleur-ses des plateformes, afin de mieux appréhender leurs besoins et aspirations, leur démontrer que le syndicalisme leur est utile, leur faire connaître nos propositions, les convaincre qu'ils et elles peuvent et doivent agir sur leur quotidien et les organiser pour qu'ils et elles prennent toute leur place dans notre organisation.

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

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

Or, au regard du taux de participation à ces scrutins, elles ne sont pas perçues par les salarié-es des TPE et les travailleur-ses des plateformes comme quelque chose d'utile. Notre objectif quotidien doit être d'être visibles, et accessibles, pour ces salarié-es, notamment par des actions de déploiements avec l'outil « Se déployer à partir de la parole des salarié-es ». Par ailleurs, le mode de représentation des travailleur-ses des plateformes mis en place par le gouvernement doit nous interroger. En effet, le patronat envisage d'utiliser les négociations comme un outil supplémentaire pour niveler par le bas les droits des travailleur-ses.

Résolutions thème 2

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

À agir contre les pertes d'adhérent-es et l'affaiblissement continu de notre audience, car faire aboutir les revendications passe notamment par le poids de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Ce poids est fonction de plusieurs critères : le nombre de syndiqué-es et leur implication, notre capacité d'entraînement des salarié-es dans les luttes, notre rapport de force, notre résultat aux élections professionnelles. À poursuivre et renforcer le « tour de France de la vie syndicale », initié par la Confédération durant le précédent mandat, afin de développer un plan de visites partagé des syndicats et de mettre en œuvre les points fondamentaux de la vie syndicale, essentiels au fonctionnement de notre organisation.

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

Dans une démarche permanente de renforcement, en s'adressant à l'ensemble des travailleur-ses actif-ves, retraité-es, privé-es d'emploi et jeunes, et en s'appuyant sur quatre piliers : projets de syndicalisation, campagnes nationales de syndicalisation, syndicalisation lors des luttes, résorption du « panier percé ».

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

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

→ Prendre toutes les mesures conservatoires propres à protéger la victime présumée, en s'appuyant sur la présomption de sincérité puis en observant le principe du contradictoire.

→ Accompagner la mise en œuvre du cadre commun d'intervention, dans l'ensemble des organisations.

→ Développer la formation à destination des premier-es dirigeant-es (syndicats, unions locales, unions départementales, fédérations départementales, comités régionaux, direction confédérale).

→ À faire de la syndicalisation des jeunes une priorité, et leur permettre de prendre leur place dans la CGT. À partir des expériences engagées dans plusieurs organisations, à proposer la création dans les unions locales, les unions départementales, de syndicats d'étudiant-es salarié-es et de travailleur-ses en études, sous la même forme que les syndicats interentreprises.

→ À traiter de façon prioritaire la question de la place des syndiqué-es individuel-les et des métiers relevant de différents champs professionnels dans notre organisation, en nous engageant :

→ À organiser des états généraux sur la forme des syndicats existants et à faire le bilan des expérimentations réalisées avant de mettre en place de nouvelles formes d'organisation où les unions départementales et les fédérations les plus concernées par le plus grand nombre de syndiqué-es individuel-les.

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

→ À reconquérir la première place en matière de représentativité nationale. Cela passe par l'implication des syndicats dans les campagnes électorales offensives et la participation à du parrainage. Pour cela, nous nous engageons à développer une démarche permanente de reconquête de notre audience électorale.

→ À gagner une CGT forte, dans le public, dans le privé, du local au national, pour défendre plus fortement les intérêts des travailleur-ses, dans leur diversité.

Thème 3 : Pour une élévation et un



élargissement du rapport de force

Notre démarche syndicale et revendicative

La démocratie avec les travailleur-ses

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

La revendication se construit de différentes manières, cette construction peut prendre différentes formes, mais toujours en lien direct ou étroit avec celles et ceux qui sont concerné-es dans le cadre de nos principes CGT, de notre orientation et de nos repères revendicatifs. Construire les revendications avec celles et ceux qui, par la suite, vont être amené-es à les imposer dans le cadre d'un rapport de force qui leur soit favorable est indispensable. Il s'agit de construire la revendication dans une démarche de démocratie avec les travailleur-ses, qu'ils ou elles soient précaires ou non, tout comme, pour ce qui les concerne, avec les retraité-es ou les privé-es d'emploi. Cette démarche vise à l'émergence de revendications sur l'ensemble du monde du travail et au-delà, notamment sur les enjeux de société.

La formation syndicale permet notamment de comprendre et de s'approprier cette démarche. Notre démarche syndicale s'appuie sur

notre rapport aux travailleur-ses, retraité-es ou privé-es d'emploi, dans une recherche systématique et permanente de constructions revendicatives communes conformes et compatibles avec les orientations et/ou visées revendicatives de la CGT. Il s'agit là de donner corps à notre démarche en direction des travailleur-ses, en les plaçant au centre des questions qui les concernent directement, en les consultant systématiquement aussi bien sur les grands enjeux que sur les questions revendicatives. Cette démarche prend sa source dans la construction des revendications, elle se poursuit lors de l'ensemble des initiatives mises en œuvre pour porter et gagner ces revendications, elle conclut un cycle de négociations, par le recueil de l'avis des travailleur-ses concerné-es. Ce processus est un tout indivisible, notre rapport aux travailleur-ses ne pouvant se limiter à la seule question de signer ou non un accord collectif par exemple.

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

Ce sont les syndiqué-es qui décident du positionnement du syndicat et/ou de l'organisation CGT.

Lorsque le positionnement CGT se décide en amont, la consultation des travailleur-ses se fait alors dans une démarche d'explication des enjeux

et de la position syndicale. Elle permet de mesurer l'état de conscience et d'appropriation des enjeux par les travailleur-ses et d'éclairer ces dernier-es de notre analyse politique construite dans le cadre de nos orientations et repères revendicatif-ves.

La consultation des travailleur-ses, par l'organisation de débats, se fait dans la démarche visant à recueillir leur avis majoritaire, et ce, préalablement à la prise de décision de l'organisation et/ou du syndicat. Cela permet d'intégrer l'avis des travailleur-ses concerné-es à la réflexion politique de la CGT lors de sa propre prise de position par les instances et les faire évoluer si nécessaire. Cela n'entraîne en rien une obligation pour la CGT de suivre systématiquement leur avis, mais permet de mesurer leur niveau d'adhésion au positionnement de l'organisation et/ou du syndicat et d'en tirer toutes les conséquences en termes de communication et éclaire sur les suites à donner, notamment.

Le cahier revendicatif construit avec les travailleur-ses

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

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

Des syndiqué·es « acteur·rices et décideur·ses »

Pour la CGT, les syndiqué·es doivent être « acteur·rices et décideur·ses », placé·es au cœur de la démarche revendicative, afin que celle-ci soit portée par celles et ceux qui revendiquent, créant ainsi la possibilité d'une pleine appropriation des enjeux par le plus grand nombre.

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

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

Se syndiquer est un droit, tout comme participer à la vie et au

fonctionnement de la CGT. Cet engagement ouvre aux syndiqué·es des droits essentiels à leur activité, à leur investissement dans l'organisation pour en devenir pleinement acteur·rice : droit à la formation syndicale, droit de recevoir de l'information (journaux, tracts, informations locales et/ou départementales, publications fédérales et/ou confédérales). Cela implique qu'aucune organisation, structure, dirigeant·e ou militant·e d'un syndicat ne restreigne l'accès des syndiqué·es à l'information provenant des structures de la CGT, des champs territoriaux, professionnels comme confédéraux, mais, au contraire, le facilite ; et que nos fichiers contenant les coordonnées des syndiqué·es soient tenus à jour.

La culture du débat et la mise en œuvre des décisions

Permettre le débat appelle à ce que ce dernier soit organisé. Le syndicat doit veiller à ce qu'il soit le plus éclairé possible, en portant à la connaissance des camarades les informations nécessaires à la compréhension des thématiques abordées. Il doit se faire avec celles et ceux qui sont concerné·es par un sujet, une problématique. Débattre appelle aussi au respect des opinions différentes, des idées contraires, des propositions inattendues... mais toujours dans le respect de nos valeurs, de notre orientation politique et de nos statuts.

Il ne s'agit pas d'être tous et toutes toujours d'accord sur tout, mais de retrouver une réelle culture du débat en veillant à l'écoute et au respect de l'expression de chacun·e. Il convient aussi de veiller à prendre en compte les différents arguments et admettre que sa position initiale puisse évoluer au gré des arguments portés.

Débattre est indispensable, c'est même une nécessité absolue pour notre organisation dans le cadre des prises de décision quelles qu'elles soient et, à plus forte raison, lorsque

celles-ci déterminent les orientations politiques de la CGT, tant en interne, par les réunions statutaires entre les syndiqué·es, qu'en externe, avec les travailleur·ses lorsqu'il s'agit de construire le cahier revendicatif, les luttes, une convergence d'intérêts entre secteurs et/ou catégories, etc. Pour autant, le débat n'est pas une finalité en soi, il doit amener à la prise de décisions collectives.

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

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

Tout comme la discipline de vie que chacun·e s'impose au regard de ses valeurs et de ses principes, notre discipline syndicale vise au respect de notre démarche revendicative dans son ensemble. Être respectueux·se de cette dernière, c'est, non pas faire fi de ses divergences, mais savoir les dépasser dans l'intérêt premier de l'ambition revendicative et du collectif. Cette démarche politique s'applique indifféremment tant aux individus qu'aux organisations. Entre organisations, tant au niveau du CCN que lors d'initiatives inter-fédérales ou entre différentes unions départementales et/ou comité régionaux, le respect de la décision collective s'impose. La mise en œuvre de cette dernière n'est pas optionnelle et appelle à l'élaboration de plans de travail et

d'engagements collectifs.

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

Les libertés, droits et moyens syndicaux

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

Il nous faut non seulement préserver les libertés syndicales existantes, mais aussi reconquérir les libertés, droits et moyens syndicaux que différentes lois (El Khomri, Macron, etc.) ont mises à mal. Au-delà, nous devons en conquérir de nouveaux tant au niveau des entreprises (y compris dans les TPE), des groupes et des administrations que, plus largement, à l'échelle d'un territoire, d'une commune, d'une agglomération, d'un département, d'une région et au plan national ; par exemple, au travers d'une loi reconnaissant l'utilité des syndicats dans la vie sociale de notre pays et la mise à disposition gratuite de locaux syndicaux adaptés et équipés dans chaque territoire. La première de ces libertés est celle de pouvoir s'organiser dans l'entreprise. Les répressions patronales doivent être dénoncées, condamnées et combattues. Notre implantation syndicale est insuffisante ; cette insuffisance tient en partie aux difficultés à créer des bases CGT, des syndicats d'entreprise et de désigner des délégué-es syndicaux-les sans que ces dernier-es ne soient victimes de répression patronale. La CGT, au travers de chacune de ses organisations, se donnera les moyens nécessaires pour mettre en œuvre tous les recours juridiques possibles pour faire condamner les employeur-ses qui la pratiquent. Lutter pour la liberté syndicale

implique aussi de lutter pied à pied contre toutes les formes de discrimination syndicale en matière de rémunération et de carrière. Force est de constater que les discriminations syndicales persistent dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Sur ce point, nous devons articuler batailles revendicatives et saisie des juridictions pour que nos représentant-es CGT obtiennent réparation.

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

Il nous faut œuvrer à l'évolution d'un cadre législatif bien plus protecteur pour nos syndiqué-es et délégué-es et bien plus contraignant pour les entreprises, tout en renforçant les moyens de l'inspection du travail afin qu'elle puisse jouer pleinement son rôle. Dans ce cadre, l'élargissement du droit actuel est une nécessité, notamment concernant la durée de protection des élu-es et/ou des représentant-es. De plus, lors de la consultation du comité social et économique (CSE) dans le cadre d'une procédure de licenciement d'un-e salarié-e protégé-e, l'instance doit se voir dotée d'un droit de veto. La CGT agit pour que des droits et des moyens soient systématiquement attribués dans le cadre de désignations au sein de tout organisme prévu par des dispositions légales ou réglementaires.

Nous devons œuvrer à gagner un droit syndical interprofessionnel, qui garantisse liberté syndicale et protection de tou-t-es les travailleu-ses.

Nous devons aller plus loin en revendiquant le retour à des instances représentatives du personnel (IRP) ouvrant plus de droits et de prérogatives en matière sociale, économique et environnementale. Ce qui implique un changement législatif. Nous devons reconquérir la mise en place de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises, les services et les branches, là où la spécificité de l'activité professionnelle l'appelle, et gagner des compétences et des moyens en matière environnementale (CHSCT.E), comme un droit de veto en matière de risques professionnels.

Nous devons gagner un dispositif permettant le financement de l'activité syndicale pour les travailleur-ses non salarié-es, et des droits syndicaux pour les salarié-es employé-es de manière discontinue. Il nous faut aussi gagner la capacité d'échanger sur les lieux de travail avec les travailleur-ses des entreprises qui n'ont pas d'organisation implantée en leur sein. Il nous faut aussi gagner des capacités nouvelles d'intervention en direction des travailleur-ses, tels des moyens numériques pour diffuser l'information et la communication syndicale, des capacités de toucher largement les travailleur-ses, par courriel notamment et par tout autre moyen de communication adapté. Le droit à l'information syndicale doit être institué dans le Code du travail, avec la conquête d'une heure d'information syndicale sur temps de travail. Les moyens syndicaux sont le bien commun de notre CGT, ils doivent irriguer l'ensemble de notre organisation et ne peuvent être captés pour le seul fonctionnement de la structure syndicale qui les reçoit. Ils ne peuvent alimenter un rapport de force interne et doivent servir l'ensemble de l'organisation et de ses structures afin de permettre un bon fonctionnement de chacune d'entre

elles. Il en va du respect de notre diversité, qui fait notre force collective. Il en va aussi de notre qualité de vie syndicale, qui appelle à ce que l'attribution de ces moyens se fasse dans le cadre d'un échange respectueux et collectif entre structures et d'un processus de décision démocratique au sein des structures.

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

S'il faut consacrer du temps au travail institutionnel, nous devons y consacrer un temps juste, c'est-à-dire le seul temps nécessaire, permettant de maintenir un rapport avec les travailleur-ses et/ou l'organisation qui a mandaté. La volonté patronale de « professionnaliser les acteur-rices du dialogue social », conjuguée à la contraction des moyens syndicaux, vise à un accroissement de la distanciation entre le syndicat et les travailleur-ses ; c'est l'incarnation d'un syndicalisme de représentation, à l'opposé de notre conception de ce que doit être une organisation de lutte et de proximité. Des syndiqué-es organisé-es sur le lieu de travail sont le rempart à cette volonté patronale.

Le Code du travail, à l'instar du code de la fonction publique, a très fortement été affaibli, avec la mise en œuvre de lois successives et systématiquement régressives qui ont fragilisé et remis en cause la négociation collective. Il en est ainsi de « l'inversion de la hiérarchie des normes » comme de la capacité donnée aux directions d'entreprise de contourner les syndicats via le « référendum d'entreprise ». Il est indispensable de gagner le retour à la primauté des accords de niveaux supérieurs et un

nouveau cadre législatif, porteur de progrès, rééquilibrant le rapport de force en faveur des travailleur-ses. Idem pour les services publics, qui n'ont plus de statut mais bien sous un code de la fonction publique qui lui aussi restreint le droit des agent-es. La rédaction d'un Code du travail du XXI^e siècle, établie par des juristes, économistes et syndicalistes, pourrait servir de base à une campagne de reconquête.

La question des mandats syndicaux est aussi à interroger au sein de la CGT. Il convient de mener une « politique des cadres militant-es, élu-es et mandaté-es », de travailler sur le renouvellement des mandats au sein de chaque structure de notre organisation. Permettre l'émergence de nouveaux camarades sur des mandats à responsabilité, veiller à leur formation préalablement à la prise de responsabilités comme durant leurs mandats, renouveler régulièrement les collectifs de direction, permettre à des jeunes de prendre rapidement des responsabilités... sont des signes de bonne santé de l'organisation syndicale.

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

est essentielle, la passation faisant pleinement partie du mandat. Il faut imposer dans chaque entreprise et administration une progression professionnelle moyenne des militant-es afin que leur implication ne les desserve pas par rapport aux autres salarié-es. Et parce que l'on ne sort pas d'un mandat comme on y est entré-e, parce que, par nature, l'activité syndicale apporte des acquis et de l'expérience transposables dans une activité professionnelle, la valorisation de ces dernier-es doit être imposée au sein de chaque entreprise et administration comme sur le plan interprofessionnel. C'est là un enjeu majeur afin, non pas de rendre attractif un mandat syndical au sens d'une « carrière syndicale », mais que ce mandat ne soit pas synonyme de deuil de la progression professionnelle du militant-e. C'est aussi par des dispositifs de ce type, conjugués au maintien du lien par le ou la militant-e avec son entreprise ou administration, que le retour à l'activité professionnelle est rendu possible, à minima facilité, et permet un renouvellement des mandats.

Les campagnes revendicatives utiles pour les luttes

La CGT, tant au plan confédéral, d'un territoire que d'une profession, ne manque pas de campagnes revendicatives.

Si chacune de ces campagnes est en soi pertinente et nécessaire, force est de constater que nous gagnerions en visibilité, et donc en efficacité, si nous les inscrivions dans un calendrier et une démarche ou stratégie de luttes permettant à chacune de nos structures de se les approprier et de les faire vivre. Cela passe par la coconstruction et la coordination de ces calendriers et impulsion des campagnes, à tous les niveaux de la CGT.

Construisons une démarche et une stratégie syndicales dans lesquelles chaque organisation, dans

le cadre de mise à disposition des outils nécessaires et d'identification de relais ou référent-e en son sein, se saisirait de la thématique, voire la déclinerait en fonction des spécificités de son périmètre et la ferait vivre en direction des travailleur-ses, de la population, dans les entreprises, les administrations et les territoires. Dans ce cadre, le renforcement du réseau des secrétaires à la vie syndicale est un enjeu central. Cela donnera lieu à une bien plus grande visibilité des propositions de la CGT, par exemple sur la question du temps de travail (32 heures) ou de la protection sociale (retraites) et de l'impact des crises environnementales sur le travail, pour ne citer qu'elles au plan national.

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

La bataille revendicative nécessite une cohérence politique d'ensemble et l'affirmation de passerelles entre nos différentes campagnes revendicatives. À partir d'un angle d'attaque, plusieurs questions sont généralement sous-tendues. Par exemple, pour avoir de la cotisation sociale, il faut de l'emploi et du salaire. Autre exemple, l'industrie a besoin de services publics, et réciproquement. Quant aux 32 heures, elles soulèvent trois questions : travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous. Dernier exemple, les questions de santé publique et de santé au travail sont souvent liées.

Anticiper des campagnes et se donner le temps de les mener, les coordonner et les évaluer, c'est là un des enjeux pour une CGT plus visible sur le terrain et dans les médias. C'est

aussi un des moyens permettant d'imposer nos thématiques revendicatives, d'être à l'offensive et de porter des propositions alternatives, en articulation avec notre démarche syndicale, basée sur la réaction face aux mauvais coups du patronat et du gouvernement.

La CGT doit prendre part à la bataille pour la liberté d'expression et le pluralisme, face à la concentration des médias dominants, détenus par une poignée de milliardaires défendant une vision néolibérale de la société et de l'économie. De même, il convient de défendre l'indépendance des médias audiovisuels publics, de plus en plus assujettis au pouvoir politique, économique et financier. Et également de combattre les médias qui n'hésitent pas à se faire les porte-voix de l'extrême droite. Ce combat pour la qualité de l'information passe aussi par la défense des moyens, des emplois et des conditions de travail au sein des entreprises de presse.

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

Les presses syndicales

La réalisation de nos objectifs nécessite de mener une véritable bataille des idées, c'est-à-dire non seulement connaître et porter les arguments et les propositions de la CGT en termes de communication et de propagande, mais également d'être en capacité de mener des analyses et des argumentations d'un point de vue syndical : c'est là l'objet de l'information par le biais de nos presses. Les syndiqué-es ont droit à l'information syndicale. Alors que le paysage médiatique est dominé par les intérêts du capital, l'existence en notre sein d'une entreprise de presse (la NSA-VO) est une richesse inestimable. La CGT est la seule confédération syndicale de travailleur-ses au plan européen à toujours être dotée d'une entreprise de

presse. Son titre phare, le trimestriel *La Vie ouvrière*, riche de cent quatorze ans d'histoire, tout comme son site Internet, est un des outils indispensables au combat syndical. Au risque de mettre en péril son avenir, le 53^e Congrès définit une stratégie claire concernant la presse syndicale dans la CGT. Pour ce faire, il convient de développer les ressources liées aux ventes et abonnements permettant le maintien et le développement des moyens humains.

Développer notre entreprise de presse consiste notamment à :

- Renforcer le mensuel envoyé aux adhérent-es (*VO, Ensemble*).
- Mettre à disposition du grand public le trimestriel *La Vie Ouvrière*.
- Initier une stratégie numérique afin de créer un site de référence sur l'actualité sociale et juridique utile pour les luttes et le mouvement social.

Il en est de même de la lecture régulière du mensuel *La Vie ouvrière-Ensemble*, de *Vie nouvelle*, *Option*, du *Peuple*, de la *RPDS*... qui permet de renforcer l'activité revendicative au quotidien sur les lieux de travail et de vie. Dans ce cadre et face au volume croissant des publications à destination des syndiqué-es, une réflexion sur les presses CGT, leur complémentarité et leur cohérence doit se poursuivre, dans la continuité des décisions du 52^e Congrès.

L'information et la communication sont des outils complémentaires et indispensables pour changer la donne. Incontestablement, il nous faut prendre du temps pour s'enrichir des écrits de la CGT sous ses diverses formes, pour pouvoir mener une vie syndicale où l'argumentation permet d'élever le niveau de conscience. Il faut gagner la lecture régulière de nos presses syndicales ; populariser et généraliser l'abonnement lorsqu'il existe ; veiller à la diffusion de nos

presses en direction de l'ensemble des syndiqué·es, et prioritairement aux secrétaires généraux·les, membres des CSE et collectifs de direction, élu·es et mandaté·es ; développer la communication sur les victoires et réussites de la CGT ; et valoriser nos luttes.

C'est une façon aussi de passer de la lecture et de la réflexion individuelle à la réflexion collective. Si, de temps à autre, dans les réunions avec les travailleur·ses, ou même autour de la machine à café, un sujet traité dans *La Vie ouvrière-Ensemble* est évoqué avec les syndiqué·es et les travailleur·ses, on actionne déjà un des leviers pour une réflexion alternative au mode de pensée unique distillée par le capital.

La communication

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

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

Nous avons à disposition une multitude d'outils et de canaux qui s'entrecroisent, et bien souvent, les syndiqué·es ont des difficultés pour prendre toutes les informations en compte, obligé·es de faire le tri par manque de temps et même, parfois, n'ouvrant plus ou peu les courriels qui émanent des organisations. Nous devons réfléchir à la manière de communiquer moins, pour communiquer mieux

et plus efficacement.

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

Lors de la pandémie, nous avons recouru largement à de nouveaux canaux de communication, tels que les réunions en visioconférence, les webinaires, etc. Nous devons continuer à nous en servir, lors de réunions dont le temps sera adapté au sujet choisi. On voit que cette forme de réunion peut permettre aussi à des syndiqué·es et des travailleur·ses de participer davantage, surtout lorsqu'il n'y a pas de droits disponibles.

Il est nécessaire de :

→ Replacer la relation humaine directe au cœur de notre communication (distributions de tracts, discussions avec les collègues, aides individuelles et actions collectives, réunions syndicales, assemblées générales, etc.).

→ Populariser, faire connaître et utiliser l'application « Le Kiosque CGT ».

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

→ Renforcer notre présence sur les réseaux sociaux et développer une véritable stratégie numérique au niveau de la Confédération, coordonnée avec les fédérations et les unions départementales. La CGT doit également moderniser et adapter sa communication aux nouveaux usages et investir les nouvelles plateformes numériques.

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

La formation syndicale

La formation syndicale est un outil indispensable pour gagner la bataille des idées, permettre à nos syndiqué·es et aux travailleur·ses de mener des débats et une réflexion collective. Il est essentiel d'adapter chaque année notre catalogue de formations au niveau confédéral, comme de veiller à la mise en place de plans de formation au sein de chaque organisation, jusqu'aux syndicats lorsque leur taille le permet, et ce, pour répondre réellement et rapidement aux besoins dans ce domaine. Systématiquement, nous devons proposer une formation d'accueil « Découvrir la CGT » aux sympathisant·es, voire plus largement aux salarié·es. C'est un outil de syndicalisation qui doit nous permettre de renforcer notre organisation en élevant les consciences.

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

« Participer à la vie de la CGT » (ex-Niveau 1) reste la formation de base pour tou·tes nos adhérent·es. C'est la garantie qu'ils et elles puissent prendre leur place dans la CGT et évoluer vers le militantisme.

Les syndicats devraient faire remonter, au minimum chaque année, leurs besoins. Parfois, le plan de formation des unions départementales UD et des fédérations est décidé entre le ou la secrétaire général·e et le ou la secrétaire à la vie syndicale. Ce n'est pas suffisant, car très souvent, les syndicats sollicitent l'UD ou la

fédération en aval pour demander si telle ou telle formation est disponible ou prévue. Nous avons même parfois des syndiqué-es et salarié-es qui ne savent tout simplement pas qu'ils et elles peuvent accéder à une formation économique sociale et syndicale, que c'est un droit inscrit dans le Code du travail. On a donc besoin d'informer et d'anticiper davantage, mais aussi de faire connaître le droit à la formation et notre offre de formations à l'ensemble des adhérent-es.

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

- Une offre de formations adaptée à tou-ttes les syndiqué-es et niveaux de responsabilité, remise à jour régulièrement.
- Des militant-es et des dirigeant-es formé-es à l'expression dans les médias.
- Des formateur-rices CGT en plus grand nombre et ayant une connaissance de terrain de nos pratiques syndicales pour développer l'offre de formation.
- Des dispositifs organisationnels permettant une mutualisation des formateur-rices dans un même champ territorial.

De manière générale, il convient aussi de renforcer la formation syndicale des premier-es d'organisation en systématisant la formation « premier-es dirigeant-es », notamment sur les questions internationales de lutte contre les idées d'extrême droite, des violences sexistes et sexuelles, etc. Pour cela, il nous faudra renforcer notre outil confédéral de formation syndicale, mais aussi les collectifs de formation de toutes nos structures : moyens humains, entraide des formateur-rices, travail coordonné entre structures. Dans les structures où nous rencontrons des difficultés à former (manque de formateur-rices, disponibilités...), il y a lieu d'élargir l'entraide (entre unions départementales limitrophes par exemple).

Il ne s'agit en aucune manière d'un transfert de compétences, les unions départementales cogéreront pleinement leurs prérogatives en ce domaine. Notre but étant « pas de syndiqué-e sans formation ».

Une mise à jour régulière du listing des formateur-rices est nécessaire. Il est important pour elles et eux d'animer une formation dans les six mois après avoir suivi la « formation de formateur-riche ».

Les journées d'étude ou des journées de partage de pratiques syndicales, sans être de la formation syndicale au sens de notre plan de formation confédéral, sont des supports pertinents et indispensables au développement de nos campagnes revendicatives. Elles sont aussi un élément structurant de la bataille des idées dans la construction du rapport de force. Il faut multiplier ces propositions et les impulser ; chaque structure pourrait organiser une journée d'étude ou de partage d'expériences par trimestre. L'utilisation d'outils numériques est quotidienne dans la pratique syndicale. La formation au numérique doit donc être une composante de la formation syndicale afin de maîtriser les outils utilisés.

L'éducation populaire, le sport, le droit aux vacances et la culture

Notre outil ANCAV SC

Pour répondre aux besoins d'émancipation du salariat, par la culture, le sport, les vacances, mobiliser l'ensemble de nos organisations pour faire vivre et développer l'activité de notre réseau ANCAV SC. Cela nécessite une forte impulsion de la Confédération, des fédérations et des unions départementales.

L'éducation populaire

La CGT a toujours travaillé à une élévation des consciences, de l'esprit

critique, par la réflexion, l'échange, la culture du débat. Dans une société où le paysage politique a évolué et où on essaie de gommer les antagonismes de classe, elle a plus que jamais un rôle fédérateur à jouer, un rôle citoyen. Dans leur majorité, les travailleur-ses font confiance à la CGT. On ne doit donc pas s'interdire de proposer des alternatives et de prendre le contre-pied sur ce que gouvernement et patronat imposent comme modèle de société. Rien n'est inéluctable et un des moyens pour mieux vivre demain est d'investir le champ de l'éducation populaire en créant des lieux de rencontre et de confrontation d'idées. Lorsque cela est possible, créons des liens avec des associations œuvrant dans ce secteur et qui partagent nos valeurs. Pour ça, la CGT a toute sa place en tant qu'actrice publique. Multiplions les exemples où la CGT informe, forme, au-delà du champ restreint de l'intervention auprès des syndiqué-es, à l'exemple d'une union départementale qui propose des cours de langue française pour permettre à des salarié-es sans papiers de communiquer et s'exprimer, première étape de leur émancipation. Les méthodes d'éducation populaire sont des outils qui peuvent permettre de donner vie à la démocratie ouvrière, mais aussi à notre démocratie interne, elles facilitent les prises de parole et permettent d'exprimer la diversité des opinions.

L'éducation populaire, c'est aussi la culture pour toutes et tous, une culture qui ne se tourne pas vers le consumérisme, le tout-marchand. C'est aussi le sport dans sa pratique amateur et bénévole. Dans certaines conditions, il peut avoir des vertus collectives et d'émancipation. C'est là une question de structuration et d'organisation politique. Implanté sur les lieux de travail quand cela est possible, il contribue au lien social. Plus largement, l'encadrement des pratiques sportives peut recourir au travail salarié. La CGT vise à

l'organisation de ces travailleuses dans leur diversité de pratiques et de territoires, afin de gagner des droits adaptés à des situations professionnelles tout aussi diverses et multiples que spécifiques.

La culture

La CGT conçoit la culture comme une infinie possibilité de créations et de découvertes qui permet de s'ouvrir aux autres, de partager un monde commun, en se rassemblant sans tomber dans l'uniformité. Faire entrer la culture dans nos vies personnelles et dans nos vies syndicales, c'est prendre le chemin de l'épanouissement et de l'émancipation, individuellement et collectivement. Nous voulons une véritable démocratie culturelle, inclusive, accessible à toutes et tous. Pour cela, il faut pérenniser et étendre l'exception culturelle, notion entrée dans le droit français il y a une trentaine d'années pour favoriser la coopération et la protection de la création culturelle face à la marchandisation voulue par les capitalistes. La culture a été très durement touchée par la crise sanitaire, mais elle est plus que jamais indispensable à l'émancipation des travailleuses et des citoyen-nes. À l'heure où la culture a été classée parmi les activités non essentielles, mise à l'arrêt, la CGT réitère son attachement à un service public des arts et la culture, de l'audiovisuel public, soutenant la création, et permettant à chacun-e d'y accéder sur tous les territoires.

La culture est notre bien commun, à ce titre elle doit échapper aux logiques de marché et son financement public doit être garanti. La CGT exige un financement adéquat, dynamique, pérenne et indépendant du service public audiovisuel basé sur une contribution à l'audiovisuel public fléchée (CAP, anciennement « redevance ») qui garantisse son développement sur tous les nouveaux supports afin de pouvoir continuer à remplir ses missions au service des citoyen-nes. Le monde de la culture repose en grande partie

sur des travailleuses précaires et de petites structures. L'État et les collectivités territoriales doivent prendre les mesures pour permettre à l'ensemble des acteur-rices de la culture de pouvoir fonctionner et vivre, au risque de voir une concentration du secteur vers de plus gros-ses acteur-rices, et une standardisation culturelle. La CGT porte des propositions alternatives.

La CGT entend poursuivre la construction d'une véritable démocratie culturelle. Il s'agit d'afficher notre volonté de rompre avec une vision élitiste de la culture. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. Se cultiver, c'est bien sortir de sa culture propre, c'est entrer en partage d'un monde commun. Les cultures qui s'élaborent au travail doivent être reconnues dans leurs apports à la transformation sociale et à l'essor d'une société de progrès. Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle sans la reconnaissance de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture. Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires. Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales, notamment dans les CSE. Le libre épanouissement des salariés, le droit de choisir, de critiquer, d'intervenir sur sa vie et son devenir de salarié et d'individu sont le chemin de l'émancipation. Il faudra renforcer des politiques publiques en direction de la création, garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel grâce à un financement public accru, assurer la pérennité de la presse, sa pluralité et son indépendance grâce à des moyens nouveaux.

Beaucoup de comités sociaux et économiques (CSE), comités des œuvres sociales (COS, pour les collectivités territoriales) ou comités d'action sociale (CAS, services publics) ont aujourd'hui bien souvent le budget réservé aux activités sociales et culturelles sur des

choix purement marchands et individuels. La mise en place de politiques valorisant et promouvant le tourisme social, la culture, basées sur le spectacle vivant notamment et la culture non marchande, doit être privilégiée au sein des CSE, des COS et des CAS, qui doivent aussi proposer une offre de pratiques artistiques, de même que chaque salarié-e doit pouvoir disposer de droits d'accès aux œuvres sociales et culturelles quelle que soit la taille de son entreprise. Les associations locales de l'ANCAV-SC peuvent être l'outil des CSE pour la mise en œuvre des projets. De très nombreuses initiatives culturelles sont organisées et impulsées par nos structures CGT aux quatre coins du pays. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche alternative à la culture comme simple produit de consommation, elles amènent un autre regard sur notre société et le monde. Néanmoins, elles sont souvent peu connues, puisque organisées de façon artisanale par les militant-es. Notre Confédération doit pouvoir recenser l'ensemble des initiatives qui sont prises. Si on la sollicite, elle sera ainsi facilitatrice de l'organisation de telles initiatives, en permettant des rencontres pour échanger les expériences, pouvoir aider si besoin au soutien de projets culturels. Dans les journaux de syndicats, ou plus communément des UD et FD, si ce n'est pas déjà le cas, nous pouvons proposer un article culturel, un livre, un film, plus largement une réflexion politique sur l'apport de la culture dans les luttes sociales et le rapport entre culture et travail. Des organisations de la CGT programment des festivals : cinéma social, théâtre, etc., créant ainsi des lieux d'échanges et de débats, en dehors des activités syndicales quotidiennes et des luttes. Notons la richesse culturelle et de loisirs qu'apportent deux associations : l'IHS-CGT, (Institut d'histoire sociale), dans toutes ses composantes de territoires et du travail qui apporte une dimension culturelle fondamentale et permet des échanges mutuellement enrichissants avec d'autres associations partenaires. LSR (Loisirs

et solidarité des retraité.es) impulsé par la CGT et devenu son partenaire, qui permet une diversité de loisirs dans la solidarité pour les retraité.es syndiqué.es ou non.

Pour des luttes efficaces!

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

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

La conflictualité sociale reste forte en France, et le fait qu'elle semble dispersée n'est un problème que si l'on n'arrive pas à converger à l'échelle nationale interprofessionnelle sur des revendications communes. En fait, les différentes mobilisations locales et sectorielles, qui permettent de gagner ici et là des acquis, devraient aussi être pensées comme des étapes vers le « tous et toutes ensemble ». Ce n'est pas suffisamment le cas. En général, il nous faut attendre une contre-réforme globale attaquant le Code du travail ou une réforme sur les retraites pour riposter tous et toutes ensemble. Bien sûr, c'est nécessaire de le faire, mais nous sommes sur la défensive à partir de l'agenda de ces forces conjuguées que sont le patronat, l'Union européenne, le gouvernement et les autorités territoriales. Redonner tout son sens à la confédéralisation des luttes est une attente et un gage d'efficacité.

Les campagnes revendicatives confédérales ne peuvent être menées efficacement qu'à deux conditions : garder la maîtrise de l'agenda et trouver du liant entre les réalités locales et les grandes revendications interprofessionnelles

qui fédèrent. C'est un défi posé à notre 53^e Congrès, afin que notre action syndicale ne soit pas limitée à combattre les projets de régression sociale, mais porte des alternatives ambitieuses de progrès social.

La recherche permanente de la convergence des luttes doit nous permettre d'élever notre rapport de force. L'objectif de la CGT, depuis sa création, est d'œuvrer pour faire converger toutes les luttes et donner des perspectives aux travailleur-ses en créant les conditions d'agir sur la valeur ajoutée par leur travail, seule arme à disposition de la classe ouvrière pour obtenir des droits. La convergence des luttes n'est pas une addition de luttes disparates ni un modeste carrefour où se croisent quelques mobilisations simultanées. Certes, ces moments existent et nous stimulent. Mais attention aux désillusions consécutives à des convergences artificielles ne permettant pas de gagner. Les convergences d'intérêts de très nombreux-ses salarié-es de tous secteurs professionnels sur des revendications communes sont bien sûr possibles, mais elles supposent stratégie de lutte et construction méthodique découlant d'une stratégie confédérale et interfédérale associant l'ensemble des organisations de la CGT, notamment lors d'appel à des dates d'actions communes.

Nous constatons ces dernières années des formes de structuration spontanées lors de conflits à l'échelle d'un territoire ou d'un site. L'objectif de la CGT est bien de comprendre les difficultés des travailleur-ses de ces collectifs pour rassembler autour des propositions et valeurs de la CGT et lutter ensemble. La CGT, dans sa stratégie des luttes, doit s'organiser de manière plus adaptée aux temps de luttes qui appellent à des formes d'organisation et de mode de prise de décisions différentes, plus réactives.

Il convient aussi de prendre conscience de l'éloignement et de la défiance grandissante d'un nombre croissant de travailleur-ses à l'encontre des syndicats. Le mouvement des Gilets jaunes en

a été une des démonstrations dans la période récente. Cet éloignement et cette défiance doivent être analysé-es et combattu-es par la démonstration d'une CGT exemplaire, combative et toujours plus utile à ceux et celles qui luttent et veulent transformer la société. C'est là que se trouve précisément le défi posé à notre 53^e Congrès de la CGT.

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

La CGT occupe une place centrale dans le mouvement social, souvent aux avant-postes des luttes sociales. Dans nos relations avec d'autres organisations engagées sur des revendications communes, il faut distinguer ce qui nous réunit (généralement un refus des mesures préconisées par les autorités publiques ou le patronat) de ce qui peut nous différencier, à savoir les solutions alternatives proposées par notre CGT et celles avancées par les autres organisations. La CGT continuera à rechercher la coopération avec des organisations associatives, politiques ou syndicales dans le respect de nos orientations et de nos repères revendicatifs.

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

Nous arrivons ainsi à produire des communiqués, des appels, des publications, nous organisons ensemble des réunions publiques et des initiatives. Nous sommes associé-es dans des luttes

ponctuelles et bien souvent victorieuses, tout comme nous le sommes dans des campagnes de longue haleine. Lorsque nous défendons simultanément l'emploi industriel et l'environnement, lorsque nous agissons pour développer et maintenir des services publics indispensables à la satisfaction des besoins sociaux, lorsque nous luttons contre le sexisme, le racisme, la xénophobie, le fascisme, contre la LGBT phobie, contre les idées d'extrême droite, contre les lois liberticides, nous convergions avec de nombreuses organisations. Nos combats unitaires portent aussi sur le contenu du droit du travail, sur la protection sociale, notamment sur la défense de la retraite par répartition. Ils ne remettent en aucun cas en cause les orientations et repères revendicatifs de la CGT.

La CGT participe, voire a contribué à créer de nombreux collectifs qui reflètent notre ancrage dans des luttes, qui visent à la transformation de la société et ce, dans le respect du fonctionnement démocratique de notre organisation.

Notre rapport aux organisations politiques est régi par l'article 6 du titre I des statuts de la CGT, qui consacre l'indépendance de la CGT à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres.

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

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

Il serait irréaliste et inefficace que la CGT ne cherche pas à converger sur

des revendications et des initiatives communes, avec des forces qui, sur le plan politique, sont imprégnées de la volonté de s'opposer au pouvoir du capitalisme, des monopoles et qui, dans le cas des partis politiques, seraient prompts à légiférer sur des lois de progrès social. La CGT, en tant qu'actrice essentielle du champ économique et social, est légitime à porter les enjeux politiques, en toute indépendance avec les partis politiques. Échanger, débattre, travailler avec d'autres organisations, qu'elles soient syndicales, associatives ou politiques, sur des objectifs et valeurs communes, est un des axes réaffirmés par le 53^e Congrès.

La force de l'unité, un syndicalisme qui rassemble

Malgré notre volonté d'unité, nos relations avec les autres organisations syndicales ne sont pas de même nature d'une profession à l'autre, d'un territoire à l'autre, d'une entreprise à l'autre ... Nous ne sommes pas la seule organisation à travailler à la syndicalisation, à viser la conquête électorale dans tous les scrutins syndicaux, à vouloir peser dans la conduite des luttes et dans les négociations. Nous sommes parfois plus en concurrence qu'en coopération. Il nous revient de dépasser cette contradiction, de travailler toujours plus nos arguments afin de renforcer à la fois notre capacité à agir et notre propension à gagner les revendications dans le cadre d'une unité d'action.

L'unification du syndicalisme est une dimension identitaire de la CGT qui, dans l'article 5 des statuts confédéraux, indique que la CGT promeut un syndicalisme unifié et se prononce pour l'édification d'une seule organisation de salariés. C'est donc bien une unification que nous visons, respectueuse du fédéralisme, des principes et

objets visés dans les statuts de la CGT. Elle nécessite un travail commun et démocratique avec les organisations syndicales qui souhaitent en finir avec l'éparpillement syndical. Afin de déjouer le piège de la division, qui ne profite qu'au camp capitaliste.

À l'heure où les enjeux revendicatifs revêtent une importance essentielle et où le syndicalisme est fortement interrogé, les démarches intersyndicales connaissent un regain nouveau. Au-delà des rencontres et des échanges réguliers, des démarches partagées sont initiées sur la formation, les services publics, etc. Notre ambition est de faire la part entre ce qui nous distingue et de nous appuyer sur ce qui nous est commun. Cette base commune doit être clairement établie, sur le plan des valeurs et de la stratégie, en s'appuyant notamment sur les expériences locales. Par cette stratégie, la CGT affirme son choix d'unité dans une recherche d'amplification du rapport de force. La déclinaison de cette stratégie sera mise en débat dans nos organisations et nécessitera des étapes partagées avec les syndiqué.es.

L'internationalisme

La CGT réaffirme sa solidarité avec les peuples agressés, colonisés, opprimés et luttera toujours contre leurs agresseurs, impérialistes et colonisateurs. Elle se tient aux côtés des peuples qui résistent et combattent pour leurs droits souverains et leur indépendance. Elle soutient les syndicalistes victimes de la répression partout dans le monde.

La CGT trouve sa source dans l'internationalisme, celui des travailleur.ses des pays qui se sont industrialisés au début du XIX^e siècle avec la volonté de créer l'unité et la solidarité de la classe des travailleur.ses au-delà des

frontières. Des revendications internationales communes avaient vu le jour, telle la journée de travail de huit heures. Le creuset internationaliste comprenait aussi la lutte contre le capitalisme et le colonialisme, l'aspiration à la paix, le besoin de libertés, notamment syndicales, les hausses de salaire et l'amélioration des conditions de travail.

Le préambule de l'OIT (institution dont nous avons fêté les 100 ans en 2019) établit le lien entre la justice sociale et la paix. Ce principe a été réaffirmé dans la déclaration de Philadelphie à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Le capitalisme a toujours utilisé la guerre pour sortir des crises économiques qu'il engendre. L'impérialisme, stade suprême du capitalisme, tend à s'imposer partout dans le monde. L'internationalisme est l'outil indispensable de la classe des travailleur.ses pour le combattre.

La plupart des migrants et migrantes fuient la guerre, les persécutions, la misère économique, les changements climatiques et les violences des droits humains dans leur pays. Ils sont souvent victimes des réseaux de passeurs indirectement soutenus par les politiques de replis identitaires et de constructions de murs. Certains acquièrent le statut de réfugié. Souvent, elles et ils deviennent des travailleur.euses sans papiers vulnérables, surexploités, subissant potentiellement la traite des êtres humains et la discrimination systémique. La CGT revendique des droits égaux pour les travailleur.ses français.es et immigré.es !

Environ 500 millions de travailleur.se sont syndiqué.es sur le plan mondial. À peine la moitié d'entre eux sont membres de syndicats ayant au moins une affiliation internationale. En 2019, la CSI revendique plus de 200 millions d'adhérent.es. Elle regroupe 332 organisations syndicales dans 163 pays. Son slogan est « *renforcer*

le pouvoir des travailleur.ses ».

La CES regroupe 89 organisations issues de 39 pays européens ainsi que 10 fédérations syndicales, représentant plus de 45 millions de membres. La CES est l'interlocutrice de deux organisations politiques européennes, l'Union européenne (marché commun à 27 pays) et le Conseil de l'Europe (droits humains et diplomatie, réunissant 46 pays). Au sein de la CES, la CGT doit être à l'initiative d'actions communes contre les ravages provoqués par les politiques de l'Europe néolibérale. La CGT doit favoriser l'organisation de luttes interprofessionnelles en faveur d'une Europe sociale, en opposition avec celle de la concurrence libre et non faussée et celle du repli sur soi et de l'exclusion.

La CGT s'engage à organiser des débats en son sein durant les trois années à venir qui nous séparent du prochain congrès sur l'intérêt de demeurer affilié aux structures syndicales européennes et internationales.

La CGT exerce la présidence, ou participe à la direction de plusieurs organisations internationales professionnelles.

Notre engagement et notre solidarité doivent être redoublés en direction des peuples en lutte pour leur liberté. Mais aussi vers les populations qui luttent contre leurs gouvernements autoritaires. Enfin nous devons intensifier notre intervention en direction des populations soumises à la pression de l'impérialisme et du colonialisme. La CGT doit être à l'initiative d'une campagne de solidarité internationale avec la CES et la CSI pour venir en aide aux populations chassées de chez elles par les conflits, les crises climatiques, alimentaires, etc. Elle doit, avec d'autres, s'opposer à une Europe forteresse qui transforme la Méditerranée et la Manche en cimetière.

La CGT continuera à prendre part aux combats internationaux solidaires, notamment avec l'appui de

son association l'Avenir social. Cette association, en complémentarité de la CGT, met en place des projets et des actions concrets de solidarité, au niveau national comme international.

Lutter contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques

Les élections politiques en France, en Europe et dans le monde montrent le poids de l'extrême droite dans les urnes et dans les têtes de nombreux citoyens, y compris dans celles de nombreux travailleur.euses. Les crises générées par le capitalisme participent à la montée d'un néofascisme aux multiples facettes et toujours aussi dangereux. Des boucs émissaires sont désignés. Les moyens contemporains de manipulation de masse font des dégâts. La haine, la division et la violence sont à la fois les méthodes et le programme de l'extrême droite. Chaque fois que l'extrême droite accède au pouvoir dans un pays, elle fait reculer les droits et les libertés, notamment syndicales. C'est le cas en France, au niveau local notamment avec le Rassemblement national (elle met en place des politiques discriminatoires, un racisme institutionnalisé reposant, par exemple, sur les concepts abjects de « grand remplacement » et de « priorité nationale »). Mais il n'y a pas que l'extrême droite à l'origine de ces reculs, nos gouvernants actuels mènent aussi des politiques d'exclusion sur les droits et libertés. Ne nous y trompons pas.

De par son histoire et ses convictions, la CGT ne partage aucune des valeurs de l'extrême droite, dont celles du Rassemblement National. Dans les instances représentatives des salarié.es, la CGT s'oppose et s'opposera systématiquement et méthodiquement à toutes les tentatives de normalisation. Le combat contre les idées de l'extrême droite, dont le RN se gagnera par

la pédagogie et la formation des salarié.es. Ce sont des usurpateurs qui pratiquent l'imposture sociale. Le monde du travail ne doit pas être dupe : en France, les nombreux députés du RN votent contre l'augmentation des salaires et des pensions. Ils votent le recul du pouvoir d'achat avec la majorité présidentielle et la droite. Ils s'abstiennent pour laisser la majorité détruire les régimes pionniers en se faisant fort de ne pas l'avoir voté. La CGT refuse de dialoguer avec les élu.es d'extrême droite à tous les niveaux et le fera savoir à chaque occasion par la lecture d'une déclaration. Non seulement nous ne banalisons pas le néofascisme, mais nous prenons part à la lutte idéologique par tous nos moyens de communication, par la bataille culturelle, par la formation syndicale et l'éducation populaire. Nos publications CGT et unitaires contre l'extrême droite dont le Rassemblement national doivent être systématiquement diffusées dans toutes nos organisations ; nos journées d'étude doivent être programmées par toutes les organisations de la CGT et nos formations syndicales, dédiées à ce combat, beaucoup plus organisées au sein de toute la CGT. Le travail de l'association VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes) participe de ce combat.

Nous devons refuser la présence de représentant.es de l'extrême droite ou de leurs symboles dans nos manifestations. De même, nous refusons de voir nos couleurs, nos symboles mêlés à ceux de l'extrême droite. Une vigilance sur ce sujet doit être portée lors de la syndicalisation comme lors de nos ventes de matériels syndicaux lors de nos différentes initiatives. Chaque fois que l'extrême droite arrive au pouvoir dans un pays, c'est que ses idées ont pénétré toutes les couches de la société, y compris le salariat. La progression actuelle

des idées réactionnaires oblige la CGT à redevenir un syndicat de masse et une force d'influence sur le salariat, capable d'être un rempart face à l'extrême droite. Par conséquent, toutes les organisations de la CGT, en premier lieu les syndicats, doivent débattre des stratégies à mettre en œuvre afin de contrer la propagation des idées d'extrême droite dans la CGT, dans le monde du travail, et dans la société.

Militer pour la paix et le désarmement !

En ce début de XXI^e siècle, contre le multilatéralisme des Nations Unies, le capitalisme pratique la politique de la canonnière et choisit l'économie de guerre : alors que la France est dorénavant le troisième exportateur mondial d'armes, le nombre de pays en conflit à moyenne ou haute intensité a doublé depuis dix ans, atteignant 23 pays, avec une population combinée de 850 millions de personnes, provoquant des flots massifs de réfugiés. La préservation de la planète et de l'humanité implique notamment d'en finir avec l'impérialisme, ses guerres et ses armes nucléaires. L'épanouissement des peuples n'est envisageable que dans un monde en paix et libéré du capitalisme. La CGT œuvre et œuvrera toujours à dynamiser la culture de la paix en militant pour la coopération et l'amitié entre les peuples. L'amélioration des droits des populations, le développement de l'accès aux biens et services de première nécessité, l'accès à la santé, à l'éducation, à la culture, à la justice, la démocratie sont des conditions sine qua non de la paix. L'Organisation des Nations Unies (ONU) doit reprendre toute sa place et toutes ses responsabilités afin de retrouver sa vocation première qu'est l'établissement du dialogue entre les peuples pour éviter tout conflit armé. La France doit se retirer de l'OTAN (Organisation du traité de l'Atlantique nord) qui est par ailleurs à dissoudre.

La France doit utiliser son siège de membre permanent du Conseil de sécurité des Nations Unies en ce sens. Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'interdiction complète des armes nucléaires en janvier 2021 la France et les huit autres États détenteurs de l'arme nucléaire sont en infraction au regard du droit international. Si nous voulons vraiment la paix, la production et le commerce des armes doivent progressivement disparaître. L'État français doit signer et ratifier le Traité d'interdiction des armes nucléaires. Les budgets militaires, en France et dans le monde, doivent être réduits au strict minimum pour assurer uniquement la défense et la sûreté du territoire. Les sommes ainsi dégagées doivent être réorientées vers l'éducation, la santé et la culture notamment. Les interventions extérieures, tout comme le financement de guerres par procuration doivent cesser. Ainsi, la position de la CGT est clairement le retrait de la France de l'OTAN et de toute organisation belliciste.

La CGT réaffirme que les armes ne sont pas une marchandise et de fait, leur commerce doit être encadré et échapper à la loi du marché. Pour être au service de la paix, le budget de la Défense doit simplement répondre aux besoins de sécurité de notre territoire, de nos intérêts vitaux et surtout de notre population.

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

Résolutions thème 3

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

- Outiller nos militant·es, nos syndiqué·es pour augmenter le niveau de conscience nécessaire à la construction des luttes revendicatives par l'intermédiaire, en premier lieu, de la formation syndicale, de la lecture de la presse syndicale, permettant l'intervention et l'accès à la culture émancipatrice, à l'éducation populaire et à l'information.
- Mettre en place le nouveau parcours de formation générale de la CGT.
- Consulter régulièrement les syndiqué·es, et les salarié·es, les jeunes, les privé·es d'emploi et les retraité·es pour élaborer avec elles et eux des cahiers revendicatifs dans les entreprises et services, les territoires, à partir de nos repères revendicatifs.
- Faire vivre une culture du débat à tous les niveaux, du syndicat à la Confédération, permettant à chaque syndiqué·e de s'exprimer pour aboutir à une position qui fasse consensus, à défaut majoritaire, et qui s'impose à toutes et tous dans sa mise en œuvre ; chaque syndiqué·e devant accepter cette démocratie pour faire avancer les actions.
- Conquérir des droits et moyens syndicaux au service des travailleur·euses et de l'organisation, pousser la réflexion de leur confédéralisation et garantir les libertés syndicales en combattant la répression et les entraves patronales et gouvernementales ainsi qu'en prenant à bras-le-corps la problématique des attaques contre les Bourses du travail, les locaux syndicaux et en s'impliquant dans la défense de ceux-ci.
- Lutter contre la criminalisation de l'action syndicale et revendiquer une loi d'amnistie pour les personnes condamnées dans le cadre de luttes sociales.
- Créer les conditions du « tous et toutes ensemble » et de la confédéralisation de l'action pour gagner le nécessaire changement de société en prenant appui sur le quotidien des travailleur·euses, les mobilisations existantes, et en favorisant les convergences d'intérêts entre les travailleur·euses sur la base de nos repères revendicatifs ; continuer à promouvoir la grève comme moyen d'action central des salarié·es, associée à des formes d'actions, en accord avec les salarié·es en lutte pouvant prendre la forme de blocage ou d'occupation des lieux de travail.
- Renforcer les échanges, les débats, le travail avec d'autres organisations sur des objectifs et valeurs communes.
- Œuvrer à l'unité syndicale.
- Poursuivre le travail avec les associations et les ONG dans le respect de nos repères revendicatifs et de l'indépendance et des prérogatives de chacun·e.
- Poursuivre le travail avec des mouvements et partis politiques, dans le respect de l'indépendance et des prérogatives de chacun·e.
- Développer les liens et coopérations syndicales internationales, d'une part pour faire vivre nos valeurs de justice sociale et de paix en combattant les idées xénophobes, fascistes, racistes, sexistes, anti-LGBTQIA+ et les lois liberticides et pour lutter contre le capitalisme ; d'autre part pour faire vivre nos valeurs de protection de l'humanité et de son environnement.
- Œuvrer pour la paix dans le monde et l'amitié entre les peuples.

Glossaire

AFPA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANCAV SC	Association nationale de coordination des activités de vacances, sport et culture
ARS	Agence régionale de santé
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet enseignement professionnel
BPI France	Banque publique d'investissement
CAF	Caisse d'allocation familiale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAS	Comité d'action sociale
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CES	Confédération européenne des syndicats
CFA	Centre de formation d'apprenti
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCT.E	Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Environnement
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNES	Centre national d'études spatiales
CNTPEP	Comité national des travailleur.ses privé.es d'emploi et précaires
COS	Comité d'œuvres sociales
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CR	Comité régional
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRP	Centre de rééducation professionnelle
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée

CSI	Confédération syndicale internationale
FD	Fédération
GAFAM	Google Apple Facebook Amazon Microsoft
GRETA	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement et de formations continues pour adultes
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Instance représentative du personnel
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
LDDS	Livret de développement durable et solidaire
LEP	Livret d'épargne populaire
Loi NOTRe	Loi sur la nouvelle organisation territoriale de la République
OIT	Organisation internationale du travail
ONERA	Office national d'études et de recherches aérospatiales
ONG	Organisation non gouvernementale
PME	Petite et moyenne entreprise
RPDS	Revue pratique de droit Social
SMIC	Salaire minimum de croissance
TPEP	Travailleur privé d'emploi et précaire
UD	Union départementale
UE	Union européenne
UGICT	Union générale des ingénieurs cadres et techniciens
UL	Union locale

Le Peuple



Organe officiel de la CGT

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

Directrice de la publication :

Nathalie Verdeil

Rédaction en chef : Marie Vergnol

Edition, secrétariat de rédaction, maquettes, iconographie, prépresse :

Isabelle Puzelat

Graphiste : Christophe Lente

Photos : Bapoushoo

Abonnement/an : 53 euros/ 6 numéros



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

Tarif France hors CGT : 77 euros / 6 numéros

Etranger : 109 euros/6 numéros

Impression : Rivet-PE, Limoges

Ce numéro a été tiré à 17 000 ex.

ISSN : 0031-661X

Ligne abonnement : 0155828198

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

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

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

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

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



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite