

DOCUMENTS DE CONGRÈS

Document d'orientation

Propositions de
modifications statutaires

Amendements

Candidatures

Documents de référence

Les statuts actuels

51

CONGRÈS

MARSEILLE

18 → 22 AVRIL 2016

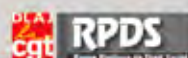
- Droit syndical
- Négociation collective
- Institutions représentatives du personnel
- Droit de grève

**Le guide incontournable
consacré aux relations
collectives du travail**

600 pages
Prix : 40 €



www.nvo.fr



Bon de commande **Droit du travail tome II**

Entreprise (si nécessaire à l'expédition)

Fédération

Nom

Prénom

N° Rue

Code Postal

Ville

Tél.

Mail

Code article	Désignation	PU TTC	Quantité	Montant
01140646	Droit du travail tome II	40 €		
	Frais de port			5,00 €
	Total de la commande			

Code origine : mag

Règlement par chèque n° à l'ordre de la NVO

Banque :

Bon de commande et règlement à adresser à :

La Vie Ouvrière - Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Tél.: 01 49 88 68 07 / 01 49 88 68 50 - Fax: 01 49 88 68 66



51^e CONGRÈS MARSEILLE 18 → 22 AVRIL 2016

Pour préparer le 51^e congrès de la CGT qui se tiendra à Marseille du 18 au 22 avril 2016, nous publions deux hors-série du *Peuple*.

Dans le premier hors-série : le document d'orientation, les propositions de modifications statutaires qui seront amendables et soumises au vote. Seront également soumises les mises à disposition pour la future commission exécutive confédérale et commission financière de contrôle.

Dans ce premier numéro se trouvent les fiches à remplir pour les amendements et pour les comptes rendus des assemblées syndicales.

Enfin, afin d'aider à la préparation de ce congrès, nous publions : Les statuts actuels dans leur intégralité.

Les « documents de références » qui aident à la compréhension du document d'orientation et des résolutions soumis aux syndicats. Ces textes reprennent des orientations antérieures adoptées dans nos congrès et instances démocratiques. *En conséquence, cette dernière partie du document n'est pas amendable.*

Dans le second hors-série : le rapport d'activité, le rapport financier et le rapport de la commission financière de contrôle qui seront soumis au vote.

SOMMAIRE

Document d'orientation	4
Propositions de modifications statutaires	54
Modalités d'amendements et de débat	60
Candidatures	64
Documents de référence	66
Les statuts actuels	79
Les règles de vie	86
Annexe financière	89

I Le Peuple

Organe officiel de la CGT

Éditeur principal : la CGT
263, rue de Paris 93516 Montreuil Cedex

Éditeur délégué : Nouvelle SA La Vie Ouvrière, 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil Cedex

PDG : Agnès Naton

Directeur de la publication : Philippe Texier

Rédaction en chef : Bruno Jardin

Édition et rédaction graphique :
Les équipes de la NVO

Préresse et fabrication : *Les équipes de la NVO*

Photos : Bapoushoo

CGT : Abonnement un an : 53 euros (75 euros avec le supplément). À partir de cinq : 48 euros (69 euros avec le supplément). Au numéro : 2,90 euros

Hors CGT : Abonnement un an à 77 euros (106 euros avec le supplément)

Au numéro : 6,30 euros

Abonnement étranger : 109 euros (143 euros avec le supplément)

Numéro d'archives
(antérieur à 2000 + frais d'envoi)

Impression : Rivet-PE, Limoges

Hors-série n° 1/51^e congrès

Ce numéro a été tiré à 27 000 exemplaires.

ISSN : 0031-661X

Dépôt légal janvier 2016



Document d'orientation du

Marseille du 18 au 22 avril 2016

1. Préambule

2. Cent vingt ans après sa création, la CGT, comme les autres organisations syndicales, arrive à un moment où elle doit se poser des questions sur son avenir. Elle doit s'interroger sur le lien avec les salariés.
3. Pour y répondre, cinq thèmes jalonnent le document d'orientation : démarche syndicale, construction des luttes, relation avec les autres organisations, syndicalisme européen et mondial et démocratie dans la CGT.
4. Le plan de visite des syndiqués et des militants dans leur syndicat, au plus proche des lieux de travail, constitue le socle fondateur du document d'orientation. C'est ainsi que 2 000 syndicats ont été rencontrés en amont du congrès, dans le cadre d'une préparation et d'une démarche exceptionnelles.
5. Car le congrès confédéral de la CGT, c'est bien le congrès des syndicats de la CGT. C'est bien à eux de discuter, de définir les orientations à mettre en œuvre collectivement.
6. Les cinq points du 51^e congrès que nous avons souhaité mettre en débat auprès des syndiqués sont en phase avec les préoccupations rencontrées dans les syndicats. Les questions autour de la stratégie des luttes, du syndicalisme rassemblé, de la démocratie interne et de notre conception de la vie syndicale, la place des jeunes, des femmes, des ingénieurs, l'enjeu de la syndicalisation... reviennent de façon récurrente. La question du travail, de la souffrance qu'il engendre, est évoquée systématiquement.
7. À l'instar d'une préparation exceptionnelle, nous avons voulu un document avec une présentation innovante, pour qu'il soit véritablement le document de toutes et tous, et aussi de l'activité à venir. Si le document est examiné à l'extérieur, les syndiqués doivent pouvoir avant tout se l'approprier, car les orientations doivent pouvoir être mises en œuvre.



51^e congrès confédéral

8. Sa forme, son volume doivent permettre la lecture du plus grand nombre. Favoriser la lecture ne veut pas dire un manque de contenu, ni d'affirmations fortes sur nos ambitions sociales pour des alternatives aux politiques d'austérité que nous subissons en France et en Europe.
9. Ainsi, ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas largement développées que nous manquerions d'ambitions revendicatives. Bien au contraire, nous portons des questions revendicatives puissantes. La CGT a des propositions fortes et innovantes pour l'industrie, son maintien, sa modernisation, son développement, avec par exemple la relocalisation d'activités permettant de répondre à la fois aux besoins fondamentaux de la population en France et également de lutter contre la circulation aberrante des produits d'un bout à l'autre de la planète, avec les conséquences sur l'environnement que l'on connaît. Pour nous, les services publics sont l'élément essentiel du vivre-ensemble solidaire sur lequel est bâti le contrat républicain, à partir de la réponse aux besoins sociaux et de son apport à l'aménagement du territoire, à son développement. Notre conception de l'économie et de son financement postule que celle-ci se mette au service du progrès social et non pas de sa propre financiarisation. Nous développons le principe que c'est le travail, créateur de richesses, qui doit financer la protection sociale. Nous revendiquons les différents droits d'accès à l'éducation, à la formation, à la qualification, à l'information, à la communication, aux transports, aux sports, aux loisirs, à la culture... comme autant de facteurs d'émancipation du salarié, au-delà du monde du travail, en dehors de l'entreprise.
10. Notre campagne « Coût du capital », avec ses thématiques de réduction du temps de travail, d'augmentation des salaires et de reconnaissance des qualifications, montre que nous ne sommes pas en recul dans la bataille des idées, dans la bataille revendicative et que nous sommes force de propositions. La discussion ouverte sur le compte personnel d'activité démontre que les revendications et propositions de la CGT sur le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle, forgées il y a plus de quinze ans, sont d'une modernité sans faille.

11. Ces ambitions revendicatives, nous les affirmons tout au long de notre activité quotidienne, à travers la contestation des choix patronaux et de la politique gouvernementale, les propositions alternatives que nous amenons au débat, nos journées d'action et de mobilisation.
12. Le comité confédéral national des 17 et 18 novembre 2015, en procédant à la validation des repères revendicatifs, a décidé d'une réactualisation continue, permettant ainsi une meilleure articulation et complémentarité entre nos orientations, nos repères revendicatifs. Le tout formant un ensemble cohérent et structurant de notre activité.
13. Un document d'orientation n'efface pas le précédent, sauf à l'écrire. Il prend en compte les transformations mises en œuvre, comme celles induites par la révolution numérique pour mieux en poser l'importance. En cela aussi, il concourt à alimenter notre ambition revendicative. Le document d'orientation pour le 51^e congrès prolonge notre volonté d'ancrer et de structurer notre activité syndicale par le prisme du travail. Notre ambition de transformation sociale, à partir du réel des situations de travail, doit aujourd'hui prendre en compte les évolutions du monde du travail et ses exigences de démocratie, le besoin de solidarité de luttes et des formes d'action à réinventer avec les travailleurs eux-mêmes. Car, plus que jamais, ils ont besoin de faire entendre leurs voix, d'être plus forts ensemble pour gagner des nouveaux droits, le progrès social en France et dans le monde.
14. Avec son projet de nouveau statut de travail salarié, son exigence de démocratie sociale, la CGT porte un projet de transformation de la condition salariale dans le cadre d'un développement humain durable.
15. Le sens du travail change, en même temps que le capitalisme poursuit les mêmes objectifs avec une financiarisation de l'économie dramatique. Si les mœurs ont évolué, l'exploitation de l'homme par l'homme reste tristement d'actualité.
16. À la faveur de la mondialisation, de l'idéologie libérale, on assiste à la déconstruction du salariat. Elle est déjà bien avancée et pose le problème aux syndicats, plus à l'aise avec les travailleurs intégrés. Mais, aujourd'hui, ils doivent gérer les précaires, les jeunes, et même une forme de salariat déguisé, comme les auto-entrepreneurs. C'est un véritable éclatement du monde du travail. Prendre en compte l'éclatement du salariat est un défi pour notre CGT aujourd'hui.
17. Dans un contexte propice à la fragmentation sociale, la CGT doit jouer un rôle décisif pour développer la solidarité en faveur du progrès social.
18. Notre projet syndical est bien en place. Cependant, nous pouvons avoir les plus pertinentes des réponses, si nous n'arrivons pas à les faire prendre en compte, quelle en serait donc l'efficacité pour améliorer la situation sociale, économique, environnementale ? Quelle en serait l'utilité pour les salariés ?
19. Une question essentielle et centrale nous est donc posée, celle de l'efficacité du syndicalisme, de la CGT. Avec en corollaire la question de l'accessibilité de l'outil syndical, bien sûr ; autrement dit, une organisation au plus proche des salariés. Une confédération plus et mieux au service de ses organisations.
20. C'est cet enjeu que nous avons aujourd'hui à relever. C'est bien à partir des syndicats que la discussion doit être menée pour donner vie et poids à nos propositions revendicatives, pour gagner, dans un double mouvement, amélioration du quotidien pour les salariés et transformation sociale. Réaffirmer notre conception d'un syndicalisme de syndiqués, tournée en priorité vers les salariés face à

une volonté gouvernementale, patronale, voire, portée par d'autres organisations syndicales, de le professionnaliser reste essentiel.

21. La « sur-institutionnalisation » et la « dépolitisation » peuvent être deux écueils pouvant nuire à l'efficacité de notre syndicalisme. Il ne s'agit pas de délaisser à tous les niveaux les lieux de dialogue et de démocratie sociale, mais de ne pas rompre le lien avec l'activité syndicale, avec les syndiqués et les salariés. Il ne s'agit pas non plus de recréer un lien entre les syndicats et un parti, comme ça a pu exister, mais de remettre le syndicalisme sur les rails d'un projet de société. Penser la vie de la cité a été une force de la CGT, il faut que ça le devienne à nouveau. C'est en ce sens qu'il convient de renouer avec la culture du débat politique.
22. Les attaques sont sans doute européennes, et même à l'échelle de la planète, ce qui rend plus difficile la tâche des syndicats. Mais l'enjeu est là : contester ces politiques d'austérité et proposer des alternatives, mener le débat, montrer qu'elles sont possibles. Il s'agit également d'inverser les priorités européennes pour que le triple A monétaire et budgétaire de l'Europe soit un triple A d'un modèle social solidaire et protecteur de haut niveau. En jeu, permettre l'écoute des attentes et des revendications des salariés et des peuples, donner une réelle visibilité aux alternatives face à la crise, qu'il s'agisse du temps de travail, des salaires, de la place de l'industrie en Europe, des services publics...
23. Dans le contexte mondial actuel auquel sont soumises les populations, la CGT lutte pour un mieux-disant pour tous, pour le désarmement et un monde en paix pour le progrès social sur l'ensemble de la planète. Pour cela, nous agissons dans un cadre national, mais aussi européen et international.
24. La CGT est l'objet de critiques relayées par une partie de la presse, parce que même si elle est viscéralement attachée au syndicalisme rassemblé, soucieuse de la recherche de l'unité d'action syndicale, elle n'entend pas pour autant se fonder dans un syndicalisme où tout le monde serait dans le même moule. Les résolutions qui suivent ont pour objectifs, pour la CGT, d'être toujours plus incontournable dans le paysage national et syndical ; d'être toujours plus forte car avec des adhérents toujours plus nombreux et mieux formés, informés, pour pouvoir mettre nos propositions au centre des discussions et faire avancer toujours plus loin les revendications à l'aide d'un rapport de forces durable et à la hauteur des enjeux.





25. Thème 1 : « Notre démarche syndicale »

26. La CGT a cent vingt ans d'histoire ; cent vingt ans de conquies sociaux, à partir d'une démarche en prise avec les salariés. Une démarche qui vise, à partir des besoins des salariés, à bâtir des propositions, à les revendiquer, à lutter, à établir un rapport de forces avant de négocier. C'est cela un syndicalisme qui conteste, propose, agit et négocie.

27. Quelques repères historiques

28. La CGT est née en 1895 de la volonté du salariat de s'organiser collectivement face au patronat.

29. En 1902, le congrès de Montpellier a promu un syndicat basé sur le fédéralisme : la CGT s'organise à la fois sur « la dimension professionnelle et géographique des salariés ».

30. En 1906, la Charte d'Amiens entérine sa spécificité qui est de lier la lutte quotidienne pour des améliorations immédiates sur les lieux de travail, entreprises et administrations, comme indissociable de notre visée de transformation de la société. C'est cela que nous appelons la double besogne, qui demeure d'actualité. Une démarche syndicale qui ne trie pas les priorités entre « petites » et « grandes » revendications, une démarche syndicale qui vise à s'occuper du « carreau cassé » tout en agissant, en cohérence, pour une transformation sociale.

31. Un syndicalisme qui allie amélioration immédiate et transformation sociale

32. Cet affrontement de classe, le travail contre le capital, est plus que jamais d'actualité, même s'il est dans les médias et la pensée dominante peu évoqué, voire dénié. Il est le marqueur de toutes les lois prises par le gouvernement, à l'écoute du Medef, qui se traduit par un coût du capital de plus en plus lourd et accaparant, dans des proportions de plus en plus grandes, la richesse produite par les salariés. Pour autant, sous la pression idéologique du patronat et des gouvernements qui l'accompagnent, tout est fait pour que la lutte des classes s'estompe



et notre rapport aux salariés »

dans la conscience des salariés et des syndiqués. Cela peut se traduire par un patronat qui, désirant dicter sa loi comme bien commun de l'entreprise, impose l'ordre du jour et le calendrier des négociations. Il n'hésite pas à présenter aux salariés des outils d'intégration pour son propre intérêt comme des avancées sociales (intéressement, actionnariat salarié...). Cette activité institutionnelle est portée par les élus et mandatés qui ont un rôle prépondérant.

33. Le patronat veut nous imposer un syndicalisme délégataire. Les syndicats se plaignent souvent d'être « noyés » par les réunions de leur entreprise, collectivité ou administration, et disent n'avoir que peu de temps pour organiser des rencontres régulières avec les syndiqués et les salariés pour discuter de leurs préoccupations. Parfois, la communication va directement de la direction ou des élus IRP aux salariés, sans information préalable, ni implication des syndiqués.
34. **Un syndicalisme qui articule les revendications des entreprises à leur prise en compte à partir des territoires**
35. Réforme territoriale et réforme de l'État sont deux réformes complémentaires qui nous font entrer dans une nouvelle ère politique et sociale de notre pays, sous l'impulsion des institutions européennes. Dans les territoires, de nouveaux espaces se construisent sur des fondements économiques, sociaux, politiques et industriels essentiellement fondés sur la spécialisation territoriale au service, d'une part, de la compétitivité des entreprises, et, d'autre part, des impératifs de la finance et du marché mondialisé.
36. Ce ne sont plus les citoyens et leurs besoins existentiels qui façonnent les lieux de vie, mais l'entreprise qui détermine l'organisation d'un lieu, la présence d'infrastructures, les possibilités d'y vivre pour certaines catégories de salariés. Ce n'est plus la sociologie d'une population qui guide les politiques publiques, mais la réponse aux besoins du moment des entreprises présentes sur ce territoire. Ce ne sont plus les élus qui décident de l'aménagement du territoire en fonction des besoins des habitants, mais une entité distante répondant directement aux directives ministérielles.

37. Ces enjeux d'aménagement affectent les conditions de travail et de vie des salariés, des privés d'emploi, des retraités, et plus globalement des populations. La CGT doit aider les salariés pour leur donner les moyens d'intervenir sur le sens et le contenu des politiques publiques.
38. Le renforcement de notre efficacité passe nécessairement par une nouvelle façon de travailler entre organisations professionnelles et organisations territoriales. Avec les nouvelles prérogatives et pouvoirs des régions et des métropoles, enjeux territoriaux et enjeux professionnels vont davantage s'imbriquer et vont être à dimension multisectorielle.
39. Les principales questions portent sur le sens à donner à l'activité CGT en territoires, penser la place de l'espace régional dans l'activité CGT, réunir les syndicats autour de projets concrets, notamment industriels, pour élaborer et porter les revendications, prendre en compte la réalité du nouveau couple grandes régions/métropoles, revendiquer les espaces de démocratie sociale en territoires et investir les lieux où la CGT peut peser, associer à cette démarche le réseau des élus et mandatés.
40. Pour cela, il est proposé d'engager les démarches suivantes :
41. travailler à une confédéralisation de l'activité CGT en régions par la participation des professions au sein du comité régional CGT ;
42. réfléchir à faire du comité régional CGT un lieu d'impulsion et de mutualisation de moyens pour des objectifs revendicatifs et de vie syndicale ;
43. inviter les professions à favoriser une activité professionnelle en régions, à intégrer les nouveaux enjeux territoriaux désormais le plus souvent multisectoriels et à participer à la confédéralisation de l'activité à l'échelle régionale ;
44. envisager des modifications statutaires concernant les comités régionaux lors du 52^e Congrès de la CGT.
45. **Un syndicalisme qui équilibre activité institutionnelle et proximité avec les syndiqués, les salariés**
46. Tout cela peut influencer sur les motivations des salariés à se syndiquer. Dans ce cadre, l'activité revendicative passe au second plan. Le syndicat devient une assurance individuelle, prestataire de services, à la fois au sens de la défense de



dossiers individuels qui monopolise une grande partie du temps et des moyens syndicaux que par la gestion des œuvres culturelles et sociales, sans que celle-ci le plus souvent soit un élément de revendication. Il n'est dès lors pas étonnant que des syndicats déplorent le manque de participation des syndiqués aux assemblées générales.

47. Lucide sur ces dangers, la CGT se doit de réaffirmer notre conception d'un syndicalisme d'adhérents et de militants, tourné en priorité vers les salariés, face à une volonté gouvernementale, patronale, voire d'autres organisations syndicales, de l'institutionnaliser et d'en faire une caste d'experts, et même à dériver vers un syndicalisme professionnalisé au sein d'institutions représentatives du personnel hypercentralisées.
48. Établir un équilibre entre institutionnel et proximité des salariés s'impose. Il nous faut, à tous les niveaux, y compris de l'entreprise, être moins dépendant de l'agenda patronal ou gouvernemental, aller négocier pour obtenir des avancées à partir des cahiers revendicatifs.
49. Fixer les priorités revendicatives demande que ce soit véritablement les syndiqués qui donnent des orientations. Les syndiqués organisés dans la proximité ont plus de facilité à prendre l'avis de leurs collègues. Pour s'assurer que les propositions de la CGT sont en phase avec les revendications exprimées par les salariés, il nous faut les confronter à ce qu'en pensent les salariés eux-mêmes. Cette démarche permanente de consultation concourt de la sorte à interagir avec nos orientations. Nous ne souhaitons pas décider à la place des salariés de ce qui est bon ou non pour eux.
50. Rester au contact des salariés et demeurer accessibles nécessite de ne pas globaliser, de ne pas interpréter, de faire participer, d'accompagner, de travailler avec les salariés, de les impliquer dans la démarche revendicative. Il y a un intérêt pour l'action collective et le syndicalisme dès lors qu'ils se présentent comme des espaces d'initiatives où chacun peut dire, faire, jouer un rôle, là où les directions d'entreprise jouent la peur et le silence. L'efficacité du syndicalisme, en premier lieu, se joue dans la défense quotidienne des salariés, aux plans individuel et collectif, dans la capacité à construire du commun à partir de réalités éclatées. Les rapports de forces globaux changent dès lors que l'action syndicale est en mesure d'intéresser et de mobiliser les salariés sur leurs lieux de travail et de vie. C'est là qu'elles et qu'ils sont les plus à même de mesurer leur capacité à inverser le cours des choses, dès lors qu'ils et elles s'engagent, agissent et pèsent sur les choix.

51. La formation pour gagner en efficacité

52. La formation syndicale est indispensable pour mener à bien notre activité. Elle doit être accessible à tous nos syndiqués. Aujourd'hui, seulement 10% des nouveaux syndiqués en bénéficient. Si les contenus ont été revus et actualisés, des efforts restent à faire, des réflexions sont à engager pour la mettre à disposition des 90% de syndiqués manquants. Durée des sessions, lieux décentralisés, modules complémentaires adaptés aux syndicats sous le ressort des organisations territoriales et professionnelles de la CGT, élargissement de la formation de dirigeants aux directions syndicales... sont autant de questions qui se posent et qui nécessitent de conquérir de nouveaux droits. Pour ce faire, il nous faut aussi relever le défi de se doter partout de directions de syndicat capables d'impulser une vie syndicale régulière comprenant la transmission des savoirs et savoir-faire.

53. Le travail au cœur de l'activité revendicative

54. Dès le 49^e congrès, nous avons décidé de redimensionner le travail, son contenu, ses conditions d'exercice, sa finalité, qui sont au cœur de la vie de tous les jours.
55. À l'occasion du plan de visite, beaucoup de syndicats témoignent du mal-être au travail des salariés. La transformation des organisations de travail, le lean management qui en découle, l'augmentation du temps de travail, son intensification que les nouvelles technologies induisent lorsque le droit à la déconnexion n'est pas respecté, ont un fort impact sur la vie au travail, la vie personnelle des salariés. De même, le triptyque « objectifs quantifiés, évaluation individualisée, primes au mérite » heurte les salariés sur le sens qu'ils veulent donner à leur travail et leur volonté de bien faire le boulot.
56. Les réorganisations ont des conséquences directes sur le travail des salariés (souffrance, conditions de travail qui se détériorent, non-reconnaissance des qualifications, niveaux de productivité, isolement, peur, mal-travail, épuisement professionnel...), mais sont cause aussi pour les agents publics ou les salariés exerçant une mission de service public d'une difficulté grandissante à répondre aux besoins des usagers.
57. Représentants du personnel, mandatés CHSCT, médecins du travail, ergonomes, chercheurs soulignent, au-delà de la remise en cause d'un partage des richesses produites par le travail qui se fait de plus en plus au profit du capital, la nécessité d'une transformation des conditions de travail et de sa revalorisation.
58. Rendre le travail émancipateur, lui redonner sens exige de sortir de cette vision du travail subi. Chaque jour, les salariés mettent beaucoup d'énergie, d'intelligence, de savoirs et savoir-faire pour dépasser cette situation. À partir de bien vivre son travail, le fil se déroule vers bien vivre de son travail. À une démarche de santé au travail, où nous serions malades au travail, les syndicats déploient une démarche revendicative où c'est bien le travail qui est malade et qu'il faut changer !
59. Agir sur son travail, c'est aussi se construire soi-même et être facteur de bonne santé.
60. Les expériences engagées sur cette démarche montrent qu'à partir des situations concrètes de travail, nous pouvons engager une démarche revendicative qui va de la transformation du travail à la bataille pour l'emploi, pour la formation professionnelle, pour les salaires, pour la réduction du temps de travail... et donc peser sur la stratégie de l'entreprise. Elle permet également des adhésions nombreuses à la CGT.
61. Même si les effets ne sont pas mesurables immédiatement, cette démarche suscite l'adhésion des salariés, intarissables sur leur travail, et qui n'hésitent pas à remplir les questionnaires à partir desquels les syndicats formulent des propositions. C'est une façon neuve, efficace, ancrée à l'entreprise ou à sociaux.
62. Depuis plus de vingt ans, les multinationales et les grands groupes s'imposent avec pour seule finalité la rémunération la plus élevée possible du capital. Face à de nouvelles formes d'actionnariat et un capitalisme mondialisé, organisé depuis longtemps, qui délocalise la production et externalise en sous-traitant les services, les repères sont brouillés et le travail, ses formes d'organisation, se modifient sous l'effet notamment des nouvelles techniques d'information et de communication. Le patronat a déjà segmenté le « salariat du futur » en un salariat classique, des travailleurs indépendants et un salariat collaboratif (bénévolet) à travers ce qu'il produit sur Internet. L'hyperprécarisation en est un second aspect : 9 salariés sur 10 sont recrutés en CDD, dont les durées sont de plus en



plus courtes. La mise en compétition entre les salariés est de rigueur. L'insécurité devient la norme et certains – à l'extrême droite en particulier – ne se privent pas de chercher à opposer les uns aux autres.

63. L'on recense plus de un million d'auto-entrepreneurs, près de 40 000 salariés en portage salarial et un développement conséquent des formes d'« ubérisation ». Cette situation revêt une dimension internationale. Ainsi aux Pays-Bas, par exemple, 30 % des salariés ne sont plus sous contrat. Les syndicats ont décidé de syndiquer les travailleurs dits indépendants, mais qui, en réalité, conservent un lien de subordination fort à l'entreprise pour laquelle ils exercent leur activité. L'indépendance juridique, faisant du travailleur un « non-salarié » et donc ne bénéficiant pas des droits acquis par le salariat, masque mal la totale dépendance économique. Plus de 9 auto-entrepreneurs sur 10 gagnent moins que le Smic. À travers cette nouvelle forme d'emploi se pose la question d'un nouveau statut du travail salarié pour combattre une nouvelle forme d'exploitation.

64. Le syndicat de toutes et tous les salarié-e-s

65. Malgré la modification du travail et de l'emploi, les syndiqués restent très attachés au syndicat comme structure de base. L'appartenance à une communauté de travail est de plus en plus difficile à percevoir. Aujourd'hui, le collectif de travail comprend beaucoup de salariés de statuts différents et des lieux éclatés, avec des salariés qui n'appartiennent quelquefois pas à la même entreprise. Les syndicats éprouvent de grandes difficultés à s'adresser à l'ensemble des salariés intervenant dans le processus de production, du fait de la disparité de situation, voire de la structuration des organisations de la CGT, parfois trop cloisonnées, qui constitue des freins au déploiement et à l'activité.
66. Au regard de ses valeurs, de sa finalité, la CGT se doit d'être le syndicat de tous à partir de la diversité, des histoires et parcours professionnels.
67. La CGT ne rayonne que sur 25 % du salariat, un salariat aujourd'hui éclaté. 60 % de ses adhérents travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés. Au regard de ce contexte, il n'est pas possible de rester centré sur le seul noyau CDI-grandes entreprises. Ce n'est plus là que travaille la majorité des jeunes qui, notamment les moins qualifiés, n'entrent plus dans l'emploi par la porte du CDI et les salariés qui relèvent du travail externalisé et sous-traité y échappent. Les cinquante dernières années ont aussi connu une tertiarisation du salariat, avec en parallèle une précarité des femmes, en particulier dans le secteur tertiaire et des temps partiels imposés.
68. L'un de nos plus grands chantiers est là : être présent aux côtés de ces salariés fragilisés de par leur statut, auprès des jeunes et auprès de cette catégorie de

précaires difficilement atteignable, hormis par les réseaux familiaux ou connaissances, qui n'est inscrite nulle part. On a tendance à passer à côté d'eux sans les voir. Dans certaines entreprises, la boîte d'intérim est au cœur de l'usine, c'est la deuxième « RH », et c'est là aussi où nous devrions redoubler d'efforts.

69. La syndicalisation des jeunes est un enjeu. Ils vivent en complet décalage entre ce qu'ils ont appris dans le cadre des études sur la vie des entreprises et la réalité du monde du travail. C'est la conséquence des stratégies des entreprises qui cherchent à éviter toute cohésion, tout repère commun entre salariés en clivant, en externalisant, en ayant recours aux contrats précaires, à l'intérim.
70. Si les jeunes sont attachés à leur individualité, ils sont loin d'être individualistes ; leur capacité à se mobiliser autour de questions sociétales le démontre. Même si cette mobilisation ne revêt pas toujours les formes classiques de l'action syndicale. Si l'expérience est une qualité, il nous faut savoir leur faire place, savoir les écouter, accepter des réflexions et des modalités d'action différentes, être réceptifs aux idées nouvelles, de même qu'aux nouveaux modes de communication, réseaux sociaux ou autres. C'est ainsi que les jeunes s'identifieront à la CGT.
71. Le nombre d'ingénieurs, cadres et techniciens dans les entreprises est croissant. Ils représentent désormais, dans certains secteurs, les salariés les plus nombreux. Leur situation particulière, eu égard au niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale, voire d'impact significatif de leur travail sur d'autres catégories, implique de franchir un cap dans leur prise en compte et beaucoup de syndicats se disent en difficulté pour aller au contact de cette catégorie socioprofessionnelle.
72. Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est une nécessité pour mieux se comprendre entre les différentes composantes du monde du travail. C'est une nécessité aussi pour éviter les fractures entre catégories de salariés préjudiciables à la communauté de travail.



73. L'utilisation et le développement de l'Ugict-CGT, outil spécifique de déploiement de la CGT et du rassemblement du salariat, visent à ne pas laisser les ingénieurs, cadres et techniciens seuls face à un syndicalisme corporatiste de mise en opposition des salariés ou isolés face aux directions.
74. En France, 90 % des entreprises sont de petites structures ou organisées sous forme d'établissements de petite taille, qui emploient plus de 3,5 millions de salariés. Ces dernières années, la part des salariés travaillant dans des établissements de moins de vingt employés a connu une forte augmentation, jusqu'à atteindre les 40 %, dont 26 % dans les TPE. Inversement, celle des salariés présents dans les établissements de plus de 500 employés est passée de 20 % à 11 %. Les salariés des TPE ont placé, lors du précédent scrutin, la CGT en tête des organisations syndicales, confortant au niveau interprofessionnel notre première place.
75. Notre volonté est de prendre en compte tous les salariés, de s'adresser aussi bien à ceux des TPE où nous ne sommes pas implantés ou très peu qu'à ceux des grands groupes quand nous sommes organisés pour défendre leurs droits. Cela nous demande la construction d'un syndicalisme CGT qui s'identifie et corresponde aux besoins des salariés des TPE, de l'artisanat, des particuliers employeurs, des professions libérales.
76. Réussir notre déploiement dans les TPE avec un syndicalisme adapté, c'est aussi conforter la représentativité de la CGT.
- 77. Adhérer à la CGT, tout au long du parcours professionnel, tout au long de la vie**
78. En moyenne, la CGT enregistre entre 41 000 et 50 000 nouveaux adhérents chaque année. Notre ambition relative au million de syndiqués serait déjà largement satisfaite, à la fois si cette progression était une donnée commune pour toutes les professions et territoires, et si on arrivait à pérenniser nos adhésions. Plusieurs causes à cela : mobilité des salariés, perte d'emplois, peu de continuité entre le passage d'actif à retraité avec une perte de 7 syndiqués sur 10, beaucoup de salariés syndiqués dans les permanences juridiques qui, une fois leur dossier jugé, rendent leur carte, problème de structuration de nos adhésions en ligne...
79. Pour autant, pour être un syndicat de transformation sociale, la continuité syndicale tout au long de la vie et des transitions professionnelles est une nécessité ! Si le nombre d'adhérents actifs progresse depuis 1991, dans le même temps le nombre d'adhérents retraités diminue considérablement.
80. Cela nous impose donc de revoir l'articulation :
81. – entre actifs et retraités,
82. – entre professions et territoires.
83. Il nous faut repenser notre structuration, afin de ne perdre aucun syndiqué, dès lors qu'il change ou qu'il perd son emploi ou qu'il change de zone géographique.
84. Concernant l'articulation entre professions et territoires, il nous faut resserrer les liens entre les unions départementales et les fédérations, en renforçant la collaboration des deux structures au plus près des syndiqués et des salariés. Tout comme il faut aussi conforter les liens entre les fédérations, les structurations économiques, l'évolution du salariat ne permettant plus de travailler « chacun chez soi », les « uns à côté des autres », mais bien à revoir les périmètres, les interactions, le travail croisé face à un monde du travail qui bouge et des territoires en basculement.

85. RÉOLUTION 1

86. Pour un syndicalisme d'adhérents en proximité des salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :

- 87. – à gagner la consultation régulière et pérenne des salariés. C'est à la condition que nos revendications soient comprises et partagées par eux que nous gagnons le rapport de forces nécessaire à la transformation de la société ;
- 88. – à construire une démarche revendicative à partir des préoccupations et du vécu des salariés au travail afin de se réapproprier le travail et de bâtir les revendications.

89. Pour un syndicalisme qui équilibre institutionnel et temps passé auprès des salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :

- 90. – à porter les revendications de la CGT dans tous les lieux où sont débattues les questions de défense des salariés. C'est en prenant appui sur les syndiqués et les salariés que la CGT est force de propositions. La CGT a fait le choix d'être présente dans tous les lieux où se négocient les droits des salariés pour défendre leurs intérêts ; pour autant, cela ne veut pas dire se laisser enfermer par l'agenda patronal. La pertinence de la présence de la CGT, dans quelque réunion que ce soit, doit être réfléchi collectivement pour ne pas se laisser happer par l'institutionnel au détriment du temps passé avec les salariés ;
- 91. – à faire de la représentation de la CGT dans les différentes instances de dialogue et/ou de décision l'affaire de toutes les structures de la CGT pour ne pas être confiné à la seule sphère des experts. La place des élus et mandatés dans l'organisation, leur accompagnement sont de la responsabilité des syndicats pour qu'ils puissent être véritablement au service des aspirations des salariés, en phase avec les revendications de la CGT.

92. Pour une formation syndicale élargie et adaptée pour un syndicalisme de masse et de classe, la CGT et ses syndicats s'engagent :

- 93. – à former les syndiqués tout au long de leur parcours et vie syndicale. Il ne doit plus y avoir à la CGT un seul syndiqué qui n'ait pas reçu de formation. Dès lors qu'il décide d'adhérer à la CGT, le syndiqué aura une formation d'accueil et au minimum une formation de niveau 1 ;
- 94. – à ce que le tronc commun soit assuré par l'interprofessionnel. Il appartiendra aux organisations de mettre en place des formations complémentaires ou spécifiques et de tout mettre en œuvre pour que le syndiqué ait la formation la plus complète possible ;
- 95. – à former tous les dirigeants et « armer » les camarades en responsabilité à leur prise de mandat. La formation de dirigeant et des collectifs de direction des syndicats doit, autant que faire se peut, être développée ;
- 96. – à faire de la formation un outil et un vecteur de la syndicalisation en permettant aux salariés de découvrir la CGT, ses valeurs, ses fondements, ses revendications.

97. Pour un syndicalisme en phase avec l'évolution de la communauté de travail, sa structuration, la CGT et ses syndicats s'engagent :

- 98. – à ce qu'il n'y ait pas de syndiqués sans syndicats, et pas de syndicat sans vie syndicale ;



99. – à tout faire pour syndiquer tous les travailleurs, quel que soit leur statut, et les aider ainsi à lutter contre le lien de subordination. Pour cela, il faut approfondir le travail croisé professions/territoires dans le contexte des résolutions 4, 5 et 6 adoptées au 49^e congrès confédéral.
100. Le syndicat est la structure de base de notre organisation. Qu'il soit de site ou professionnel, il doit permettre aux salariés de se retrouver autour de revendications communes portées par la CGT.
101. Malgré tout, la structuration ne doit pas être un frein à notre volonté de syndicalisation. Pour redonner le sens du collectif aux communautés de travail, il nous faut faire évoluer la syndicalisation au regard de l'hyper-précarité qui explose ainsi que des nouvelles formes de travail qui, sans avoir le statut de salarié, n'en sont pas moins soumises à un lien de subordination économique et de dépendance à une entreprise. Il nous faut donc réfléchir à toutes les formes d'organisations possibles, afin de pouvoir syndiquer les auto-entrepreneurs, les salariés sous statut de portage salarial, les formes « d'ubérisation » de l'économie :
102. – à amplifier notre démarche en direction des jeunes et travailler avec les organisations syndicales de jeunesse, afin de renforcer la syndicalisation ;
103. – à développer notre syndicalisation envers les cadres, et travailler avec eux leurs revendications spécifiques, en créant, en développant et en utilisant les structures et les outils spécifiques que sont les unions fédérales et l'UGICT CGT ;
104. – à développer la syndicalisation des retraités ;
105. – à relancer la question de la carte syndicale permanente, qui devient un enjeu majeur pour assurer la continuité syndicale au regard des transitions professionnelles de plus en plus marquées, des mobilités professionnelles et géographiques et pour assurer le passage actif/retraité.
- 106. Pour donner force à des ambitions confédéralisées en territoire, la CGT et ses syndicats s'engagent :**
107. – à faire aboutir la réflexion sur l'évolution statutaire des comités régionaux au 52^e congrès.



108. Thème 2 : « La construction des luttes »

109. L'intervention des salariés est indispensable pour s'opposer aux choix de gestion capitalistes. La CGT s'applique quotidiennement à leur donner les moyens d'agir, d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.
110. La confédération, en impulsant sa démarche, en animant des campagnes, permet à toute la CGT d'aider les salariés à s'emparer de la stratégie de l'entreprise, de l'administration, afin que la finalité de leur travail réponde aux besoins sociaux.
111. C'est ce que l'on appelle le processus de construction des luttes.
112. Les luttes ne se décrètent pas, elles ne répondent pas automatiquement à des slogans, mais se construisent et s'organisent collectivement.
- 113. Alors comment et pour quel objectif ?**
114. L'objectif est d'accroître le rapport de forces pour satisfaire aux besoins et aspirations du monde du travail, avec les syndiqués, les salariés. Partir des besoins des salariés est essentiel pour gagner l'action collective.
115. Quels sont les ressorts de mobilisation du monde du travail ? Comment rassembler le plus grand nombre ? Avec qui se rassembler ? Comment fédérer les luttes ? Y a-t-il une hiérarchisation des luttes entre elles ? Avec qui et comment se décide leur poursuite ou leur fin ? Comment en mesurer l'efficacité ?
116. Un PDG d'une entreprise publique expliquait à ses managers qu'une lutte gagnante ou perdante se mesurait bien plus à l'état d'esprit, au sentiment des salariés, à la fin d'une grève, plutôt qu'au niveau du compromis en résultant.
117. Toutes ces questions nous renvoient d'abord à nos pratiques syndicales, à la qualité de vie syndicale et au niveau de syndicalisation.
118. Construire les luttes passe par la mobilisation des salariés. On part de « ce que les salariés ont d'abord dans la tête », de ce qu'ils vivent sur le lieu de travail, de leurs besoins. Dans le même temps, il s'agit d'informer CGT, de décrypter les stratégies patronales, d'ouvrir des perspectives pour combattre le fatalisme avec des propositions à la fois axes de transformation sociale et actions immédiates



ction des luttes »

pour améliorer leur quotidien au travail. C'est tout l'enjeu de la bataille des idées à mener par notre démarche revendicative, pour ne pas rester sur le terrain patronal. C'est une bataille permanente et de fond.

119. La CGT propose un contenu de lutte, à partir des repères revendicatifs, et une diversité de formes d'action permettant de rassembler le plus grand nombre dans l'action. Tout ce travail de propositions résulte de l'élaboration collective des syndiqués, à partir de leur connaissance des préoccupations des salariés et des repères CGT. Ce sont les salariés eux-mêmes qui sont au cœur des mobilisations, qui participent à l'élaboration des revendications et qui décident des formes du mouvement, de sa durée jusqu'à la signature ou non d'un accord. La CGT est en effet le porte-parole des salariés après avoir mené, animé le débat avec les salariés et fait des propositions. Ensuite, elle consulte les salariés et ceux-ci disposent.
120. Pour autant, une consultation n'équivaut pas à un sondage. Cela suppose d'être en capacité d'organiser une consultation la plus large possible des salariés sur le lieu de travail et dépend du rayonnement de la CGT, de son niveau de syndicalisation, de sa capacité à être la CGT de tout le salariat, d'où l'importance du taux de syndicalisation et de la représentativité de la CGT.
121. Si les luttes se construisent souvent en référence au métier, sur le lieu de travail, la nécessité d'accroître le rapport de forces et de créer des convergences pose l'enjeu de la fédération et de la confédéralisation des luttes.
122. Fédérer des initiatives revendicatives permet aux salariés de différentes entreprises, professions, connaissant des problématiques communes, d'agir ensemble pour donner plus de dynamique, d'écho à chacune des mobilisations. Cette convergence des mobilisations professionnelles, à l'échelle d'un territoire, porte des aspirations complémentaires.
123. Notre démarche revendicative s'inscrit dans « la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société ».
124. L'activité CGT part des réalités rencontrées par les salariés sur les lieux de travail et de vie. Elle les aide à construire leurs revendications sur l'organisation de travail, la stratégie de l'entreprise ou de l'administration et se prolonge sur de

grands enjeux de société, comme le devenir des services publics ou encore la politique industrielle du pays, en lien avec les questions de protection de l'environnement. C'est notre stratégie des luttes qui prend appui sur des aspirations sociétales fortes pour consommer et produire autrement, l'égalité de traitement, la citoyenneté pour dynamiser le mouvement social, renforcer le sens de son travail et l'attachement aux valeurs de démocratie.

125. Il appartient à la confédération de donner la portée d'ensemble d'une lutte, faire percevoir en quoi elle concerne l'ensemble des salariés syndiqués ou non, actifs ou retraités. C'est le cas en matière d'enjeux de société, de reconquête de la Sécurité sociale, de pérennité ou d'acquisition de droits sociaux pour tous, de répartition de la valeur ajoutée notamment. Le rapport aux usagers ou à la population est un élément essentiel du rapport de forces, à intégrer tant dans le contenu revendicatif que dans les formes d'action. La confédéralisation des luttes permet aussi d'initier des batailles en faveur de l'ensemble du monde du travail, en France, en Europe et dans le monde. Il s'agit de mieux appréhender les questions de solidarité, à travers, par exemple, des enjeux de protection sociale, et pas seulement pour ceux qui ont un emploi.
126. Les luttes sont un élément constitutif du rapport de forces à établir dans les négociations. C'est un point qui nous différencie d'autres organisations syndicales. La CGT ne négocie pas « à froid ». Cela suppose de mettre les négociations sous le contrôle des salariés, d'être en capacité d'informer, d'analyser, de proposer au fur et à mesure des négociations et d'offrir aux salariés des possibilités de se faire entendre pour influencer sur leur évolution.
127. L'unité syndicale, le rassemblement du salariat sont des éléments importants pour donner de la force aux luttes. Des actions centrées sur le métier dites catégorielles émergent dans un certain nombre de secteurs professionnels. Percutent-elles les convergences de luttes, le rassemblement des salariés ? Faut-il leur privilégier des actions sur des revendications plus larges et générales ? Comment éviter les risques du corporatisme ?
128. Viser le rassemblement n'équivaut pas à s'attendre les uns les autres. Les luttes de métier, loin d'être catégorielles, peuvent faire émerger des revendications de reconnaissance de qualification, d'utilité sociale du métier, d'égalité salariale femme /homme, voire de respect d'éthique professionnelle, de place et rôle de la mission exercée dans l'ensemble de la profession ou au sein de professions



différentes. Parce que l'on est confédéré, la CGT a les moyens de donner toute leur portée à ces luttes pour éviter le piège du corporatisme et le repli sur soi, leur donner l'oxygène nécessaire pour mieux les déployer.

129. Les luttes ne s'opposent pas.
130. Avec une bonne qualité de vie syndicale, la lutte devient quotidienne car le cahier revendicatif est toujours plein et les salariés – par l'action des syndiqués – sont en interaction permanente avec celui-ci.
131. C'est le but de notre ancrage qui permet la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés pour répondre à leurs besoins. Il doit nous permettre de faire converger leurs aspirations locales vers des revendications nationales.
132. Les appels locaux à l'action sur des revendications au plus près des salariés ont alors toute leur place dans les grands appels aux journées d'actions interprofessionnelles.
133. Rassembler les salariés dans les luttes dépend à la fois de la forme de l'action, du contenu revendicatif, des possibilités de victoire et de l'appréciation des propositions CGT.
134. Cela implique de ne pas sauter d'étapes dans le rassemblement du salariat, ni d'uniformiser en slogans généraux des appels à la grève. Chaque grande composante du salariat va d'abord réagir en fonction de son vécu et de ses contraintes de travail et si elle se sent directement concernée, puis selon les formes d'action en recherchant ce qui rassemblera le plus grand nombre.
135. La construction du rapport de forces est permanente. Le déploiement des syndiqués est ici essentiel. Le rapport de forces ne se mesure pas uniquement sur la capacité de mobilisation de la CGT et le nombre de grévistes. Il se mesure aussi sur le nombre de salariés qui partagent les valeurs de la CGT, plutôt que celles portées par le capital.
136. Cela passe notamment par la syndicalisation du plus grand nombre de salariés, quels que soient leur statut, leur catégorie socioprofessionnelle et les entreprises. Cela passe aussi par la représentativité issue des élections professionnelles. Le soutien de la population est également un élément de l'élévation du rapport de forces.



137. L'enjeu pour la CGT est donc d'être représentatif de tout le salariat pour mener cette bataille des idées, en prenant en compte les préoccupations et la situation des salariés dans leur diversité de statut, de genre ou d'âge.
138. Le déploiement quotidien des militants, en lien avec les structures de la CGT, permet d'organiser, de donner les moyens d'action aux salariés dans les déserts syndicaux. Cette démarche a déjà montré son efficacité dans des luttes emblématiques, comme celles des travailleurs sans papiers ou même dans les TPE.
139. Pour les ICT, il s'agit aussi de prendre en compte leurs rapports spécifiques au travail (autonomie, niveau de responsabilité, impacts sur les autres catégories de salariés, devoir de loyauté...) pour les organiser. Ils constituent souvent – eu égard à leurs rôle et place dans l'entreprise – un enjeu stratégique des transformations du travail, de l'entreprise, des modes de management, des garanties collectives. Leur implication dans l'action peut être stratégiquement importante, pourvu qu'ils puissent rassembler le plus grand nombre d'entre eux, quelle que soit la diversité des modes d'action proposés.
140. Si la CGT affirme son indépendance par rapport au politique (gouvernement, élus, partis), elle nie toute neutralité vis-à-vis des actions politiques, dans la mesure où celles-ci influent directement sur les conditions de vie et de travail des salariés actifs et retraités. Son objectif reste de permettre l'expression du salariat sur tout ce qui les concerne, afin de défendre leurs intérêts.
141. Ainsi, les luttes s'inscrivent aussi dans le champ de décisions politiques. C'est le cas lors d'un projet de loi où la CGT fait connaître ses propositions, ses désaccords éventuels sur des réformes, informe, consulte les salariés, crée des supports d'expression, appelle à la mobilisation. La question n'est donc pas d'avoir une posture syndicale par rapport à une posture politique, mais d'agir pour défendre et étendre les droits des salariés, à partir de toutes interventions adéquates : propositions de nouveaux droits, contributions aux textes de lois, pétitions, manifestations, recherche d'élargissement du mouvement, adresse à l'opinion publique, interventions auprès des élus...
142. La CGT peut aussi appeler à l'action avec d'autres composantes progressistes (associations, élus, partis politiques, ONG), afin d'élargir le rapport de forces, notamment lorsque des enjeux de société sont posés. Le mariage pour tous, la situation des migrants, les collectifs de défense des services publics, ou encore la votation citoyenne pour La Poste en sont des exemples.
143. Mais une condition reste alors indispensable : cette décision doit être prise dans le cadre de la mise en débat la plus large possible dans l'organisation syndicale, et en tenant compte des positions de la CGT. L'indépendance, l'identité CGT ne doivent en aucun cas être remises en cause.



144. RÉOLUTION 2

145. Pour le déploiement de la CGT, la CGT et ses syndicats s'engagent :
146. – à investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militants de la CGT hors de leurs lieux de vie et de travail et la rencontre des salariés là où la CGT n'est pas encore implantée. Toutes les structures de la CGT, en particulier les UL, sont là pour soutenir cette action ;
147. – à présenter des candidats aux élections professionnelles dans tous les collèges, notamment chez les cadres. C'est une des conditions pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est aussi un enjeu de la représentativité de la CGT ;
148. – à développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICT. L'Ugict-CGT et les organisations spécifiques professionnelles et territoriales, leurs travaux revendicatifs, sont à la disposition de toute la CGT pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat.
149. Pour la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :
150. – à rencontrer les salariés, et, à partir de leur vécu au travail, les aider à construire collectivement leurs revendications ;
151. – à décliner en parallèle les campagnes revendicatives de la CGT. Mener la bataille des idées au plus près des salariés permet l'appropriation collective des idées et valeurs de la CGT. C'est un élément essentiel dans la construction du rapport de forces ;
152. – à travailler l'ancrage de la CGT sur les lieux de vie et de travail. La mise à jour permanente du cahier revendicatif permet d'avoir un syndicalisme au plus près des salariés. Cela permet aussi le lien entre les réalités locales et les enjeux interprofessionnels, nationaux et internationaux.
153. Pour la mise en œuvre de notre démarche revendicative par toutes et tous, la CGT et ses syndicats s'engagent :
154. – à faire participer le plus largement possible les syndiqués aux prises de décision, pour qu'ils partagent l'esprit de notre démarche : contester, proposer, rassembler, agir, négocier, et recommencer ;
155. – à tenir informés et consulter régulièrement les salariés pour qu'ils soient en mesure de décider de l'action en rapport avec le cahier revendicatif.





156. Thème 3 : « Notre rapport avec les autres et le monde associatif »

157. Introduction

158. La CGT a pour vocation d'être une organisation syndicale qui traduit les besoins du salariat en revendications qu'elle élabore et porte en construisant le rapport de forces. Cette démarche revendicative ne se mène pas à partir d'une feuille blanche. Au contraire, la réponse aux besoins exprimés par les salariés s'établit à partir d'une visée de transformation sociale définie dans nos documents de congrès, dont le travail, dans toutes ses dimensions, est une des principales portes d'entrée.
159. Affirmer cette ambition de transformer la société, et y parvenir en construisant un rapport de forces dans un contexte de lutte des classes exacerbé, impose à nos militants et syndiqués de mener leur activité syndicale dans un environnement économique, politique et social qui exige un ancrage sociétal, et donc l'établissement de liens sociaux.
160. Les adhérents de notre organisation, comme les salariés qui se situent à sa périphérie, sont perméables au contexte défini par la vie dans l'entreprise et hors de l'entreprise. Cet environnement est évolutif, il ne modifie pas notre visée, mais il influe forcément sur les moyens pour parvenir à des conquêtes sociales ou à défendre des acquis menacés par les forces du capital, qu'elles soient patronales ou politiques.
161. Notre activité syndicale est également confrontée à des évolutions structurelles qui marquent notre époque :
162. – des formes différentes d'organisation du travail avec un salariat de plus en plus isolé, précarisé et qualifié ;
163. – une révolution du numérique qui modifie le rapport au travail, les méthodes de diffusion de l'information et multiplie les sources de communication.



es organisations syndicales, le politique

164. Il est une évidence, la bataille des idées que nous avons à mener se déroule dans un chamboulement informationnel permanent.
165. La vitesse de la transmission des données accélère la conduite de notre activité. Ce phénomène est d'autant plus complexe qu'il s'accompagne d'une méthode du zapping qui nous entraîne à des réactions immédiates, car une information chasse l'autre sans laisser de temps à l'analyse, à l'étude, à l'appréciation de la nature et à la qualité des éléments diffusés. Les relations humaines et sociales se trouvent considérablement modifiées par ce nouveau paradigme.
166. Il est essentiel de prendre en considération ces mutations parce qu'elles ont changé toutes les relations, qu'elles soient internes ou externes au monde du travail.
167. Une CGT utile, accessible, attractive, est naturellement une CGT qui ne peut ignorer les évolutions positives ou négatives de l'environnement sociétal, ni s'écarter de ce qui fait le quotidien des salariés, qu'ils soient actifs ou retraités. Notre objectif d'être un syndicalisme de masse nécessite de ne pas être coupé des réalités.
168. Mais une CGT efficace est une CGT qui ne se laisse pas dominer par son environnement. Elle doit donc s'efforcer de garder prise sur lui et de le maîtriser.
169. C'est dans cet espace nouveau et en révolution constante qu'il nous appartient de définir quels doivent être nos rapports aux autres formes organisationnelles de la société et à tout ce qui constitue notre champ d'action et d'intervention.
170. Définir les rapports aux trois principales de ces composantes sociétales est essentiel à l'efficacité de notre démarche syndicale et à la formalisation de notre activité revendicative. Ces composantes sont : les autres organisations syndicales, le politique et le monde associatif.

171. La CGT et les autres organisations syndicales

172. Depuis la reconnaissance légale des syndicats jusqu'aux différentes phases leur donnant de réels droits, le patronat, avec l'aide de certaines forces politiques, a toujours cherché à remettre en cause nos acquis sociaux en la matière.
173. La division syndicale opérée par la création d'autres organisations syndicales que la CGT et la CFTC, que nous pouvons considérer comme formations originelles, est essentiellement liée à des divergences idéologiques. Le patronat, et pour une part le politique, ont su utiliser ces divisions à leur profit. Observant la force dont se sont dotés les salariés en s'organisant en syndicat de masse, les puissances capitalistes ont cherché à rééquilibrer en leur faveur le rapport de forces instauré qui se définit par la lutte des classes. Même si les divisions syndicales ne sont pas que le fait d'influence externe, celles-ci ont contribué à leur aboutissement et aux différentes scissions qui ont traversé l'histoire du syndicalisme. Mais, l'effet n'étant pas encore suffisant pour le patronat, ce dernier a toujours cherché à amplifier les divisions avec la constitution d'organisation des salariés sous des formes catégorielles, corporatistes ou régionalistes, par la création d'unions de syndicats autonomes ou des coordinations. Nous pourrions citer dans cette énumération des syndicats ultra-minoritaires, pour la plupart créés sous la tutelle patronale dans le secteur privé ou sous l'égide politique dans les différents versants de la Fonction publique. Chacun connaît même des exemples de syndicats patronaux créés de toutes pièces sous une étiquette reconnue, uniquement dans le but d'affaiblir l'influence de syndicats historiques, comme la CGT, dans leur entreprise ou pour aboutir à la signature d'accords contraires à l'intérêt des salariés.
174. Par la mondialisation du capitalisme, le syndicalisme est confronté à de nouvelles offensives et à de nouveaux défis.
175. Les syndicats ont pris conscience que le patronat s'organisait à la dimension de l'Europe et du monde. Ils ont également mesuré que de nombreux groupes industriels, commerciaux, et même de services, s'étendaient à l'échelle européenne, voire mondiale. C'est cette nouvelle configuration qui a amené les organisations syndicales à unir leurs forces au plan international comme sur le territoire géographique de l'Europe. C'est ainsi que la CGT a décidé de s'impliquer comme membre fondateur dans la CSI. C'est à partir de cette analyse que la CGT a pris la décision d'intégrer la CES. La CGT a pour volonté légitime de participer à l'organisation des actions syndicales sur ces deux dimensions, et de peser au niveau de sa représentation sur les orientations et les axes revendicatifs de la CES et de la CSI (cf. partie du document international et Europe).
176. Sur le plan national, il s'est opéré, au fil du temps et au gré de la multiplication des organisations syndicales, un travail idéologique visant à modifier en profondeur la conception même du syndicalisme. La mosaïque que constitue le syndicalisme européen a certainement pesé pour que des formes de rapports sociaux existant dans d'autres pays servent en quelque sorte de référence pour tout l'espace européen. Il est aisé d'évaluer, de façon précise, la conjugaison des forces patronales, politiques et de certaines organisations syndicales pour transformer les formes d'action, d'organisation des salariés et la formalisation du dialogue social dans notre pays.
177. Côté patronal, cela passe par des attaques frontales contre les droits et les libertés syndicales qui se traduisent par de la discrimination, de l'intimidation, voire des menaces de moins en moins voilées. Les militants CGT sont confrontés à différentes formes de sanctions et mesures répressives. Le patronat pousse les feux jusqu'au fait de bafouer délibérément, et en dehors de tout cadre légal, les droits syndicaux et les prérogatives des instances représentatives du personnel.

Il construit le dialogue social sur le chantage ou cherche à valider des accords sur des minorités de blocage.

178. Côté politique, ce sont des élaborations de textes législatifs, telles les récentes lois « Macron » et « Rebsamen », ou des missions commandées comme celle de Jean-Denis Combexelle qui, sous des prétextes fallacieux de lutte contre le chômage, et pour dynamiser l'activité économique, ne servent en fait qu'à libérer de tout cadre légal les dirigeants d'entreprise.
179. La conception du syndicalisme, portée par certains acteurs du paysage social, se matérialise par un accompagnement de la vision patronale ou des préconisations de cercles de penseurs libéraux qui se traduisent ensuite en projets de loi. À l'inverse, la CGT agit pour des réformes de transformation sociale et de progrès social et combat les réformes de régression sociale.
180. Leur ambition commune étant de rompre avec ce syndicalisme de proximité porté par la CGT qui construit le rapport de forces, à partir du débat avec les salariés et propose leur intervention directe par la mobilisation décidée sur les lieux de travail.
181. Le patronat comme les pouvoirs politiques libéraux et certaines organisations syndicales conjuguent leurs efforts pour tendre à l'inverse vers un syndicalisme délégué basé sur l'institutionnalisation. Un syndicalisme qui éloigne les salariés des lieux de décision et ignore ou contourne la démocratie sociale. C'est la dérive vers une démarche lobbyiste où la négociation cède la place à la compromission, ce qui conduit inexorablement les salariés à un abaissement de leurs droits et acquis sociaux.
182. La CGT prône le progrès social dans ses repères revendicatifs et la démocratie syndicale dans sa démarche, cela doit donc être le fil conducteur de notre activité.
183. La CGT et ses militants sont confrontés à cette bataille très idéologique qui ne se limite pas à modifier la forme et la conception du syndicalisme, mais qui a vocation à acter le capitalisme mondialisé et les politiques libérales, comme autant de dogmes intangibles. C'est une orientation politique forte visant à affirmer qu'il n'y aurait pas d'autres choix que l'austérité et la remise en cause des conquêtes sociales pour répondre aux enjeux économiques. C'est surtout une démarche qui a pour finalité de placer les forces syndicales et les salariés dans un carcan n'ayant d'autres alternatives que de s'inscrire dans l'acceptation et l'accompa-



gnement des décisions patronales et/ou politiques. Citons pour exemple ces dernières années : l'accord de compétitivité, l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, l'accord de décembre 2013 sur la formation professionnelle, la convention chômage (Unedic) ou encore l'accord sur les retraites complémentaires (Agirc et Arrco)...

184. Par ailleurs, d'autres organisations syndicales tendent à entraîner les salariés vers la rupture de toutes les formes de relations sociales dans une démarche qui ne s'appuie ni sur la démocratie sociale ni sur la construction d'un réel rapport de forces.
185. C'est pourquoi la CGT doit encore plus avoir comme ambition de rassembler les salariés sur ses valeurs, ses orientations et ses repères revendicatifs. Le rassemblement des salariés autour de leurs revendications ne se fera pas en ayant une démarche d'isolement ou en nous contentant de travailler à des unités minimalistes. La puissance se concrétise en gagnant la conviction du plus grand nombre.
186. C'est dans cet objectif que depuis plus de quinze ans, la CGT a inscrit la conception de « syndicalisme rassemblé » dans ses orientations. Par ce terme, il faut entendre créer les conditions du rassemblement des salariés en construisant des plates-formes revendicatives dans l'unité syndicale, afin d'élever le rapport de forces. Cette démarche s'inscrit toujours dans le but de nouvelles conquêtes sociales, sans dévier du contenu de nos repères revendicatifs. Rassembler les organisations syndicales le plus largement possible renvoie aux salariés l'image d'une CGT cohérente dans sa conception de construction des luttes par la convergence des forces. Cet engagement ne remet pas en question notre identité.
187. En travaillant des démarches unitaires et rassembleuses, y compris en dehors du champ syndical avec différentes organisations de la jeunesse, la CGT fait toujours progresser ses idées. Le travail unitaire construit avec les organisations de la jeunesse est un point d'appui très fort et un investissement d'avenir.
188. Faire de l'unité au sens large un but ne doit pas nous faire craindre d'abaisser nos ambitions de conquête sociale ou d'en rabattre sur notre visée. Au contraire, c'est dans ce contexte de débat et d'action unitaire que nous pouvons faire la démonstration de la légitimité de nos propositions revendicatives et de la pertinence de nos orientations.
189. Cette démarche unitaire contribue à renforcer de manière significative notre organisation ; ce qui, au final, préserve de manière durable notre conception d'un syndicalisme de contestation, de proposition, d'action et de négociation.

190. La CGT et la politique

191. Cette question du rapport de la CGT à la politique se pose depuis son origine. La charte d'Amiens, inscrite dans le préambule de nos statuts depuis bientôt cent ans, a vocation à traiter le sujet. Mais une charte est un repère. C'est la définition d'une ligne de conduite préconisée qui est forcément confrontée à ce qui fait la CGT, à savoir des femmes et des hommes dans un contexte en constante évolution, ce qui se traduit par des variantes dans l'interprétation et dans sa mise en œuvre.
192. La CGT et la politique peut se décliner sur trois niveaux différents : le rapport à la politique, le rapport aux partis politiques et le rapport aux élu-e-s politiques.
193. Le rapport à la politique est certainement le plus clair. La CGT contribue à « la vie de la cité ». La CGT entend influencer sur la société et vise à la transformer. La CGT établit donc des orientations qui sont politiques et entend peser sur les dé-



cisions politiques. Chaque prise de position sur les affaires du monde, de l'Europe comme sur les questions nationales, chaque engagement de la CGT sur les thèmes qui font l'actualité et touchent à la vie des salariés, où qu'ils soient dans le monde, sont des actes politiques.

194. Défendre la paix, les libertés, la démocratie est un acte politique. Combattre toutes les formes de discrimination est une position politique. S'opposer à l'oppression des forces du capital ou exiger une répartition des richesses favorable aux travailleurs par les salaires, l'emploi, l'amélioration des conditions de travail ou la conception de la protection sociale sont des actes politiques, tout comme l'implication de nos syndicats sur des causes environnementales, car nous voulons transformer la société. Nous pouvons affirmer qu'il n'y a aucun litige ni source à débat contradictoire dans cette approche du problème, parce qu'il ne s'agit pas simplement d'un rapport à la politique, c'est un choix assumé et sans ambiguïté d'être politisé et de peser sur les choix politiques sur la base de nos repères revendicatifs et de nos orientations.
195. Le rapport aux partis politiques est plus sujet à controverse. La CGT, faisant partie intégrante de ce qui constitue la société, a forcément des relations avec les partis politiques.
196. Pour certains adhérents, la vie dans l'entreprise se conjugue avec l'engagement syndical et leur citoyenneté se prolonge par un engagement dans un parti politique. Certains le vivent comme une continuité naturelle, d'autres séparent totalement les deux dimensions.
197. D'autres adhérents, certainement le plus grand nombre, font le choix de ne pas s'engager politiquement.
198. Mais nul ne peut prétendre que la vie politique n'influe pas sur notre militantisme. Il ne peut y avoir un tel cloisonnement de la pensée.
199. C'est dans cette dimension que la vie de l'organisation, à chacun de ses niveaux structurels, doit se prémunir de toutes les formes d'intrusion. Nos statuts sont bien écrits dans ce sens, la CGT et ses organisations ne peuvent pas tolérer une instrumentalisation pour faire gagner du terrain ou privilégier une ou des forces politiques.
200. Ces clauses statutaires doivent donc nous aider à déterminer la nature même des relations de nos structures syndicales avec les partis politiques.

201. Les contacts entre forces syndicales et partis politiques sont naturels et même inévitables dans une démocratie. Ce qui importe est d'encadrer la finalité de ces relations, et donc leur contenu, pour garantir les cloisonnements nécessaires à notre indépendance.
202. Cette notion d'indépendance est relativement simple à mettre en œuvre. Il peut y avoir convergence d'intérêts, la possibilité de pousser dans le même sens pour défendre les salariés ou porter une revendication concernant le monde du travail. Cette approche commune ne signifie pas amalgame, chacun restant dans son rôle respectif dans une autonomie de décision et d'action.
203. La notion de neutralité est plus difficile à jauger. Les relations neutres sont impossibles puisqu'il y a conviction idéologique et engagement actif. Par contre, les collaborations de conjonctures ne doivent pas entamer notre neutralité vis-à-vis de tel ou tel parti politique. La frontière de la neutralité est plus floue que celle de l'indépendance, elle se concrétise en affirmant que neutralité ne signifie pas indifférence. Vis-à-vis d'une formation politique, elle n'est pas une neutralité idéologique, mais bien une neutralité de structures et d'organisations.
204. Enfin, il y a les relations à envisager avec les femmes et les hommes en responsabilité d'élu-e-s politiques. Il est inconcevable que du local au national il n'y ait pas de circonstances conduisant à des contacts avec les élus de la République.
205. Dans ce domaine comme dans le précédent, c'est la nature de la relation qui définit leur intégrité. Peser sur des décisions politiques et contribuer à la réflexion des élus ou à leur prise de position, sous quelque forme que ce soit, contribue au travail visant à établir un rapport de forces.
206. Nos orientations sur la réindustrialisation du pays, les choix opérés sur la préservation et le développement des services publics, nos combats sur la transition énergétique et le réchauffement climatique, notre bataille revendicative sur le logement, mais aussi les questions d'emploi, de salaire, de réduction du temps de travail ou de protection sociale, etc. nous ramènent implicitement à des rencontres avec les élus, quels que soient le niveau de responsabilité ou leur pouvoir décisionnel. Nous avons, dans de nombreuses circonstances, à intervenir hors de l'entreprise pour faire aboutir nos revendications. Cela ne signifie pas que l'organisation perd son indépendance vis-à-vis des élus, cela signifie que la CGT a toute légitimité à intercéder auprès des décisionnaires pour mener ses



combats. Il suffit pour cela que chacun reste dans le champ de ses prérogatives et qu'il n'y ait, à aucun moment, des tentatives d'ingérence entre les parties prenantes.

207. Ce type de relations, que ce soit avec les partis politiques ou avec les élus de la Nation, lorsqu'elles sont menées avec sincérité, intégrité et en toute indépendance, sont même des marqueurs qui affirment le rôle et la place de la CGT dans la société. Les tentatives de certains élus ou dirigeants politiques de sortir la CGT de nos bourses du travail, de nous qualifier de corps intermédiaires sont bien le signe qu'il y a une volonté dans certains partis politiques d'exclure le monde syndical, et particulièrement la CGT, de la vie de la cité. Il est en ce sens primordial d'y maintenir notre place et de lutter avec force contre ces dérives contraires à la démocratie et à la reconnaissance des syndicats.

208. Particularité à prendre en considération, celle des militants et élus de partis politiques s'inscrivant dans l'extrême droite de l'échiquier politique. L'opposition frontale entre les valeurs humaines, sociales et sociétales que porte la CGT et les idéologies nauséabondes inscrites dans les programmes de ces forces politiques font que des relations ou rapports avec ces partis politiques, leurs élus et militants, ne sont ni acceptables ni tolérables.

209. Au regard de son histoire, la CGT ne devrait pas être contrainte à de telles affirmations. Mais il se développe un courant de pensée qui consiste à prétendre que ces partis ou formations politiques s'affirmant de la droite extrême pourraient être légitimés comme forces républicaines et démocratiques. L'entrée du FN au Sénat, à l'Assemblée nationale ou au Parlement européen, tout comme le fait que certains élus, se revendiquant de l'extrême droite, administrent des villes, ne leur accorde pas pour autant notre reconnaissance en tant que partis politiques républicains.

210. Il appartient donc à la CGT, à peine plus de soixante-dix ans après la Seconde Guerre mondiale précédée de la montée du fascisme en France et en Europe, à peine soixante ans après la fin de l'époque colonialiste de notre pays, de réaffirmer que les idées portées par l'extrême droite et le FN n'ont pas leur place dans notre organisation. Nous refusons tout contact avec les partis de cette mouvance politique, et nous mènerons le combat pour les exclure du champ politique national et européen.



211. La CGT et le monde associatif

212. Depuis leur création par la loi de 1901, les associations se sont multipliées en France. Les associations se sont développées à l'international. Certaines se sont implantées dans différents pays sous le titre d'ONG. Les associations ont surtout largement élargi leur spectre d'action à tous les sujets de la société.
213. De nombreuses associations ont gagné leur reconnaissance et sont prises en considération dans le débat et les décisions politiques. Cette place nouvelle donnée au monde associatif fait qu'elles peuvent servir dans certains cas de couvertures à des forces politiques ou à des organisations syndicales. Dans d'autres cas, elles sont créées en tant que force de remplacement, voire d'opposition, aux partis politiques ou aux syndicats.
214. Quoi que nous puissions penser de ces caractéristiques, une association peut être influente dans certains domaines touchant à l'économie ou au social et cette place dans la société fait que notre organisation, à tous les niveaux, du national au local, se trouve en situation d'établir des relations.
215. Les adhérents de la CGT peuvent être amenés, dans leur parcours citoyen, à adhérer à une association et même à en créer une pour porter un projet local ou défendre des intérêts collectifs hors du périmètre de l'entreprise et du travail.
216. La CGT, elle-même, a décidé de la création d'associations. Nous pouvons illustrer ces décisions par quelques exemples : l'Indecosa, pour la défense des consommateurs ; nos instituts d'histoire sociale territoriaux, fédéraux en déclinaison de l'institut confédéral ; il en va de même concernant la solidarité nationale et internationale avec l'Avenir social.
217. Ces associations dont la CGT est à l'origine n'ont pas pour vocation à exister pour elles-mêmes, mais bien à appuyer la CGT dans sa démarche revendicative et dans sa visée de transformation de la société. Elles ont aussi comme mission de donner une aide aux salariés sur des questions qui ne sont pas déconnectées de notre démarche syndicale, mais qui dépassent le champ d'intervention de la CGT. La création d'une association, à l'initiative de la CGT, ne peut pas être un palliatif de l'action syndicale, mais bien une complémentarité qui permet de faire grandir le rapport de forces pour gagner des revendications et progresser dans le sens de nos orientations.
218. Cet ensemble d'éléments prouve bien que la CGT ne peut pas se couper du monde associatif. Selon la nature, l'origine, la composition et l'objet de l'association, il appartient aux militants CGT de fixer collectivement des limites à la nature des relations.
219. Ne pas oublier qu'une association a, par définition, un objet très circonscrit de son action, ce qui fait une différence fondamentale avec notre organisation syndicale. Des combats communs peuvent être menés, mais avec une finalité quelquefois très divergente. Le contenu revendicatif de la CGT peut avoir des points communs avec la raison d'être d'une association, mais il peut y avoir, sur un même sujet, des divergences importantes, voire des oppositions majeures dans les propositions alternatives ou les formes d'action à conduire. Pour exemple, nous retrouvons régulièrement ces situations dans les débats sur la défense de l'environnement ou dans les luttes pour la préservation et le développement de services publics.
220. Cela montre bien les limites à fixer dans la construction commune d'un rapport de forces et la nécessité, dans tous les cas, de garder notre indépendance et d'avoir, à tout moment, la maîtrise décisionnelle de l'implication de notre organisation dans des actions conjointes.

221. RÉOLUTION 3

222. Pour un syndicalisme rassemblé vers la transformation sociale, la CGT et ses syndicats s'engagent :
223. – à se donner pour but le rassemblement des salariés dans une ambition de transformation sociale ;
224. – à faire de la convergence d'action un objectif permanent par l'unité syndicale la plus large possible sur des bases revendicatives communes et partagées ;
225. – à poursuivre dans notre objectif de « syndicalisme rassemblé » inscrit dans nos orientations ;
226. en cela, il convient de continuer à échanger avec les organisations syndicales sur les thématiques revendicatives et de poursuivre le travail engagé avec la FSU, notamment sur les questions de fiscalité et financement public :
227. – à combattre toutes les démarches visant à diviser, voire à opposer les salariés entre eux ;
228. – à faire de notre syndicalisme de proximité, de notre démarche démocratique et d'intervention directe des salariés, le fil conducteur de notre activité syndicale.
229. Pour un syndicalisme acteur de la société en toute indépendance, la CGT et ses syndicats s'engagent :
230. – à intervenir par tous les moyens pour peser sur les choix politiques, sur la base de nos orientations et de nos ambitions revendicatives, car nous avons une visée de transformation de la société ;
231. – à entretenir des relations avec les forces politiques républicaines, tout en gardant notre indépendance idéologique et d'action ;
232. – à garder une neutralité structurelle et organisationnelle vis-à-vis des partis et élus politiques et à nous opposer à toutes les formes d'intrusion ou d'ingérence au sein de la CGT ;



- 233. – à agir sur tous les lieux de travail et dans les territoires contre l'extrême droite et les idées qu'elle véhicule, arme de division du salariat. La CGT poursuivra et amplifiera sa campagne pour faire reculer le Front national et l'extrême droite, son audience, ses propositions populistes et destructrices pour l'ensemble du monde du travail ;
- 234. – à construire le rapport de forces avec le mouvement associatif chaque fois que l'utilité se présente, dans le respect de nos propositions et des débats démocratiques au sein de la CGT ;
- 235. – à garder notre indépendance idéologique et structurelle dans le cadre des actions menées conjointement avec une ou des associations ;
- 236. – à créer une association uniquement dans un objectif de complémentarité à notre action syndicale ;
- 237. – à n'adhérer à une association dans une démarche citoyenne qu'à la condition de garantir l'indépendance de notre organisation vis-à-vis de la structure associative.

238. Thème 4 : « Notre plac

239. Creusement des inégalités sociales

- 240. Les inégalités sociales sont grandissantes dans le monde, elles sont entretenues par le système économique et social mis en œuvre dans une majorité de pays. 85 personnes dans le monde détiennent autant que 3,5 milliards d'êtres humains, soit 50 % de la population mondiale.
- 241. Le patrimoine cumulé du 1 % le plus riche du monde dépasse celui des 99 % de la population, si rien n'est fait pour inverser cette monstrueuse inégalité.
- 242. La fortune nette des 85 personnes les plus riches au monde s'élève à 1 900 milliards de dollars ; c'est une augmentation de 50 % en l'espace de quatre ans. Si les riches s'enrichissent, c'est bien sur le dos des plus pauvres... Les richesses des 50 % les moins bien lotis ont reculé, en 2014, par rapport à 2009.
- 243. Nous pouvons dire facilement que le système économique mondial ne fonctionne pas pour plus de 6 milliards de personnes.
- 244. L'explosion des inégalités entrave la lutte contre la pauvreté dans le monde, alors qu'une personne sur neuf ne mange pas à sa faim et que plus de 1 milliard de personnes vit avec moins de 1,25 dollar par jour.
- 245. L'extrême richesse se transmet de génération en génération et les élites mobilisent leurs ressources considérables pour s'assurer que les règles internationales favorisent leur intérêt.
- 246. La France se classe au 2^e rang mondial en termes de nombre de millionnaires avec 2,4 millions d'individus et au 5^e rang mondial au classement des individus détenant plus de 50 millions de dollars de patrimoine avec plus de 4 150 individus.
- 247. En France, les 50 % des ménages les plus pauvres ne possèdent que 7 % du patrimoine.



e dans le syndicalisme mondial et européen »

248. Renforcer l'action syndicale internationale de la CGT

249. Cette question a pris une place de plus en plus importante ces dernières années dans notre organisation syndicale, en raison de la montée en puissance de l'importance des questions internationales et européennes et de la pression exercée sur les salariés par les délocalisations, de la mise en concurrence de sites d'un même groupe, des conditions faites aux salariés détachés par les employeurs.

250. Il est donc nécessaire d'être mobilisés pour casser les oppositions organisées par le patronat dans l'ensemble des entreprises, pour plus et mieux organiser le tous-ensemble à l'échelle de la planète, avec toutes les difficultés que l'on connaît bien, dues aux particularités des organisations syndicales dans chaque pays.

251. Des initiatives d'actions à l'échelle européenne, mondiale sont nécessaires pour peser face au capitalisme mondialisé, afin de gagner une élévation des droits et garanties collectives pour tous les salariés.

252. C'est tout le sens, par exemple des euromanifestations organisées régulièrement par la CES (Confédération européenne des syndicats), notamment celle exigeant un plan affectant 2 % du PIB européen, soit 240 milliards d'euros par an, à l'investissement dans l'appareil de production et les emplois pour développer l'industrie européenne et la moderniser.

253. Le 13^e congrès de la CES, qui s'est tenu il y a quelques semaines à Paris, a été l'occasion, pour la CGT et d'autres organisations syndicales européennes, de faire entendre nos exigences d'un syndicalisme revendicatif et d'actions (voir CR CGT du congrès).

254. Développement de l'internationalisation des grands groupes

255. Les États laissent de plus en plus le pouvoir économique aux multinationales

qui vont jusqu'à dicter les politiques publiques. Les salariés font leur expérience que leur horizon de décision sur la marche des entreprises ne connaît plus de frontières nationales et que le politique ne s'impose plus face aux pressions économiques et financières exercées par les multinationales.

256. Avec les stratégies patronales d'externalisation, de filialisation et délocalisation, la dimension internationale concerne les salariés des grands groupes multinationaux, y compris dans le secteur public, ainsi que l'ensemble des salariés de la chaîne de valeur.
257. Les rapports de domination entre donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants ainsi que le développement de l'ensemble des formes de travail précaire sont le lot quotidien des salariés. Les grands groupes organisent l'externalisation d'activités rendant les sous-traitants complètement dépendants des donneurs d'ordres. C'est bien l'ensemble des salariés de la chaîne de valeur qui est touché par ce mode d'organisation du travail.
258. La multiplication des statuts précaires en est une des conséquences les plus marquantes actuellement en Europe. Le travail non déclaré ou mal déclaré, le travail faussement indépendant se développent dans le monde entier, en Europe, y compris en France.
259. La standardisation du travail permet et facilite la délocalisation des activités. La CGT doit œuvrer à ce que la réflexion sur le travail devienne partie intégrante de l'activité des organisations syndicales internationales et européennes.
260. La CGT doit poursuivre son activité tournée vers les grandes entreprises multinationales, cela permet de s'appuyer sur l'expérience des salariés.
261. Les comités d'entreprise européens (CEE) sont des outils pour peser sur la stratégie patronale. Ils doivent être partie intégrante de notre démarche syndicale pour la rendre efficace et utile dans les syndicats d'entreprise.
262. Les activités des grands groupes d'origines française et européenne présents sur d'autres continents nécessitent un suivi de la part des organisations syndicales du pays du siège. Cela concerne les conditions de travail et d'emploi, les



questions environnementales, le respect des droits syndicaux et les tentatives de mise en concurrence des salariés entre différents sites.

263. L'internationalisation des grands groupes a pour objectif principal de faire grandir les marges des multinationales pour toujours plus distribuer les dividendes aux actionnaires. La financiarisation des activités, y compris industrielles, est largement facilitée à l'aide de l'optimisation et de la fraude fiscales, encouragées par des États.
264. Pour la CGT, avant d'être chinois, indiens, marocain ou français, nous sommes des travailleurs qui font face au même patronat. Nous avons les mêmes intérêts à défendre face à nos employeurs. La première nécessité est donc de nous organiser.
265. C'est pourquoi la CGT participe activement dans les organisations syndicales européennes ou internationales et développe des relations bilatérales avec tous nos homologues respectueux de la démocratie et de l'indépendance vis-à-vis des gouvernements, des patrons et des partis politiques.
266. Notre objectif est de construire des coopérations entre les peuples, entre les salariés, entre organisations syndicales et nous nous opposons aux logiques financières actuelles de mises en concurrence, porteuses de racisme, de xénophobie, de haine, voire de guerre.
267. En 1974, l'immigration professionnelle a été stoppée. Il n'est donc pas étonnant que les travailleurs migrants soient aujourd'hui avant tout des travailleurs en situation irrégulière. Dans la suite des grands mouvements de grève des travailleurs sans papiers soutenus ou initiés par la CGT, il est indispensable de développer les luttes pour faire appliquer les textes qui ont été arrachés et pour les dépasser.

268. Commerce international

269. La politique commerciale extérieure européenne est une compétence de l'Union européenne. La Commission européenne utilise son monopole pour imposer, à travers des négociations d'accords de libre-échange bilatéraux ou plurilatéraux, un agenda néolibéral de déréglementation. Cette approche privilégie uniquement le patronat et les intérêts financiers des grands groupes. D'amples mobilisations citoyennes et syndicales ont réussi à éveiller les consciences démontrant que le commerce va nuire aux populations – travailleurs et consommateurs, partout dans le monde – s'il n'est pas fondamentalement réorienté.
270. L'exemple de l'Aléna (Accord de libre-échange nord-américain) nous a montré que cette approche amène son lot de délocalisations de sites de production, de travail détaché mal payé, et de chômage, puisque des centaines de milliers d'emplois ont été détruits aux États-Unis, suite à la mise en place de cet espace de libre-échange. La mise en concurrence des travailleurs entre les États-Unis et le Canada d'un côté, et le Mexique de l'autre, a amené une baisse des salaires au nord, sans améliorer les conditions de travail des Mexicains. Contrairement aux pronostics, le niveau des prix des produits manufacturés n'a pas baissé dans la même période. Les travailleurs ont été perdants sur toute la ligne.
271. Des questions concernant la protection et la garantie des services publics, le principe de précaution dans la réglementation technique, les droits des travailleurs doivent être tranchés en faveur de l'intérêt général. Le débat sur les mécanismes de règlement des différends investisseurs/État montre que la mobilisation syndicale est plus nécessaire que jamais pour imposer une autre approche plus sociale, plus humaine, et plus coopérative au commerce international.

272. La CGT devra s'investir pleinement dans cette bataille au cours de la prochaine mandature.

273. Concernant le travail informel

274. L'augmentation des formes atypiques de travail en Europe nous rappelle la nécessité d'échanger avec nos voisins proches et lointains, parce que les méthodes qui ont été testées il y a quelques années en Europe de l'Est, commencent à être appliquées ici aussi.

275. Ni nous seuls ni nos homologues dans les pays concernés ne sommes capables d'imposer seuls des conditions respectueuses de travail et de salaire. Il n'y a que la coopération et la concertation qui peuvent nous permettre de passer à la contre-offensive et d'acquérir de nouveaux droits et garanties.

276. Le travail informel, forme amplement dominante dans tout l'hémisphère Sud, est pourtant un secteur souvent bien organisé par les syndicats locaux. Leurs approches, l'originalité de leur action syndicale et l'inventivité de leurs solutions peuvent enrichir les stratégies syndicales du Nord.

277. La CGT s'investira dans un renforcement de l'action syndicale internationale au niveau bilatéral, et en concertation avec les organisations syndicales régionales qui ont la responsabilité de coordonner les initiatives.

278. Solidarité internationale

279. De nombreux réfugiés frappent aux portes de l'Union européenne. Ils doivent être accueillis dignement par chaque État européen, sans tergiverser, sans considération de nationalité ou d'éventuelle appartenance religieuse. C'est l'application de la Convention de Genève, des traités européens, de notre Constitution. L'asile est un droit !

280. La France, qui se veut le pays des droits de l'homme, doit prendre toute sa place dans cet accueil. Les 24 000 places prévues en deux ans par le gouvernement français sont bien en dessous des possibilités de notre pays, et surtout des nécessités de la situation. Il faut partout développer la solidarité, comme notre peuple a toujours su le faire dans son histoire.

281. De plus, rappelons que, même si ce flux migratoire est plus important qu'à l'ordinaire, il représente à peine 0,2 % de la population européenne. 24 000 réfugiés accueillis dans les deux années à venir ne représentent même pas 1 réfugié par municipalité. Le dernier rapport de l'OCDE démontre une nouvelle fois que l'immigration est bel et bien une chance, qu'elle rapporte bien plus qu'elle ne coûte. C'est un point d'appui contre les idées racistes et xénophobes entretenues par les partis d'extrême droite.

282. Le drame que vivent tous ces hommes, femmes et enfants est le résultat de politiques catastrophiques. Il est le résultat du chaos provoqué sur tout le pourtour méditerranéen par les guerres en Irak et en Syrie, par la destruction de l'État libyen, par le développement de la dictature en Érythrée.

283. Les États européens, et la France en particulier, ne sont pas pour rien dans ce chaos. Et ce ne sont pas de nouveaux bombardements, en Syrie ou ailleurs, qui régleront quoi que ce soit. Si les bombes tombent, de nouvelles nombreuses familles fuiront pour garder la vie sauve. La seule solution ne peut être que politique et se dérouler dans un cadre multilatéral, celui de l'ONU. Pour cela, il est temps de dialoguer avec tous ceux qui peuvent y contribuer.

284. Nous réaffirmons notre engagement en faveur de la reconnaissance de la Palestine et contre la politique de colonisation pratiquée par Israël sur ses territoires. La CGT continuera à placer sous surveillance les entreprises françaises et à agir contre celles qui, par leurs activités, soutiennent l'économie d'occupation de la Palestine. Elle militera pour obtenir l'interdiction sur le territoire européen des produits confectionnés dans les territoires occupés.

285. Pour lutter, il faut être organisé au niveau européen

286. La CES a été fondée en 1973 et regroupe 90 organisations de 39 pays en Europe, ainsi que 10 fédérations syndicales européennes. Elle est la plus haute représentation des syndicats démocratiques et indépendants en Europe. La CGT est devenue membre de la CES en 1999.

287. Au fil du temps et des enjeux, la CES s'est transformée pour passer d'un syndicalisme de lobby, en direction des institutions européennes, à un syndicalisme revendicatif et d'actions, ancré à partir des réalités des entreprises.

288. Par exemple, la CES exige que l'Union européenne mette en place un plan d'investissements efficace socialement et économiquement. Pour cela, sa proposition de consacrer 2 % du PIB européen sur les 10 prochaines années serait de nature à créer des emplois de qualité et développer des systèmes énergétiques durables répondant aux défis sociaux, économiques et environnementaux.

289. Depuis le congrès d'Athènes de la CES en 2013, la situation des travailleurs européens s'est profondément détériorée, sous l'effet des politiques d'austérité imposées par l'Union européenne, et a atteint un niveau dramatique dans les pays directement soumis à la tutelle de la troïka. Cette évolution s'est accompagnée de modifications du système institutionnel européen destinées à rendre ces politiques incontournables.

290. La crise a été le prétexte pour les gouvernements nationaux d'imposer ou d'accepter les principes de l'ordo-libéralisme, en déléguant leurs pouvoirs à la Commission européenne, afin de pousser l'intégration de « la gouvernance économique » plus loin.

291. En même temps, au sein de la zone euro, l'influence de la BCE s'est accrue proportionnellement. Les décisions du directoire de la Banque centrale, qui vont bien au-delà de la simple gestion de la monnaie, décident de l'avenir écono-



mique et social de plusieurs États membres. La situation de la Grèce en offre l'exemple le plus récent.

292. La légitimité démocratique des décisions prises par les instances de l'Union a encore reculé. Nous sommes en présence d'un fédéralisme technocratique au service d'un projet néolibéral qui vise à démanteler l'État social, et tout ce qui constituait encore, sous des formes diverses, le modèle social européen.

293. Du point de vue des travailleurs, cette intégration accélérée de l'Union européenne, plus précisément de la zone euro, est ressentie directement et négativement. Le patronat peut mettre en concurrence les salariés au nom des sacro-saints coûts de production pays par pays. Déplacer la production au sein de cette zone est désormais largement dépourvu de prise de risque financier. Cela demande une réponse syndicale, puisque cela revient à une invitation au dumping social et fiscal, qui aboutit à la mise en compétition des travailleurs, et au chantage à la délocalisation.

294. La nécessité d'une coopération étroite des pays du continent européen, face à l'intensification et à la mondialisation des échanges dans tous les domaines, n'est pas contestée. La mise en œuvre de l'unification doit se faire avec les peuples et pour les peuples. Elle doit répondre aux besoins des travailleurs, protéger les plus faibles et garantir une vie meilleure aux générations futures. Elle doit privilégier la coopération à la concurrence, la solidarité à la division et l'emploi aux profits.

295. Le dernier congrès de la CES en septembre 2016 a confirmé cette exigence, ainsi que celle d'un syndicalisme en opposition aux politiques austéritaires menées en Europe. Elle a également produit avec l'ensemble de ses affiliés des propositions progressistes alternatives, au service de la réponse aux besoins sociaux des travailleurs.

296. Il faut être organisé au niveau international

297. La CGT est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI). La CGT en est l'un des membres fondateurs. La CSI a été créée en novembre 2006 au congrès fondateur de Vienne, en Autriche. Elle incarne le mouvement syndical mondial, elle est reconnue comme tel par toutes les institutions internationales.

298. On retrouve aujourd'hui dans la CSI un grand nombre des organisations syndicales avec lesquelles nous avons l'habitude de travailler, et avec lesquelles nous partageons des orientations stratégiques fondamentales.

299. La CGT défend sans concession notre conception de l'internationalisme dans les rangs de la CSI. Notre objectif est d'œuvrer à l'unification du mouvement



syndical international, au sein d'un pôle solidaire et puissant autour d'objectifs revendicatifs ambitieux et de méthodes engagées et ouvertes.

300. La CSI a gagné en combativité sur les dernières années. Elle n'hésite pas à claquer la porte de cycles internationaux de négociation, comme par exemple lors de la conférence climatique de Varsovie, en novembre 2013. Elle se retrouve souvent en pointe, avec ses fédérations internationales sectorielles, pour mener campagne contre la toute-puissance des multinationales. Enfin, la CSI développe une remise en cause, encore trop timide à notre goût, des logiques qui sous-tendent les accords de libre-échange.
301. Depuis 2012, la CSI est engagée à l'OIT dans une guerre de tranchées contre le patronat qui a pris pour cible les conventions qui garantissent l'exercice du droit de grève.
302. Enfin, la CSI s'est engagée dans un dialogue soutenu avec le syndicalisme chinois de l'ACFTU, mais aussi avec la CTC de Cuba et avec la CGT du Vietnam, dont certaines fédérations de branches envisagent aujourd'hui de rejoindre les fédérations mondiales de la CSI. La CGT est reconnue, au sein de la CSI, pour son histoire et sa conception d'un syndicalisme pugnace et engagé.
303. Le fonctionnement interne de la CSI doit néanmoins être amélioré et certaines de ses options stratégiques doivent être mises en débat. Pour cela, nous sommes engagés dans la CSI, avec beaucoup d'autres, pour l'aider à évoluer sur ces terrains.
304. Malgré les attaques dont elle fait l'objet depuis 2012, l'Organisation internationale du travail reste un outil appréciable pour déployer nos combats syndicaux au plan mondial. Les tentatives de remises en cause du droit de grève, et plus globalement des normes internationales du travail par le patronat, illustrent d'ailleurs le fait que l'OIT soit perçue par ce dernier comme un lieu de résistance et de contre-offensive sociale.
305. Elle est en effet le seul point d'appui au mouvement syndical dans le système multilatéral. Elle a très tôt et continuellement condamné, depuis 2008, les politiques suicidaires de coupes budgétaires qui ont asséché nombre de pays, dénonçant notamment la « trappe de l'austérité » qui s'est refermée sur l'Union européenne.
306. Elle nous permet de faire sanctionner les violations du droit international du travail par les États, et singulièrement par la France : il en fut ainsi des actes de réquisitions préfectoraux qui avaient mis fin au mouvement de grève dans les raffineries lors des mobilisations contre les réformes des retraites de Sarkozy en 2010, condamnés par une décision du comité de la liberté syndicale de l'OIT en 2011.
307. Nous ne manquerons pas, à l'avenir, de faire sanctionner les éventuelles violations par la France des conventions internationales, par exemple sur les droits des migrants, sur l'inspection du travail ou sur le repos hebdomadaire.
308. Les questions de dimensions européenne ou internationale ne doivent pas être réservées à quelques militants le plus au fait, mais bien le plus largement possible parce qu'elles sont en rapport avec le quotidien des salariés, quels que soient le secteur, la taille de l'entreprise ou l'administration.
309. Trop souvent, cette activité est prise en compte dans les syndicats en entreprise par le prisme institutionnel, c'est-à-dire le CEE, le comité de groupe eu-



ropéen, etc. Bien souvent, cette activité est méconnue des syndiqués, et pas suffisamment visible.

310. Tout pointe vers l'impératif de poursuivre et amplifier nos liens avec les autres organisations syndicales sur les différents continents. Nous devons gagner en efficacité et, pour construire l'action et la solidarité internationales, il nous faut nous appuyer sur la CSI et ses structures régionales. Il ne s'agit pas d'imposer notre point de vue ou notre démarche, mais bien de débattre, d'échanger et de coopérer, de manière bilatérale ou multilatérale, afin de partager nos connaissances, nos expériences et nos constats.

311. C'est ainsi que nous pourrions construire des objectifs revendicatifs communs et élaborer des actions, des formations ou des initiatives conjointes, au-delà de nos frontières continentales respectives. Nous avons, tous, tout à gagner de ce concept de la solidarité et de la coopération internationales.

312. Libertés syndicales

313. Des luttes s'organisent dans le monde entier et ne sont que trop peu connues, trop peu médiatisées. Des grèves sans précédent ont lieu régulièrement au Brésil, en Amérique du Nord, en Iran, en Afrique du Sud, en Asie, dans le domaine de la confection de vêtements ou pour la mise en place d'une Sécurité sociale, et dans bien d'autres pays, d'autres continents. Dans la plupart des pays européens, les salariés se mobilisent pour le développement des services publics, les transports, les banques, l'industrie, etc.

314. Le principal objet des luttes porte globalement sur une meilleure répartition des richesses, la lutte contre la précarisation de l'emploi ou encore pour des conditions de travail dignes.

315. Parallèlement, nous assistons sur tous les continents à une recrudescence des atteintes au droit fondamental des travailleurs, à pouvoir exercer leurs droits à l'action collective, soit par la répression, soit par la remise en cause du droit de grève des syndicats.

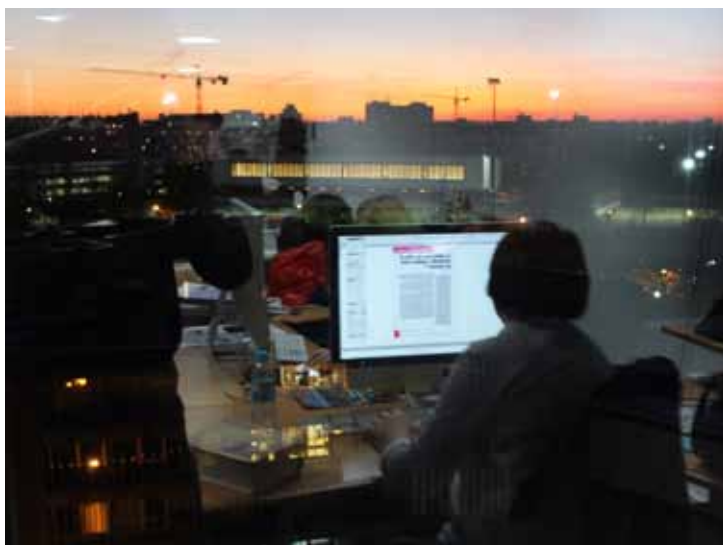
316. L'activité européenne et internationale de la CGT ne saurait se résumer à la dimension institutionnelle au sein de la CES ou de la CSI. La CGT participe chaque année à de multiples rencontres avec différentes organisations syndicales dans le monde. Celles-ci permettent d'élargir le champ de connaissances de la CGT, de conforter son audience et sa crédibilité internationales et, finalement, de contribuer au renforcement du mouvement syndical dans son ensemble.

317. RÉOLUTION 4

318. Pour un syndicalisme de transformation de la société dans un monde globalisé, la CGT et ses syndicats s'engagent :

319. – à lutter contre la mise en opposition des salariés, le dumping social, à la fois à l'échelle européenne et mondiale ;
320. – à poursuivre et amplifier les rencontres avec les organisations syndicales d'Europe et du monde, afin de construire ou de renforcer les coopérations concrètes à partir d'un même groupe transnational, par filière et en territoires pour définir des socles revendicatifs communs. Travailler sur cette base à l'élévation commune du rapport de forces portant des projets de développement industriel, d'infrastructures, de services publics et de créations d'emplois sur nos territoires ;
321. – à mettre en place des réseaux syndicaux dans les multinationales pour créer ou renforcer les liens entre les salariés des groupes donneurs d'ordres et les sous-traitants ;
322. – à lutter pour conquérir l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs d'ici, ce qui passe par la régularisation des travailleurs sans papiers et la mise aux normes sociales françaises des postes de travail et des conditions d'hébergement des travailleurs sans papiers et des travailleurs détachés ;
323. – à permettre aux salariés de mieux comprendre le monde dans lequel nous travaillons et vivons, pour lutter ensemble contre le racisme, contre la xénophobie, le rejet de l'autre, de manière à promouvoir la solidarité dans un monde globalisé ;
324. – à développer les journées d'études en direction des militants, des syndiqués CGT pour mieux appréhender l'activité internationale et européenne de la CGT.





325. Thème 5 « La démocra

326. Il n'est pas inutile de redéfinir la démocratie. Dans un dictionnaire : « La démocratie est le régime politique dans lequel le peuple est souverain. » Selon la célèbre formule de Nelson Mandela : « *J'ai chéri l'idéal d'une société démocratique et libre dans laquelle tous vivraient ensemble, dans l'harmonie, avec d'égales opportunités. C'est un idéal que j'espère atteindre et pour lequel j'espère vivre.* »

327. La démocratie a ainsi l'égalité comme principe, tout le monde a les mêmes droits et chacun peut participer aux décisions et se voir confier des responsabilités.

328. Nos statuts et nos orientations, votés en congrès, portent cette exigence de démocratie pour toutes et tous les syndiqué-e-s.

329. À la CGT chacun-e compte pour un-e.

330. L'exigence de démocratie est maintes fois rappelée à la CGT, plus particulièrement ces derniers mois.

331. Les militant-e-s, en règle générale, sont convaincu-e-s mais chacun d'entre nous se pose la question : comment y parvenir ?

332. Des valeurs fondamentales, objets de luttes

333. Le respect d'autrui, quel que soit son statut social, professionnel, sa nationalité, ses opinions politiques, philosophiques et religieuses est l'un des fondamentaux de la CGT.

334. En cette période de crise économique, sociale, politique, environnementale bien entretenue par les politiques d'austérité, la CGT doit sans cesse rappeler son engagement pour la paix, l'internationalisme et sa lutte contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et la xénophobie.

335. Ces valeurs sont essentielles. Il nous faut sans cesse les réaffirmer et les faire vivre.



tie dans la CGT »

336. La CGT a inscrit dans ses statuts la lutte contre toutes les discriminations.
337. La CGT a toujours revendiqué l'égalité des droits pour tous les salariés, une bataille qui doit être amplifiée pour y accéder effectivement.
338. De fait, la lutte pour l'égalité femmes-hommes est impérative pour imposer la justice sociale ; il ne peut y avoir de progrès si la moitié de l'humanité échappe aux droits fondamentaux.
339. L'engagement de la CGT contre l'homophobie est également une activité revendicative primordiale, si on veut être la CGT de toutes et tous.
340. Dans ces domaines, les collectifs femmes-mixité, de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT) sont des outils importants.

341. La CGT de toutes et tous

342. Il apparaît qu'être le syndicat de toutes et tous est une priorité essentielle pour l'avenir de la CGT.
343. C'est connaître et s'adresser à l'ensemble du salariat tel qu'il est aujourd'hui, là où il vit et travaille réellement. C'est prendre en compte ses réalités et non le considérer comme nous voudrions qu'il soit.
344. C'est accueillir les jeunes.
345. C'est être une CGT qui s'adresse aux ingénieurs, cadres et techniciens, salariat en constante augmentation, une CGT qui représente au mieux leurs intérêts. Y compris dans des syndicats historiques qui étaient connus pour être les « bastions » de la CGT, il apparaît une chute aux élections professionnelles, malgré une syndicalisation encore forte chez les ouvriers et employés, du fait d'un nombre croissant d'ICT qui se tournent plus facilement vers d'autres organisations.

346. C'est tenir compte des différents lieux de travail, notamment les TPE et l'artisanat.
347. C'est mieux s'adresser et accueillir les salariés ayant un contrat de travail qui ne soit pas le CDI à temps plein : diverses formes de contrats précaires, les intérimaires, ceux vivant des horaires atypiques, les temps partiels subis, le télétravail...
348. C'est aussi s'adresser aux salarié-e-s privés d'emplois qui sont aujourd'hui plus de six millions.
349. C'est accueillir dans la CGT les travailleurs migrants, qui sont les plus vulnérables et les plus précaires des salarié-e-s.
350. C'est mieux intégrer les retraités, population en constante augmentation, près de quatorze millions à ce jour.
351. Tous, salarié-e-s avec ou sans emploi, actifs, actives ou retraité-e-s, avec ou sans papiers, sont des travailleurs auxquels la CGT a vocation à s'adresser, à syndiquer et à organiser.
352. C'est certes une question de démarche syndicale, mais c'est aussi une question de démocratie qui interpelle notre capacité à accueillir tous les salariés, question de volonté réelle comme d'organisation.
353. C'est aussi une question de représentativité pour l'ensemble de la CGT, qu'elle soit représentative de l'ensemble du salariat.
- 354. Informer, former, communiquer**
355. Savoir, c'est pouvoir. Un même niveau d'information et de formation de tous est nécessaire pour prendre de réelles décisions collectives.
356. Lors des visites des syndicats, la remarque qui arrive en premier est l'accès à l'information.
357. De nombreux syndiqué-e-s, même s'ils/elles reçoivent le journal *Ensemble*, considèrent qu'ils ne sont pas suffisamment bien informé-e-s, soit parce qu'ils ont trop d'informations, soit parce que l'information donnée est trop technique, théorique, pas assez en lien avec les réalités du terrain.



358. Trop peu de syndicats sont abonnés à la *NVO*, notre journal, et l'utilisent. Nous devons passer un cap.
359. La démarche syndicale, la connaissance de la CGT, la volonté de faire vivre la démocratie au sein de la CGT sont des atouts pour faire grandir le rapport de forces.
360. Renforcer et multiplier la formation syndicale est un moyen pour y parvenir dans le respect du cursus confédéral. Pour cela, nous avons besoin de gagner des droits nouveaux permettant à chaque syndiqué qui le désire de se former syndicalement.
361. La démocratie n'est pas « chacun dit, fait ce qu'il veut » au nom de l'organisation. Cela est particulièrement vrai avec le développement des nouvelles formes et technologies de communication, notamment par les réseaux sociaux.
362. La démocratie impose de s'exprimer et de s'écouter, de respecter l'avis du collectif. La parole individuelle n'est pas celle du collectif.
363. La communication est un acte politique porteur des décisions collectives, en lien avec la vie syndicale et notre activité revendicative.

364. Syndiqué-e-s acteurs et décideurs

365. La question d'être des syndiqué-e-s acteurs et décideurs se pose. Associer les syndiqué-e-s est plus que jamais indispensable, mais c'est une bataille permanente. Bataille dans l'entreprise, car les réorganisations et les nouvelles méthodes de travail la freinent. Mais aussi, bataille dans l'organisation syndicale où nous avons besoin constamment de nous réinterroger sur les formes à mettre en place pour rencontrer et rassembler les syndiqué-e-s et les salarié-e-s.
366. Le besoin de respecter la diversité des salariés, des syndiqué-e-s est primordial. C'est aussi cela être le syndicat de toutes et tous.
367. Rassembler le salariat, c'est aussi mettre le syndicat en conformité avec ses réalités. Trop souvent, les salarié-e-s de la sous-traitance, les intérimaires ne sont pas approché-e-s par le syndicat d'entreprise. Il est évident que, dans ce cas, quand il y a appel à mobilisation, toute une partie des salarié-e-s n'a pas voix au chapitre, ce qui est injuste d'un point de vue égalitaire, et inefficace pour la construction du rapport de forces. De fait, partout où c'est possible, il faut proposer aux syndiqué-e-s d'élargir le périmètre du syndicat pour constituer un syndicat de site.
368. Un congrès n'efface pas les précédents. Les résolutions votées, les décisions prises sont toujours vraies dans le temps. C'est notamment le cas des résolutions 4, 5 et 6 adoptées au 49^e congrès.
369. Il apparaît aussi de plus en plus nécessaire de construire les actions revendicatives, en lien étroit avec les structures territoriales, pour gagner en efficacité et travailler tous les enjeux à tous les niveaux du territoire.
370. Toutefois, vouloir des syndiqué-e-s acteurs et décideurs est une démarche qui s'inscrit à partir des orientations de la CGT, de ses valeurs et fondamentaux. En effet, la CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination.
371. Aussi, le débat d'idées à mener avec les syndiqué-e-s et les propositions qui s'en-

suivent doivent éclairer les syndiqué-e-s sur les enjeux de ce qui construit du commun.

372. Le syndicalisme doit toujours être force de propositions, tant dans les contenus, les modalités et formes d'action, que dans les négociations, en ayant toujours le souci d'établir un lien constant avec les syndiqué-e-s.
373. Quant à la consultation, doit-on se limiter aux seuls syndiqué-e-s ou bien l'étendre à l'ensemble des salariés ? Nous sommes élus par l'ensemble des salarié-e-s pour défendre l'intérêt de toutes et tous. A fortiori, quelle place particulière donne-t-on aux syndiqué-e-s ?
374. La démocratie ne se résout pas au simple acte du vote, même s'il est important, c'est un processus qui amène à prendre les décisions collectivement et respectueuses du collectif.
375. Encore trop de syndicats déterminent les revendications entre militants, sans que les syndiqué-e-s soient consultés, participent. Trop d'idéologie traverse alors le champ revendicatif. Il y a des endroits où la CGT a perdu les élections car les élus étaient trop loin des attentes des salariés. Même si le fond politique est juste et correspond aux valeurs de la CGT, tant que les salarié-e-s pensent que les revendications ne sont pas les leurs, non seulement ils ne participent pas à la mobilisation, mais en plus ils se détournent du syndicat, pensant qu'il ne part pas de leurs besoins.
376. Le nouveau salariat, souvent précaire, employé par la même entreprise, traverse plusieurs champs fédéraux. Chaque champ fédéral organise en interne la consultation de ses syndiqué-e-s pour permettre par exemple la désignation d'un délégué syndical central, ce qui crée de la concurrence entre champs fédéraux. Parfois, le conflit finit devant le juge, cette situation est désastreuse pour la CGT et pour la construction du rapport de forces. Cela ne peut perdurer car, à chaque fois, la CGT s'affaiblit.
377. Aujourd'hui, les organisations de travail des entreprises et la place de l'institutionnel éloignent les syndiqué-e-s de leurs représentants, notamment des délégué-e-s syndicaux centraux.
378. Quand des salarié-e-s demandent à s'organiser, quand un conflit éclate dans une entreprise, quand une situation nécessite un soutien extérieur, les salarié-e-s ou les syndiqué-e-s ont du mal à trouver le bon interlocuteur disponible. À défaut de structure professionnelle présente et active sur le territoire, c'est très souvent l'UD ou l'UL, de par leur proximité, qui sont sollicitées, qui interviennent, qui créent si possible le syndicat et entretiennent le lien régulier.
379. Trop souvent, les questions portées en DP, en CE, ou autres instances, telles que les différents organismes dans lesquels les militant-e-s sont amené-e-s à siéger, échappent à la construction collective. Le compte rendu des réunions n'est pas toujours fait aux syndiqués. Force est de constater qu'il y a donc difficulté à faire vivre la charte Élus et mandatés. Les règles de vie, une meilleure prise en compte sont indispensables.
380. Faire vivre la démocratie c'est cet aller et retour permanent entre les élus, les syndiqué-e-s et les salarié-e-s. C'est l'équilibre entre démocratie syndicale et démocratie salariale.
381. À la CGT, il n'y a pas ceux qui savent, les dirigeants qui seraient en responsabilité dans les syndicats, et les syndiqué-e-s ne disposant pas de mandat.



382. Comment est proposée la prise de mandat ? Y a-t-il un débat avec tous les syndiqués, ou bien les futures responsabilités sont-elles débattues à quelques-uns ?
383. Pour faire vivre la démocratie et favoriser la prise de responsabilités, une meilleure répartition des mandats est nécessaire. C'est à la fois lutter contre le cumul des mandats et réfléchir au partage des mandats pour un réel travail collectif.
384. À la CGT, nous devons être conscients qu'il y a un grand renouvellement des équipes militantes. Les tuilages doivent s'opérer maintenant, non point pour faire à l'identique, mais plutôt en aidant les jeunes à prendre leur place au sein de l'organisation.
385. Permettre une vie démocratique, c'est gagner des droits nouveaux pour le militantisme. Le patronat œuvre à diminuer les droits syndicaux, le lobbying qu'il fait sur le gouvernement est fructueux, car, au nom de la compétitivité des entreprises, il cherche à museler les organisations syndicales (la loi Rebsamen, la loi sur le financement de la formation...). Le résultat est une diminution des droits syndicaux, tant dans le privé que dans le public. Pour la CGT, il ne peut y avoir de démocratie sans démocratie sociale. Pour être citoyen dans l'entreprise, il faut des droits nouveaux, tant pour rencontrer les syndiqués, les salarié-e-s que pour intervenir sur la stratégie de l'entreprise.
386. La représentativité : les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale et la validité des accords sont des points forts pour faire vivre la démocratie. Elles sont un outil mis à disposition des salariés, leur permettant de choisir les représentants qui doivent siéger à la table de négociation. Elles s'inscrivent dans la démarche de la CGT, de consultation permanente des salariés, les encourageant ainsi à peser sur le contenu de leur travail, sur son utilité sociale et économique.
387. La CGT œuvre pour que le travail soit source d'épanouissement, d'émancipation. C'est l'ambition qu'elle se donne : transformer le travail pour gagner la transformation sociale.
388. Notre qualité de vie syndicale qui impulse la syndicalisation, en offrant un cadre respectant les diversités des nouveaux syndiqués, est un point fort pour faire que la CGT soit première organisation syndicale, faisant ainsi des règles de représentativité un outil de démocratie au service des salariés.

389. Faire vivre nos outils

390. Cogitiel, outil de connaissance des syndiqué-e-s et de partage de l'information, permet de participer à la vie démocratique de la CGT.
391. Cet outil, décidé collectivement, n'est pas suffisamment utilisé par les organisations, de nombreux syndiqué-e-s n'y apparaissent pas encore.
392. De plus, il doit être aussi adapté aux syndiqué-e-s issu-e-s du nouveau salariat, salariat atomisé, mobiles, et présents parfois dans plusieurs champs fédéraux n'apparaissant nulle part.
393. Ce qui a pour conséquence qu'ils ne reçoivent pas la presse syndicale, ni aucune autre information. Il est évident que cela n'aide pas à la vie démocratique.
394. Ces fonctionnalités doivent être réactualisées pour que cet outil soit pleinement utile aux syndicats.
395. Les délais, parfois de six mois, pour accueillir les nouveaux syndiqué-e-s par Internet, doivent être réduits.

396. Démocratie et structures

397. L'insuffisance de travail croisé syndicat-FD-UL-UD-comité régional-confédération et de mise en œuvre des décisions prises ensemble sur n'importe quel sujet ne permet pas de porter en permanence des propositions alternatives aux politiques libérales, cohérentes pour toute la CGT.
398. La structure de base de la CGT est le syndicat, lui-même rattaché à une fédération et à une union départementale. Malheureusement, beaucoup trop de syndiqué-e-s sont encore dits individuels, et donc isolé-e-s de fait, sans possibilité d'expression dans la CGT. Leur organisation est à construire, comme le prévoient les résolutions 4, 5 et 6. Chaque structure a ses instances de direction qui impulsent, coordonnent l'activité revendicative, la politique de syndicalisation...
399. Toutefois aujourd'hui, dans une entreprise ou une administration, il est fréquent que des salarié-e-s de la sous-traitance, de l'intérim y travaillent toute l'année. Pour plus d'efficacité revendicative, des syndicats de site ou multiprofessionnels se créent. Ils se croisent dans plusieurs champs fédéraux, qui chacun décide de sa date de mobilisation, de son cahier revendicatif, et parfois de ses propres propositions alternatives qui peuvent mettre en concurrence les salarié-e-s entre eux.
400. Certains syndicats abordent l'idée du nombre important de fédérations qui peut brouiller la volonté d'une construction revendicative collective et cohérente dans la CGT. De fait, la question posée aujourd'hui est la suivante : quel espace commun peut être mis en place pour travailler les convergences et que la voix des syndiqué-e-s CGT fasse confédération.
401. Si la démarche de visite de syndicat est appréciée, il apparaît, pour une majorité, que le rôle de la confédération est trop mal connu. Les mêmes soulignent qu'ils ne connaissent pas mieux leur fédération, leur UD ou leur UL. Il y a certes le manque de formation syndicale, un repli sur soi. Mais la lisibilité de l'activité confédérale est primordiale, car elle est ce que les syndiqué-e-s ont voulu depuis cent vingt ans : créer les convergences entre les salariés, afin d'être un syndicalisme de transformation sociale.
402. Les territoires et les fédérations sont souvent en difficulté pour permettre une



droits sont constitués dans les entreprises et les professions, qu'il n'existe pas de droits interprofessionnels, comment les deux versants, fédérations et structures territoriales, du bassin de vie et d'emploi à la région, travaillent réellement et concrètement ensemble pour construire nos propositions, nos revendications, des actions avec les syndiqués ? Chaque organisation doit être considérée à égalité.

404. Les règles de vie dans la CGT

405. La CGT vient de vivre une période difficile en son sein. C'est aussi révélateur des exigences et des tumultes que traverse la société dans son ensemble, qui vit une crise grave de la démocratie.

406. Il nous faut répondre aux exigences qui s'expriment car nos détracteurs en tireraient trop profit pour nous mettre dans le même « panier » que ceux qui vivent de malversations.

407. Malgré la volonté de la CGT de faire vivre en son sein la démocratie, nous sommes témoins que les règles qui nous régissent, décidées collectivement, sont à réactualiser régulièrement.

408. Vérifier leur appropriation et leur application, c'est se donner ainsi les moyens d'être en phase avec une CGT en mouvement dynamique.

409. La confiance n'exclut pas le contrôle !

410. C'est de nature à rassurer et à rapprocher le syndiqué de la vie de la CGT.

411. Les règles de vie, les règles financières décidées par tous les syndiqués et pour toutes les structures de la CGT doivent s'appliquer en toute transparence. C'est un acte démocratique qui prend tout son sens dans cette période où le capitalisme mondialisé fait tant de ravages et doit être combattu par le plus grand nombre.

412. Appliquer les décisions votées en congrès est un des éléments de nature à faire vivre la démocratie ; par exemple, pourquoi toute la CGT n'est pas au « 1 % », alors que cela a été voté depuis de nombreuses années ?

413. Il n'y aura pas de démocratie effective si on n'applique pas ce que l'on décide collectivement.

414. Les mobilisations, qui se succèdent dans les champs fédéraux, ne s'opposent pas.

413. Il n'y aura pas de démocratie effective si on n'applique pas ce que l'on décide collectivement.

414. Les mobilisations, qui se succèdent dans les champs fédéraux, ne s'opposent pas. Mais comment, démocratiquement, chaque organisation respecte-t-elle les décisions prises collectivement en CCN qui doivent être mises en œuvre ensemble ? Sinon, si elles ne sont pas en cohérence, les campagnes revendicatives ne seront pas de nature à faire grandir le rapport de forces. La démocratie, c'est aussi respecter et mettre en œuvre nos statuts, nos chartes, nos règles de vie et l'ensemble des décisions votées en congrès et lors des CCN, sinon on n'est plus confédéralisé.

415. RÉOLUTION 5

416. Démocratie dans la CGT

417. Pour des syndiqué-e-s formé-e-s et informé-e-s, la CGT et ses syndicats s'engagent :

418. – à promouvoir la diffusion de la presse confédérale : la *NVO*, *Options* et *Vie nouvelle* ;

419. – à mener une campagne politique pour la conquête des abonnements à la *NVO* ;

420. – à ce que la *NVO* soit présentée et lue à toutes les formations de la CGT ;

421. – à impulser et développer l'usage des nouvelles technologies.

422. Pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, enjeu démocratique fondamental, la CGT et ses syndicats s'engagent :

423. – à introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action ;

424. – à mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle pour les femmes et les hommes ;

425. – à favoriser la syndicalisation des femmes et l'engagement militant des femmes ;

426. – à respecter la parité dans toutes les instances de la CGT et dans les prises de responsabilité (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) ;

427. – à lutter dans la CGT comme dans la société contre le sexisme, les violences faites aux femmes ;

428. – à faire vivre la charte Égalité femmes-hommes.

429. Pour faire confédération et mettre en œuvre les décisions collectives, composante de la vie démocratique interne à la CGT, la CGT et ses syndicats s'engagent :

430. – à mettre en œuvre des plans de travail croisés entre professions et territoire ;

431. – à inscrire dans la réalité du quotidien des syndiqué-e-s les décisions collectives prises à tous les niveaux de l'organisation, du national au local ;

432. – à travailler, de façon croisée, à l'ancrage sur les lieux de travail des campagnes revendicatives (coût du capital, réduction du temps de travail, salaire...)

433. Pour appliquer les règles de vie décidées collectivement, la CGT et ses syndicats s'engagent :

434. – à prendre les décisions dans la plus grande transparence ;

435. – à faire vivre la charte de l'élu-e et mandaté-e ;

436. – à faire vivre les règles de vie et procédures financières de la confédération.

437. Pour que les syndiqué-e-s soient acteurs-décideurs, la CGT et ses syndicats s'engagent :

438. – à mettre en œuvre à tous les niveaux les décisions de la CGT ;

439. – à mener la bataille des idées ;

440. – à réunir les syndiqué-e-s régulièrement ;

441. – à tenir des assemblées générales pour prendre des décisions ;

442. – à décider collectivement des mandatements (IRP, congrès, responsabilité dans les instances...) ;

443. – à décider collectivement de l'activité revendicative et de la démarche ;

444. – à tenir des congrès conformément aux statuts ;

445. – à faire vivre les outils de la CGT, à inscrire tous les syndiqué-e-s dans le Cogitiel, à le renseigner de façon à suivre le parcours des syndiqué-e-s et à ne plus les perdre du fait de la mobilité ;

446. à reverser toutes les cotisations à Cogetise.

