



## DOCUMENTS ET VOTES

Publié le 24 décembre 2009

### Document d'orientation

#### Préambule

### Document d'orientation et résolutions adoptés par le Congrès

#### 1. « UNE CGT PLUS FORTE POUR LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE, LES CONQUÊTES SOCIALES, LA DÉMOCRATIE »

2. Le syndicalisme est un des acteurs de la transformation sociale et économique. Il est attendu pour garantir à chacune et à chacun, à toutes et à tous l'accès aux droits fondamentaux par la création de richesses et leur juste répartition, pour répondre aux besoins des populations dans une logique de développement humain durable du pays et du monde.

3. Le capitalisme conduit à des crises multiples et récurrentes dont les populations sont les premières victimes. La crise actuelle, due notamment à une incessante course aux profits, se traduit par la financiarisation de l'économie, par l'explosion du chômage, par la souffrance dans et hors du travail, par la régression des niveaux de vie du plus grand nombre, par de fortes inquiétudes pour le lendemain.

4. A cette crise s'ajoutent des atteintes multiples à l'environnement qui doivent trouver des solutions urgentes, notamment face au réchauffement climatique et au pillage des ressources. C'est un enjeu majeur supplémentaire que le syndicalisme doit prendre pleinement en compte.

5. Depuis trente ans, les inégalités, la pauvreté et la précarité n'ont cessé de croître. Un Français sur deux craint de basculer dans l'exclusion. Le chômage, l'insécurité sociale, le développement des politiques coercitives contribuent à faire subir, voire accepter la dégradation des normes de l'emploi, les mises en concurrence entre salariés, entre générations.

6. La dignité humaine, les fondements de la démocratie sont en danger.

7. Au nom de l'individualisme, du libre entreprenariat, les mises en compétition deviennent la règle des réformes des systèmes sociaux, économiques et politiques en France, en Europe et dans le monde. Ces processus entraînent un désintérêt vis-à-vis des institutions et du collectif, destructeur du lien social, des solidarités et font obstacle à la construction du rapport de forces.

8. Notre système de protection sociale solidaire, destiné à garantir collectivement les risques de chacun, tout au long de la vie, est soumis à de fortes déstructurations. La Sécurité sociale est remise en cause dans son existence et menacée dans sa conception.

9. Le désengagement de l'État, les déréglementations et privatisations de Services publics, la suppression massive de postes dans la Fonction publique, nuisent à l'égalité d'accès et aux

droits pour tous, à la satisfaction des besoins sociaux sur tous les territoires.

10. Pour préserver leurs intérêts, patronat et gouvernement s'opposent aux valeurs de notre société solidaire du « vivre ensemble », agissent pour un capitalisme totalement libéral, pour une marchandisation de toute activité humaine entraînant l'ensemble de la société dans la crise.

11. Les jeunes, les retraités, les privés d'emploi, les femmes, les travailleurs précaires, les personnes handicapées, les travailleurs immigrés, avec ou sans papiers, subissent avec la plus grande violence les conséquences de ces logiques ultralibérales : taux de chômage élevé, niveaux de rémunération et de pensions resserrés, degré de surexploitation ou impasse pour l'avenir.

12. La Cgt, par son influence et son statut de première Confédération syndicale, a naturellement une responsabilité particulière dans la bataille contre les orientations du patronat et du gouvernement.

13. Elle a l'ambition de l'assumer par un plus large déploiement de toutes ses organisations, une coopération plus intense entre elles, afin d'améliorer son activité sur chaque lieu de travail où elle est présente et d'étendre son périmètre d'activité là où elle n'est pas.

14. La Cgt est la force de tous : salariés, privés d'emploi, salariés sans papiers, retraités... qui leur permet de libérer leur parole et de s'organiser collectivement en luttant ensemble, dans la solidarité et les convergences. La mise en mouvement du plus grand nombre est une condition pour conquérir et garantir des droits en réponse aux besoins individuels et collectifs.

15. Elle veut construire les rapports de forces permettant de consolider les droits acquis et d'en gagner de nouveaux pour intervenir dans la gestion de l'entreprise, créer de nouveaux lieux de dialogue social et de négociations pour que vivent démocratie et progrès social.

16. Par son action, ses propositions alternatives aux politiques actuelles, la Cgt entend créer les conditions d'une nouvelle dynamique syndicale, indispensable pour permettre aux travailleurs de France, d'Europe et du Monde, d'imposer les changements indispensables dans les systèmes de production, d'échange et de consommation. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

17. En promouvant et en s'inscrivant dans les luttes pour la paix et le désarmement dans le Monde, la solidarité pour un développement humain durable, la conquête et l'enracinement des droits et protections des salariés, le renouveau de la représentativité, de la négociation, de la démocratie sociale et culturelle, la Cgt s'engage résolument dans un syndicalisme de transformation sociale, rassemblé et rassembleur, dans l'entreprise, le groupe, le territoire, la branche, le pays, l'Europe et le Monde.

18. C'est le sens, par exemple, de l'action résolue menée par la Cgt pour la régularisation administrative des « sans papiers » et particulièrement des salarié(e)s. La lutte qu'ils ont initiée en avril 2008, qui se poursuit avec la Cgt et plusieurs associations et organisations, a déjà permis de voir nombre de ces travailleurs recouvrer leurs droits et sortir de l'ombre pour lutter aux côtés de l'ensemble des salariés.

19. La cohérence de cette démarche nécessite un engagement au plus près des salariés, dans le respect de la place de chacune et de chacun, pour répondre aux besoins individuels comme aux aspirations collectives.

20. C'est bien l'objectif que poursuit la Cgt en s'engageant avec détermination dans le

développement d'un syndicalisme « d'adhérents » reposant sur le développement de la syndicalisation, d'une vie syndicale active et démocratique, de la formation syndicale permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation.

21. La Cgt doit aussi opérer les transformations nécessaires pour être vraiment la Cgt ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

22. La conquête des droits des salariés, de la démocratie sociale, des transformations sociales indispensables, nécessite la construction et le renforcement d'un rapport de forces durable.

23. C'est tout le sens des efforts réalisés par la Cgt pour contribuer à la constitution d'un front uni des organisations syndicales, à tous les niveaux, afin de lutter et de proposer de réelles alternatives.

24. Ainsi, les actions impulsées par les huit organisations syndicales de salariés, le contenu de leur plate-forme revendicative commune, les mobilisations impressionnantes réalisées en janvier et mars 2009, comme lors du 1er mai, témoignent d'une capacité du monde du travail à se rassembler et agir sur des objectifs communs pour construire un rapport de forces durable et faire valoir que « nous sommes la solution face à leur crise ».

## **Première partie**

### **I – 1. Partie I : De la crise à un développement humain durable**

I – 2. Toute la population, qu'elle soit active ou inactive, est victime de la grave crise économique, sociale et environnementale actuelle. Des millions de travailleurs ont perdu leur emploi, leurs rémunérations (salaires, retraites, indemnités), ont régressé et se retrouvent souvent surendettés, ou pire, à la rue. Banquiers et gestionnaires de fonds financiers font payer leur crise aux salariés et recommencent leurs spéculations au plus vite. La multiplication des luttes revendicatives montre que les travailleurs n'entendent pas se laisser faire.

I – 3. Les modèles actuels de développement creusent les inégalités et ne sont pas durables. Le développement humain durable doit permettre de renforcer la justice sociale, de préserver l'environnement au lieu de le détruire, de renforcer la démocratie, les droits des salariés dans l'entreprise, d'accéder à la connaissance, la santé et la sécurité dans le respect de la diversité culturelle.

I – 4. La crise ou la mise en cause d'une logique économique et financière

I – 5. Le monde traverse l'une des plus graves crises de son histoire moderne. La production a reculé brutalement dans les pays développés. Le Bit (Bureau international du travail) annonce plusieurs dizaines de millions de privés d'emploi supplémentaires en 2009 ! Le commerce mondial a brutalement reculé. L'investissement a été bloqué pendant des mois. Des institutions financières parmi les plus puissantes ont fait faillite. Des États sont en situation de cessation de paiement.

### **I – 6. Une crise peut en cacher une autre**

I – 7. Un an après son déclenchement, il y a toujours bataille pour caractériser la crise à laquelle nous sommes confrontés. Comme d'habitude, les dirigeants cherchent à accréditer l'idée de « causes externes » ou de simples « dérapages ». Pour une majorité de gouvernements, ça ne se

discute pas : « la crise économique est la conséquence de la crise financière » ; il suffirait de « sauver les principales banques et entreprises », de « moraliser la finance » et de « poursuivre les réformes » pour faire « repartir la machine économique ».

I – 8. En réalité, la crise est structurelle. Elle touche aux fondements même du capitalisme. Elle a trois racines profondes : une nouvelle phase de la mondialisation, y compris en Europe, qui a provoqué la mise en concurrence des travailleurs à une échelle sans précédent ; une augmentation de la rentabilité du capital qui a accru la pression sur les salariés, développé la précarité et réduit l'investissement dans la sphère productive ; l'existence d'un volume impressionnant de liquidités qui a permis une inflation des actifs financiers et immobiliers.

I – 9. Patronat et gouvernements occultent que c'est globalement le mode de croissance financier et libéral, imposé depuis 25 ans, qui est en crise. C'est celui-ci qu'il faut mettre en cause en mesurant la place nouvelle à accorder au travail, à l'environnement, aux biens publics et aux activités productives. Le « retour au réel » présenté comme l'alternative à la « financiarisation », passe par la mise en cause de la logique de la rentabilité financière, la reconnaissance des priorités sociales et économiques ainsi que par la construction d'autres rapports sociaux et économiques.

I – 10. Pour imposer leur vision et leurs solutions à la crise, les pouvoirs économiques et politiques de notre pays se sont engagés dans une intense bataille des idées. Ils s'efforcent d'accroître leur contrôle sur les média audiovisuels (publics ou privés), de la presse, du « net », ils tentent de détourner l'information, l'éducation et la culture de leur force émancipatrice. La Cgt souligne la nécessité d'un grand pôle public de l'information doté des moyens nécessaires à son développement. Un pôle public qui pourrait lutter à armes égales contre les multinationales de l'information.

### **I – 11. La place du travail**

I – 12. La pression de la rentabilité financière s'est traduite en Europe par une précarisation du travail, une dégradation du partage de la richesse au détriment des salariés, et une explosion des distributions des dividendes et des rachats d'actions. Elle a conduit à des abandons de pans entiers d'activités, à des suppressions d'emplois massives, aux trop célèbres licenciements boursiers guidés par la seule recherche du taux de profit maximum par les entreprises. Les exigences des actionnaires ont écrasé les travailleurs et sacrifié l'avenir. Ainsi, ces dernières années, dans la richesse créée, la part des salaires diminue et les profits augmentent. Ces orientations ont été, le plus souvent, soutenues et aggravées par la Commission de Bruxelles et les gouvernements européens.

I – 13. Cette pression permanente sur le travail a conduit à une insuffisance chronique de la demande salariale et de l'utilisation des capacités humaines. Des taux de rentabilité exigés nettement supérieurs au taux de croissance des richesses, produisent une situation intenable sur le long terme, car elle se nourrit d'une amputation des capacités humaines et matérielles de production. Ne trouvant pas suffisamment d'utilisations « rentables », patrons et actionnaires préfèrent s'engager dans la recherche d'actifs financiers à hauts rendements et sacrifier les travailleurs et l'outil de production. Dès lors, le système est condamné à des phases de crise de plus en plus rapprochées et de plus en plus importantes.

I – 14. La gravité de la situation est à la mesure de la difficulté des pouvoirs publics à maîtriser les risques d'effondrement des banques et des entreprises : plus de 5 000 milliards d'euros seraient engagés en Europe et aux États-Unis pour venir au secours des institutions financières. Les États sollicitent massivement l'emprunt, générant par là une masse sans

précédent de « capital fictif » qui entretient des marchés financiers dont on prétend par ailleurs vouloir réduire le rôle. Ce n'est que plus tard qu'on connaîtra le coût financier pour les contribuables, le salariat et l'ensemble des citoyens. Les politiques de soutien des États envers les banques privées, loin d'être des nationalisations, consistent à étatiser la dette et à la faire supporter par les contribuables.

### **I – 15. La nécessité d'une nouvelle logique de développement**

I – 16. Cette crise structurelle, avec ses graves conséquences pour les travailleurs et pour l'économie, est l'occasion de mettre en cause les choix économiques et sociaux qui ont été imposés depuis plusieurs décennies en France et à l'échelle du monde. Le président de la République, Nicolas Sarkozy n'hésite pas à dire que les responsables de la crise financière doivent être sanctionnés. Le même discours est prononcé par les dirigeants européens, mais force est de constater qu'il n'engage pas la moindre remise en cause des actions menées ces dernières années sous leur responsabilité. Pire, le Medef se félicite de l'intervention de l'État pour secourir le capital en perdition et revendique de pouvoir continuer comme avant !

I – 17. Prétendre « moraliser » le capitalisme ne suffira donc pas. Injecter des liquidités et du capital non plus ! Poser des règles, « réguler », est indispensable mais pas suffisant. La crise actuelle met en exergue le besoin d'une nouvelle politique de développement, économe en ressources naturelles, économe du travail de l'être humain et organisant une solidarité intergénérationnelle. Ce qui suppose de profondes transformations économiques, sociales, environnementales et culturelles qui contestent la logique capitaliste comme l'a soutenu la Cgt depuis de nombreuses années.

I – 18. Porteuse depuis longtemps des valeurs de paix et d'amitié entre les peuples, la Cgt se prononce pour l'éradication de toutes les armes de destruction massive, nucléaires, bactériologiques, radiologiques et chimiques, afin de « convertir les économies de guerre en économies de paix », comme le demande la Confédération Syndicale Internationale (CSI). La Cgt dénonce la réintégration de la France dans le commandement intégré de l'Otan, plaçant de fait notre pays et sa défense nationale sous tutelle supranationale. La Cgt condamne les interventions militaires de la France et se prononce pour que l'Onu joue pleinement son rôle de résolution et de prévention des conflits, dégagée qu'elle doit être de l'emprise des thèses libérales dominantes qui pèsent négativement sur son action internationale. La Cgt condamne la marchandisation des armements qui satisfait la soif de profits des actionnaires. Dans ce cadre, la Cgt revendique une paix juste et durable au Proche et Moyen-Orient : le retrait d'Israël des territoires occupés et l'arrêt de la colonisation, le désenclavement de la Bande de Gaza et la reconnaissance réelle d'un Etat palestinien...

### **I – 19. Le travail et la société en plein bouleversement**

I – 20. L'évolution du travail est portée par une révolution technologique et sociétale sans précédent à l'échelle du monde depuis la révolution industrielle du XIXe siècle. Il faudrait consacrer beaucoup plus de moyens au développement et à l'émancipation des femmes et des hommes ; plus que jamais, le travail se trouve réduit à un coût qu'il faudrait maîtriser au nom de la compétitivité, de la mondialisation, du réalisme économique, de la crise. La valeur du travail, la valeur travail, le statut du travail, sont bien au coeur de l'affrontement pour une issue à la crise.

I – 21. Les travailleurs avec un salaire décent sont présentés comme des privilégiés. On les culpabilise, en les opposant à ceux que l'économie libérale précarise, enferme dans les minima sociaux.

I – 22. Des visions de la société, de la place et du rôle du travail comme facteur de développement et de progrès social, de lien social, et donc aussi des visions de la place du capital, s'affrontent. De ces conceptions résultent des choix politiques, des normes, des règles qui, soit participent à la généralisation de l'insécurité sociale et au « mal vivre », soit concourent au contraire, à sécuriser et améliorer les parcours de vie des salariés, de leurs familles.

### **I – 23. La logique de la rentabilité financière**

I – 24. Le capital s'est profondément réorganisé à l'échelle du monde. L'endettement, l'investissement financier, la logique boursière, la spéculation, la dématérialisation ont été les maître-mots des stratégies des firmes.

I – 25. Les Services publics, les entreprises publiques, ont été sommés d'intégrer les contraintes de la concurrence et d'appliquer des règles de gestion tournées vers la seule rentabilité financière, voire la seule recherche du profit.

I – 26. Ce mouvement du capital s'est imposé au travail. Il a largement influencé la gestion, la recherche, l'investissement, poussant à perfectionner les techniques de production pour répondre aux exigences du marché. La « productivité de l'emploi » a pris le pas sur l'efficacité du travail et le bien-être des salariés

I – 27. Avec la directive européenne sur les services (ex Bolkestein) et l'accord général sur le commerce et les services de l'Omc (Organisation Mondiale du Commerce), le danger est grand de voir se multiplier les formes de travail hybrides intermédiaires entre salariat et travail indépendant. Si la mobilisation, à l'occasion de l'adoption de la directive « services », a permis de sauvegarder les garanties sociales inhérentes au contrat de travail, nous assistons à l'exclusion de nombreux travailleurs, notamment migrants, du statut de salarié.

I – 28. La « liberté d'entreprendre » est poussée à son plus haut niveau. Les employeurs ne se contentent plus de verser aux actionnaires des dividendes prélevés sur la valeur créée par le travail, ils transfèrent sur les salariés, la collectivité, les risques inhérents aux aléas du marché. Il faudrait passer, selon eux, d'une logique de répartition des richesses, de plus en plus inégalitaire, à une logique de répartition des risques. C'est le transfert des risques, la socialisation des pertes et la privatisation des profits.

I – 29. Cette liberté d'entreprendre atteint son paroxysme dans les encouragements à l'entrepreneuriat individuel, qui tout en dégageant les donneurs d'ordre de leurs obligations, asservit un peu plus le salariat dans la sous-traitance.

### **I – 30. Le travail se transforme...**

I – 31. L'évolution des sciences et des techniques, le développement d'Internet, la révolution informationnelle, modifient le rapport à l'outil de travail, au temps de travail et au travail lui-même. La frontière entre travail et vie personnelle s'efface en même temps que le statut du travail se dégrade dans les entreprises.

I – 32. Le travail est tendu et écartelé entre contrainte et créativité, entre responsabilisation et culpabilisation, entre intensification, densification des tâches et épanouissement, entre autonomie et soumission.

I – 33. Les salariés, quel que soit leur statut, sont confrontés à des formes de management qui impliquent leur aliénation totale dans le travail, sans qu'ils disposent des moyens nécessaires

pour atteindre les objectifs qui leur sont fixés et ce, dans un environnement où leurs droits sont remis en cause et leur bien-être physique et mental affectés.

I – 34. Ces changements leur imposent d'être à la fois plus productifs et de fournir un travail de meilleure qualité, une injonction paradoxale et intolérable, qui accroît le sentiment de « mal faire son travail ». Or, ces difficultés sont de plus en plus vécues dans l'isolement, dans le désespoir, allant parfois jusqu'à sa forme extrême, le suicide, hors de la présence du syndicalisme et alors que s'affaiblissent les solidarités collectives.

I – 35. L'ensemble des transformations a fait éclater la règle des trois unités, de temps, de lieu et d'activité qui caractérisait la grande industrie, déstabilisant les collectifs de travail où se forgeaient les processus de travail, les transmissions de connaissances, les solidarités, où se construisaient les identités. Les ventes, les cessions d'entreprises fragilisent encore plus les salariés en générant des licenciements et des mobilités forcées et subies.

I – 36. Face au développement et à la permanence d'un chômage de masse et dans des conditions économiques qui ont considérablement affaibli les organisations, le mouvement syndical n'a pas pu, ou pas su, prendre toute la mesure des changements intervenus dans l'organisation du travail et dans les modes de management.

I – 37. Simultanément, le mouvement syndical a eu – et il a encore – de grandes difficultés à se redéployer pour lutter efficacement contre le développement d'inégalités profondes au sein du monde du travail (disparités en termes de rémunérations et de statuts, casse des garanties collectives, individualisation, précarité, discriminations, répressions...) préjudiciables à l'ensemble des salariés et à la société tout entière.

I – 38. Face aux attaques renouvelées du gouvernement et du patronat sur les droits des femmes, face à la persistance de fortes inégalités, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail reste à conquérir pour :

I – 39. • en finir avec les écarts de salaires (27% en moyenne) et de pensions de retraite (42% en moyenne) ;

I – 40. • conforter et non remettre en cause la MDA (Majoration de la durée d'assurance) accordée aux mères ;

I – 41. • assurer l'accès égal aux formations, à la diversité des métiers et à l'emploi ; stopper la précarisation des contrats de travail et les temps partiels imposés ;

I – 42. • garantir les conditions d'accès au droit à l'IVG ; à accoucher dans une maternité à proximité de son domicile ;

I – 43. • réaffirmer le principe de laïcité ; faire reculer les représentations négatives des femmes dans la société, les stéréotypes culturels au niveau familial, social et politique ;

I – 44. • répondre à l'éloignement des logements des lieux d'activité, aux conditions de transports dégradées ; I – 45. • avancer dans les entreprises, en l'absence d'accords, pour assurer l'égalité notamment à l'aide de la NAO, suppose d'obtenir la mise en place de sanctions effectives.

**I – 46. L'enjeu du « bien travailler », du « bien-être » pour une solidarité au sein et entre les générations**

I – 47. S'approprier le travail, intervenir sur son contenu, son organisation, sa finalité, sa

reconnaissance, c'est créer les conditions d'une Sécurité Sociale Professionnelle et de la solidarité intra-générationnelle.

I – 48. Ambitionner le « bien travailler », le « bien être » et l'épanouissement au travail, aujourd'hui et demain, c'est assurer l'accès au travail pour tous et spécifiquement pour la jeunesse. C'est aussi l'embauche ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, avec des formations adaptées. Ambitionner le « bien vieillir » pour les retraités, c'est créer les conditions d'une véritable solidarité inter-générationnelle.

I – 49. Libérer le travail des entraves qu'il subit, des risques qu'il peut produire pour les salariés, pour l'environnement, suppose de le resituer dans la perspective de l'émancipation des femmes et des hommes. L'épanouissement des salariés et le développement durable de la société appellent sans détour, à une profonde évolution de la démocratie dans les entreprises.

I – 50. Le droit à l'éducation et à la culture, à l'orientation, à la formation initiale, à l'accompagnement individuel vers l'emploi, à une protection sociale pour tous, à un véritable droit à un logement digne, le droit à la retraite par répartition, portent à la fois des enjeux de démocratie, d'émancipation, de conception du rôle des Services publics, de financement permettant le droit à l'autonomie tout au long de la vie fondé sur un socle commun de droits individuels garantis pour toutes les générations. Le rôle et la place des services publics dans ce contexte sont prépondérants. Le statut des fonctionnaires, sans être exclusif, en est un élément essentiel. Il doit être amélioré pour garantir de nouveaux droits.

I – 51. Réaffirmant que le travail est bien l'un des pivots fondamentaux de l'essor d'une « nouvelle démocratie culturelle », la Cgt entend actionner tous les leviers permettant de tisser les liens essentiels les plus étroits entre travail et culture. Elle continuera d'agir pour que la culture progresse à l'entreprise, au moyen notamment de comités d'entreprises ouverts à tous les salariés, aux droits nouveaux, et étoffés. La Cgt se prononce pour un service public culturel fort, audacieux et innovant, doté des capacités budgétaires correspondant aux immenses besoins des populations. Il est indispensable que l'État et les collectivités territoriales participent, par leur action complémentaire, d'une même dynamique de développement culturel, de soutien à la création artistique, et de consolidation des outils de l'exception et de la diversité culturelle.

## **I – 52. L'enjeu du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle**

I – 53. Depuis le 48e Congrès, nous avons revendiqué et conquis, dans un certain nombre d'accords collectifs et conventions, au niveau de bassins d'emplois, d'entreprises ou de branches, la reconnaissance et l'effectivité de la « transférabilité » de certains droits à la formation, à la protection sociale, au déroulement de carrière, attachés à la personne du salarié.

I – 54. Ces acquis montrent que le Nouveau Statut du Travail Salarié n'est pas une utopie.

## **I – 55. Le Nouveau Statut du Travail Salarié**

I – 56. Passer de ces acquis importants mais fragmentaires à la conquête d'un socle commun de garanties collectives devient aujourd'hui un objectif décisif. La récente publication d'un rapport parlementaire qui préconise de réduire le nombre de branches professionnelles renforce cet impératif. Cela passe notamment par le respect de la hiérarchie des normes, le renforcement du Code du travail, des conventions collectives et des accords d'entreprises.

I – 57. La mobilité est aujourd'hui imposée à des millions de personnes. Cinq millions de

travailleurs changent d'emploi au moins une fois au cours d'une année. Soixante pour cent des nouveaux salariés changent d'employeurs dès le début de leurs parcours professionnels. En changeant d'employeurs, ces salariés changent souvent de métier. Cette mobilité les amène à passer d'une branche à une autre, d'un bassin d'emploi à un autre, d'un territoire à un autre, d'une entreprise à une autre, grande ou petite. Actuellement le Code du travail, les conventions et accords collectifs ne garantissent pas une égalité pleine et entière de droits entre les salariés des entreprises de plus ou de moins de 50.

I – 58. De nouvelles offensives de déréglementation du droit du travail se développent derrière le masque du « salarié volontaire » : séparation amiable, heures supplémentaires, travail du dimanche... Et que dire de ces travailleurs qui, rentabilité du travail oblige, doivent adopter le statut de travailleur dit « indépendant », voire celui « d'auto-entrepreneur » ? Ces parcours professionnels, tout particulièrement sous l'angle des droits à la protection sociale, à la reconnaissance des qualifications, à la formation, à l'accès aux régimes de prévoyance, sont marqués par des inégalités et des ruptures insupportables. La loi sur la mobilité des fonctionnaires impacte de la même manière l'emploi public.

I – 59. Ce traitement à géométrie variable des droits vise tout particulièrement le droit syndical, le droit d'expression des salariés, les Irp (Institutions représentatives du personnel), les Ce, la diminution des détachements à titre syndical dans le public, en fait, l'ensemble des droits et outils qui sont les fondements mêmes de la démocratie sociale. La Cgt revendique que le droit et la loi consacrent, quelle que soit l'entreprise, le service public, le respect de la liberté totale d'engagement et d'intervention dans le cadre syndical et le renforcement des outils qui l'organisent.

I – 60. L'urgence d'obtenir pour les salariés du privé comme du public un Nouveau Statut du Travail Salarié est là.

I – 61. Ce socle commun de droits devra être conforté par les multiples acquis obtenus progressivement dans les branches et les territoires et inscrit dans le Code du travail. Il doit résulter notamment de la convergence de ce qu'il y a de plus favorable dans les multiples conventions collectives (il en existe actuellement près de trois cents), du Code du travail, du statut de la Fonction publique. Il doit être inventeur de droits nouveaux pour mettre fin à l'atomisation et à l'inégalité des droits des salariés.

I – 62. Cela nécessite de construire le rapport de forces face au patronat et au gouvernement, indispensable à la mise en œuvre du Nouveau Statut du Travail Salarié pour gagner et construire :

I – 63. • un socle commun de droits individuels transférables, garantis collectivement et opposables à tout employeur ;

I – 64. • la reconnaissance des qualifications liées au métier exercé, aux diplômes ou équivalents reconnus par les conventions collectives et la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière ;

I – 65. • l'égalité des droits, quels que soient les entreprises et leur taille, les services publics, la branche, le bassin d'emploi, le sexe, les origines des salariés, l'orientation sexuelle, le handicap...

I – 66. le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, au-delà de la seule adaptabilité au poste et la prise en compte des qualifications acquises.

## **I – 67. La Sécurité Sociale Professionnelle**

I – 68. En visant le maintien du contrat de travail et du salaire pendant les périodes de transition entre deux emplois, la Sécurité Sociale Professionnelle que revendique la Cgt est une composante essentielle du Nouveau Statut du Travail Salarié.

I – 69. Là non plus, nous ne partons pas de rien pour construire la Sécurité Sociale Professionnelle. Il existe un certain nombre de dispositifs, que nous jugeons insuffisants, mais qui contribuent déjà à maintenir le lien du salarié avec l'entreprise ou à défaut l'emploi, malgré les difficultés de l'entreprise :

I – 70. • le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés et le congé de conversion pour les autres ;

I – 71. • les mesures de chômage partiel, de chômage partiel total, qui présentent l'avantage de pérenniser le contrat de travail pendant un certain temps ;

I – 72. • le dernier accord sur la formation professionnelle qui a créé un nouveau droit à la formation différée pour les « seniors » et les salariés faiblement qualifiés ;

I – 73. • les mesures Crp/Ctp (contrat de reclassement personnalisé / contrat de transition professionnelle) qui présentent l'intérêt d'améliorer le montant du revenu de remplacement et l'accompagnement des salariés pour favoriser leur retour à l'emploi ;

I – 74. • l'accord de janvier 2008 sur la « modernisation » du marché du travail qui a introduit un début de « transférabilité » du Dif (Droit individuel à la formation) et de la complémentaire santé ;

I – 75. • celui sur la formation professionnelle qui a créé un fonds de financement spécifique destiné aux chômeurs.

I – 76. Nous proposons de nous appuyer sur le droit existant pour le faire évoluer de manière dynamique vers la conquête du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle.

**I – 77. Pour ce faire, à l'opposé du RSA, nous revendiquons dès aujourd'hui :**

I – 78. • un réel droit du salarié à choisir sa formation professionnelle tout au long de sa vie ;

I – 79. • un travail choisi, assurant un revenu décent pour tous, notamment l'indemnisation à 100 % du chômage partiel en alignant la cotisation sociale dite « patronale » sur celle des salariés à temps plein ;

I – 80. • la hausse des minima sociaux, de l'ensemble des revenus et des pensions à hauteur minimale du Smic revendiqué par la Cgt ;

I – 81. • la création d'un revenu d'insertion pour les primo-demandeurs d'emploi ;

I – 82. • une allocation d'autonomie pour les jeunes qui poursuivent une formation initiale.

**I – 83. Des « comités territoriaux pour la sécurité de l'emploi »**

I – 84. Nous proposons de créer un fonds mutualisé interprofessionnel (avec des déclinaisons territoriales) pour financer ces droits : ce fonds recyclerait les ressources des régimes

d'assurance chômage (dont les cotisations seraient étendues à l'ensemble des entreprises, des services et des salariés). Il serait abondé également par l'État qui réallouerait une partie des aides publiques destinées à compenser les exonérations des cotisations sociales patronales dont l'efficacité est inexistante au regard de l'emploi et qui ne font que creuser les déficits publics, mettant en péril la protection sociale.

I – 85. Pôle emploi, qui contribue à la destruction du service public de l'emploi d'un côté, et de la protection sociale de l'autre, doit être dissout. En lieu et place, la Cgt revendique la mise en place d'un véritable Service public de l'emploi dont la fonction serait autant préventive que curative et l'abandon de toute sous-traitance à des organismes privés des missions de suivi et de formation des demandeurs d'emploi. Il interviendra sur l'orientation, l'emploi et la formation des salariés. Il s'adressera donc aux salariés en activité comme aux demandeurs d'emploi.

I – 86. Nous proposons la création de « comités territoriaux de la sécurité de l'emploi » dont la mission serait de prévenir les plans de licenciements, d'exercer tout le contrôle indispensable pour la mise en œuvre du droit suspensif des licenciements, de gérer les fonds socialisés de l'emploi, d'exercer un contrôle sur leur utilisation et de coordonner l'action des différents acteurs au plan local. Cette proposition constitue un point d'appui pour la lutte pour l'emploi et contre les licenciements.

### **I – 87. Une conception élargie de la solidarité**

I – 88. La possibilité de faire progresser la solidarité et la protection contre les risques sociaux se heurte aux orientations libérales, à l'organisation et à l'exploitation du travail à des fins de rentabilité financière. La reconnaissance du travail comme relevant de l'intérêt général est une base du nouveau contrat social que nous devons fonder.

### **I – 89. Pour un véritable service public, sanitaire, social et médico-social**

I – 90. La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain. Le droit à la santé tout au long de la vie doit être un droit fondamental garanti pour tous.

I – 91. La Cgt a construit des propositions de développement et d'organisation du système de santé et de Sécurité sociale fondées sur le principe que la santé au travail doit s'inscrire dans une logique de santé publique. Elles ont pour objectif d'organiser le système de santé et de Sécurité sociale autour des besoins des patients et des assurés sociaux, de promouvoir la prévention, de renforcer la place et le rôle de l'hôpital public, notamment en mettant en place un vaste plan de recrutement de personnels hospitaliers, pour toutes les catégories, y compris les médecins, de développer la démocratie sociale pour gérer le système.

I – 92. Elle comporte l'obligation, créée par la loi du 11 octobre 1946 (loi Croizat), de fournir les moyens (financiers, d'organisation et professionnels) aux médecins du travail, chargés de mettre en œuvre cette prévention. Ce qui implique que la responsabilité de l'employeur concernant les risques et leurs conséquences, ne puisse être partagée.

I – 93. Sous couvert de contenir l'évolution des dépenses de santé, gouvernement et patronat mettent en avant des changements radicaux de conception, d'organisation et de pilotage des systèmes de santé et de Sécurité sociale, du droit et de son financement. Transfert d'activités hospitalières publiques vers le privé et le médico-social, remise en cause du champ des soins pris en charge par la Sécurité sociale, recul de la démocratie sociale dans la gestion du système, caractérisent cette conception. La Cgt exige donc l'abrogation de la loi HPST (Hôpital, patients,

santé et territoires).

I – 94. La prévention en matière de santé tout au long de la vie est une donnée essentielle. La prise en charge de la perte d'autonomie due à l'âge ou à d'autres causes, du fait de l'allongement de la durée de vie, constitue un second défi majeur de la période à venir.

I – 95. Elle nécessite des réponses adaptées, évolutives, qui doivent relever de la Sécurité sociale à partir de ses principes fondamentaux et des valeurs de solidarité afin de faire face aux aléas de la vie, de la naissance à la mort pour l'égalité des droits. Elle ne saurait relever, ni de la solidarité familiale, ni du système assurantiel sous couvert d'un cinquième risque.

I – 96. Dans le respect de ces principes, nous voulons que seule la Sécurité sociale améliore immédiatement la couverture des dépenses de santé et reconquière sa place. Seuls les organismes complémentaires à but non lucratif, qui n'ont pas vocation à se substituer à la Sécurité sociale, devraient pouvoir assurer une couverture complémentaire à celle du régime obligatoire qui doit être améliorée tant dans son contenu que dans son niveau de couverture.

### **I – 97. Répondre à toutes les situations de dépendance**

I – 98. Il y a besoin de structures d'accueil publiques, de dispositifs de maintien à domicile pour les personnes en situation de dépendance : personnes âgées en perte d'autonomie et personnes handicapées.

I – 99. Cela relève d'un choix de société qui conduit à poser la question de la part des richesses créées à consacrer aux personnes en situation de perte d'autonomie afin de construire « une société pour tous les âges et toutes les situations ». Le financement de la dépendance doit relever principalement de la protection sociale et non des finances publiques, via les conseils généraux, ni des systèmes d'assurances privées.

I – 100. Le risque est grand de voir confier aux femmes, dans le cadre familial, le soin d'assurer ces fonctions sociales, telle que la prise en charge des jeunes enfants et des personnes âgées. La poursuite du processus d'émancipation économique des femmes serait alors remise en cause, en même temps que la capacité à accroître la production de richesses dans la société, alors que l'allongement de la durée de la vie a modifié le rapport entre actifs et retraités.

I – 101. Cela justifie que nous portions comme une priorité l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et son soutien par une politique familiale, tout particulièrement dans le domaine de l'accueil de la petite enfance afin de concilier harmonieusement vie familiale et vie professionnelle.

### **I – 102. Des droits nouveaux dans l'entreprise**

I – 103. Les choix économiques actuels, la transformation de l'organisation du travail cassant les solidarités et pouvant reposer sur une division sexuée du travail, ont des conséquences sur la santé des salariés. Ils se sont traduits par l'exposition à des risques professionnels nouveaux, notamment les risques psychosociaux. Dans le même temps, les pathologies chroniques sont plus nombreuses du fait d'une dégradation des conditions de vie et de travail. La Cgt doit renforcer une démarche syndicale qui concourt à l'action du salarié pour transformer le travail et forger ainsi les déterminants de son bien-être physique, mental et social, pour répondre à des besoins sociaux et de santé qui se transforment.

I – 104. Cela implique d'agir pour faire progresser la démocratie sociale et améliorer l'efficacité des outils de représentation et d'intervention des salariés, de les étendre à tous les salariés,

notamment ceux des entreprises de moins de 50, pour protéger leur santé et faire reculer les inégalités dans ce domaine.

I – 105. La prévention des risques professionnels, du mal-être au travail, la reconnaissance des pénibilités et des maladies professionnelles, l'indemnisation des victimes, la lutte contre la sous-déclaration des maladies professionnelles et des accidents du travail sont au cœur des enjeux de santé. Les politiques de réparation et de soins doivent être intégrées à cette politique de prévention.

#### **I – 106. Une « maison commune des régimes de retraite »**

I – 107. Malgré les sacrifices imposés aux travailleurs, la loi Fillon de 2003, en intervenant sur un certain nombre de paramètres (augmentation de la durée de cotisation et indexation des pensions sur les prix), n'a nullement garanti l'avenir des retraites. L'équilibre financier du système de retraite n'est pas assuré, et il existe de plus en plus de retraités pauvres (double échec).

I – 108. Le président de la République, le gouvernement, le Medef s'appuient sur cette situation pour évoquer la perspective d'un recul de l'âge de la retraite et l'affaiblissement du niveau des pensions. Un nouveau rendez-vous de négociation est ainsi programmé pour 2010, ce qui répond à l'exigence du Medef.

I – 109. Certains parlementaires, certains experts, préconisent déjà une réforme structurelle et la mise en place d'un système unique par points de type assuranciel. Ce serait un système injuste et inégalitaire. Ils envisagent d'aller plus loin quand au recul de l'âge de la retraite. Ils refusent de consacrer davantage de ressources au financement des retraites. Ils veulent affaiblir la retraite par répartition pour qu'elle ne constitue plus qu'un filet de sécurité et ainsi accroître progressivement la part de la capitalisation.

I – 110. La Cgt doit être en capacité de répondre aux attentes et de mobiliser les salariés face aux menaces qui pèsent sur notre système par répartition, à la paupérisation des retraités (liée entre autres à la baisse du revenu de remplacement et à la désindexation des pensions sur les salaires), aux conséquences de la décote, à la perte de confiance dans le système, notamment de la part des jeunes générations quant au niveau de leurs droits futurs.

I – 111. La Cgt entend arrêter la spirale de l'allongement de la durée de cotisation que prévoit la loi Fillon en application du principe de « partage de l'espérance de vie gagnée ». Inacceptable, l'application de ce principe est d'autant plus injuste que les gains d'espérance de vie sont inégaux suivant les catégories sociales.

I – 112. La notion de « carrière complète » pour bénéficier d'une retraite à taux plein doit être revue pour redonner une perspective crédible de retraite aux jeunes générations. La Cgt propose que toutes les périodes d'apprentissage, d'études ou de recherche d'emplois à partir de 18 ans, l'âge revendiqué de la scolarité obligatoire, soient intégrées dans le calcul des droits à la retraite. La Cgt poursuivra son action avec la Jc, l'Unef et différentes associations et syndicats, pour faire reconnaître ce droit.

I – 113. Nous devons construire un rapport de forces pour que la retraite devienne un « vrai salaire socialisé » dans un système institutionnel à nouveau stabilisé. Un socle commun de haut niveau de droits et de garanties devant conduire à plus de solidarité devra reconnaître la pénibilité des métiers, garantir l'ouverture des droits à soixante ans, avec un taux de remplacement d'au moins 75 % et l'indexation sur les salaires. Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au Smic, pour une carrière complète. Ce qui suppose, compte tenu de la

multiplication des poly-pensionnés et de l'existence de régimes différents (régime de base et régimes complémentaires), la mise en place d'un instrument de coordination que nous proposons de dénommer « Maison commune des régimes de retraites ».

I – 114. Cette « maison commune des régimes de retraites » n'est pas un super régime de retraite qui ferait disparaître les régimes actuels qui répondent chacun à des conditions d'acquisition de droits et de financement spécifiques aux grands secteurs professionnels du privé comme du public.

I – 115. L'objectif est de donner consistance au socle commun de droits de haut niveau dont le principe a été défini au 48ème Congrès. Cet outil de coordination entre régimes de salariés fonctionnera sur la base d'une représentation élue des assurés, principe que la Cgt a toujours défendu en matière de gestion de la Sécurité sociale et d'institutions sociales.

I – 116. La Maison commune est un objectif revendicatif qui permettra de sortir des oppositions cultivées par le gouvernement et le Medef entre salariés du public et salariés du privé. Elle redonnera une lisibilité aux jeunes sur leurs droits futurs, confortera la solidarité intergénérationnelle et permettra d'assurer la viabilité de l'ensemble de notre système par répartition.

I – 117. Elle contribuera à résoudre un certain nombre de questions transversales à l'image du problème des poly-pensionnés : définition de la carrière complète, convergence vers le haut des droits familiaux et conjugaux, compensation entre régimes, prise en compte de la pénibilité.

I – 118. La Cgt fera de la reconnaissance de la pénibilité prévue dans la loi de 2003 et non mise en œuvre, le préalable à toute nouvelle discussion ou négociation.

### **I – 119. La question cruciale du financement**

I – 120. Patronat et gouvernement vont redoubler d'efforts pour présenter le financement de la protection sociale comme un coût, pénalisant la capacité concurrentielle des entreprises françaises sur le marché international. Cet argument, qui n'a d'autre but que de préparer l'opinion publique à un désengagement total des entreprises du financement de la santé et de la politique de la famille, doit être combattu. Il nous faut mener la bataille d'idées pour expliquer les véritables causes des difficultés rencontrées par les entreprises françaises et argumenter nos propositions de financement fondées sur la richesse créée par le travail pour promouvoir l'emploi, les qualifications et les salaires. Il nous faut également réaffirmer le fait que les cotisations sociales (patronales et salariales) constituent bien une partie du salaire socialisé et non « une charge sociale supplémentaire pour l'entreprise ».

I – 121. La Cgt n'entend pas non plus escamoter la question du financement des retraites, qui n'est pas insurmontable. Il faut organiser l'augmentation de la part du revenu national, d'environ 6 points du Produit intérieur brut consacrée aux retraites, pour répondre aux évolutions démographiques et garantir les niveaux des pensions.

I – 122. D'où les propositions, en matière de retraite comme pour l'ensemble de la Sécurité sociale, d'un élargissement de l'assiette des cotisations à tous les compléments de salaires (intéressement, participation, primes), de suppression des exonérations de cotisations sociales patronales, d'une taxation des revenus financiers et d'une modulation de la cotisation en fonction de l'évolution des salaires et de la valeur ajoutée des entreprises. Le plein emploi solidaire s'inscrit prioritairement dans les réponses à apporter à la question du financement des retraites.

## **I – 123. Pour une logique de développement humain durable**

I – 124. La récession sociale et économique résulte d'un mode de développement fondé sur la recherche du taux de profit maximum, la dévalorisation du travail, le pillage des ressources et de l'environnement, l'accroissement des inégalités entre les peuples. Une véritable transformation et rupture des politiques économiques est indispensable pour amorcer une nouvelle logique de développement respectueuse de l'homme et de la planète.

I – 125. Repenser notre relation à l'environnement fait partie de notre projet social. Cela concerne l'économie des ressources fossiles, la préservation du climat, la limitation des rejets polluants, la maîtrise de secteurs nouveaux comme celui des biotechnologies. Cela concerne au premier chef le travail et les salariés. La Cgt revendique l'élargissement des droits des salariés et des populations, leur permettant d'intervenir efficacement sur les enjeux environnementaux, et que soit garanti l'exercice d'un véritable droit à l'information environnementale des populations. La relation de travail liant le salarié à son employeur, la vie au travail, la nature des productions, sont des éléments structurants de l'économie et de la société. Mettre en place une stratégie de développement humain durable implique d'avancer vers plus d'égalité, plus de démocratie et une autre répartition des richesses. Les institutions représentatives des personnels doivent être dotées de prérogatives nouvelles en matière environnementale, en particulier par l'instauration d'une compétence « environnement » explicite des CHSCT, qui deviendraient « Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail et de l'environnement » (CHSCTE). Un droit d'alerte environnemental doit être institué pour tous les salariés.

I – 126. Si, pendant une longue période, la place du travail et de l'environnement a été minimisée, la Cgt formule des exigences pour lier les enjeux environnementaux et les enjeux sociaux. Le développement humain durable exige que les salariés conquièrent des droits nouveaux pour l'émancipation du travail, pour une transformation du travail par les salariés eux-mêmes, pour qu'ils puissent déterminer le contenu, l'objet et la finalité de leur travail. La crise actuelle renforce la pertinence de ces propositions, qui doivent devenir le bien commun de toute la Cgt.

## **I – 127. Une relance massive centrée sur le plein emploi solidaire**

I – 128. Dans la situation présente, il faut à la fois soutenir la demande et la production. La priorité, c'est la pérennité et le développement de l'emploi. La récession actuelle exige un soutien à la demande, notamment à la consommation des ménages : garantie et progression des salaires et du pouvoir d'achat, revalorisation des retraites et prestations sociales, élargissement de l'indemnisation du chômage total ou partiel, et du sous-emploi. L'augmentation du pouvoir d'achat doit être durable. Cela doit passer par l'augmentation des salaires, en donnant la priorité aux mesures favorables aux ménages aux revenus modestes ou moyens, en limitant les rémunérations exorbitantes des dirigeants d'entreprises, en supprimant les stock-options et les parachutes dorés et en taxant les revenus du capital (dividendes). Ce qui rejette tous les projets d'intéressement, de participation, d'épargne salariale... qui pénalisent non seulement le financement de la protection sociale mais aussi le niveau des retraites.

I – 129. Nous n'opposons pas cette orientation à la nécessaire promotion de l'investissement et des capacités productives. Elle doit être fondée sur la sécurisation de l'emploi et de la qualification des travailleurs en vue d'économiser relativement les dépenses en capital matériel et financier et de limiter le gaspillage des ressources naturelles. Investissements, recherche-développement, formation ont été sacrifiés par les actionnaires. La Cgt est favorable à la mise en œuvre de mesures incitatives, sur la base de critères précis excluant les « effets d'aubaine », contrôlables par les représentants des salariés, et engageant la responsabilité des chefs

d'entreprise.

I – 130. C'est aussi le moment de transformer le contenu de la mondialisation. Comme l'a rappelé l'appel du Forum social de Belém, « le monde a besoin d'une nouvelle logique de développement » qui remette la sphère financière au service « d'un nouveau système démocratique fondé sur la réponse aux droits humains, le travail décent, la souveraineté alimentaire, le respect de l'environnement, la diversité culturelle, l'économie sociale et solidaire... ». Il s'agit de ne plus financer les productions pour l'exportation à l'appui d'un dumping social et écologique sans fin.

I – 131. Ainsi, le nombre de salariés détachés en France dans le cadre d'une prestation de services connaît une croissance exponentielle. Les garanties contenues dans la directive européenne 96/71 Ce, sur le « détachement international des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services » sont totalement insuffisantes et leur portée est affaiblie par la jurisprudence de la Cour de Justice de la Communauté Européenne (CJCE).

I – 132. Un cas particulier concerne les détachements à l'intérieur des groupes multinationaux par le biais de filiales spécialement créées dans les pays à cotisations patronales faibles (Suisse, Irlande...). Ce système conduit à des couvertures sociales propres à chaque entreprise et au « dumping social » par la mise en concurrence des régimes de Sécurité sociale.

I – 133. Réduire les inégalités suppose une nouvelle conception des traités internationaux, une autre approche des questions de la richesse et la création de nouveaux indicateurs de développement. La Cgt fait sienne la déclaration syndicale internationale de Londres d'avril 2009 à l'initiative de la Csi et celle de mai 2009 dite « déclaration de Paris » adoptée par la conférence de la Ces, présentant toutes deux une série de mesures économiques et sociales prioritaires à l'échelon européen et mondial.

#### **I – 134. Une nouvelle politique industrielle et environnementale**

I – 135. La Cgt défend depuis des années une conception nouvelle de l'industrie, s'appuyant sur une réelle valorisation du travail des ouvriers, techniciens, des ingénieurs, sur l'innovation et la recherche, et bâtie sur les principes du développement humain durable. Elle intègre le rôle des territoires et la dimension européenne, actuellement inexistante. Cinq orientations devraient constituer la base de cette politique industrielle nouvelle :

I – 136. • la priorité donnée à la préservation et au développement de l'emploi, de la formation et de la qualification ;

I – 137. • l'accroissement de l'effort collectif de recherche et d'innovation, avec une priorité à la recherche fondamentale développée dans un cadre public, aux technologies respectueuses de l'environnement, et de nos engagements internationaux ;

I – 138. • le développement d'une politique cohérente de l'énergie et de l'environnement réduisant les émissions de gaz à effet de serre et capable de réduire l'accumulation des « déchets radioactifs » des centrales ;

I – 139. • la réorientation des flux de financement et de crédit et des investissements spéculatifs de type LBO vers l'investissement productif, le développement des infrastructures et des services publics pour tous ;

I – 140. • le renforcement des droits d'intervention des salariés dans la gestion des entreprises.

I – 141. Il nous faut transformer progressivement le fonctionnement du marché du travail. La Cgt estime qu'il faut aller au-delà du principe actuel de l'assurance chômage. Il est indispensable d'être plus ambitieux. Nous demandons que soit expérimenté le système de Sécurité Sociale Professionnelle dans un certain nombre de branches et de bassins d'emplois afin de préserver les capacités humaines dans des secteurs qui subissent aujourd'hui de plein fouet les restructurations. Ce serait, avec le « droit suspensif des licenciements » et la priorité accordée à la formation, un premier pas vers le plein-emploi solidaire.

I – 142. Il devient urgent de s'interroger sur les modes de vie, de production et de consommation actuels. Posons-nous toujours cette question avant toute décision : que produire, où et pour couvrir quel besoin ? La Cgt est hostile au mot d'ordre de décroissance mais prône une nouvelle logique de développement humain et social durable. A quoi bon des richesses si, en fin de compte, elles se trouvent toujours accaparées par une minorité, déjà très riche tout en étant destructrice du milieu naturel ?

I – 143. Il convient donc de réorienter la production vers les lieux de consommation en donnant la priorité aux biens et services nécessaires à l'amélioration de la vie de tous, lesquels seraient garantis à chacune et chacun (santé, éducation, culture, logement, accès à l'énergie et à l'eau...). Il faut également simplifier les circuits de distribution, repenser l'espace urbain en évitant la dispersion de l'habitat, en améliorant et développant les réseaux de transports collectifs.

#### **I – 144. Un changement des politiques économiques**

I – 145. L'heure est à une profonde réforme de la fiscalité. Il faut bien sûr remettre en cause les mesures régressives adoptées depuis quinze ans et qui ont consisté à transférer sur la consommation et les revenus des ménages modestes une partie plus importante de la charge fiscale. La Cgt réaffirme cinq orientations constitutives d'une véritable réforme de la fiscalité :

I – 146. • rendre l'impôt sur le revenu plus juste et plus progressif, notamment en intégrant dans son calcul tous les revenus qui échappent à toute progressivité, ce qui suppose notamment de supprimer le bouclier fiscal ;

I – 147. • faire de l'impôt sur les sociétés un outil de promotion de l'emploi, de l'investissement productif et du développement humain durable ;

I – 148. • limiter la place de l'impôt indirect et le rendre plus incitatif au développement durable ;

I – 149. • réformer et non supprimer la taxe professionnelle, afin d'en faire un levier de développement harmonieux des territoires ;

I – 150. • supprimer les paradis fiscaux et mettre fin au dumping fiscal en Europe et dans le monde pour pouvoir taxer les produits financiers.

#### **I – 151. Pour la satisfaction des besoins sociaux, il faut renforcer le service public**

I – 152. Répondre aux besoins de la population et défendre les valeurs de solidarité, d'équité de traitement et d'accès sur tout le territoire, de lutte contre les inégalités et de cohésion sociale, c'est aussi refuser et combattre le démantèlement de la Fonction publique, de ses missions, de ses moyens, par les politiques libérales, comme la remise en cause du statut qui s'y attache, présentant une garantie pour le citoyen. C'est agir collectivement pour imposer un vrai débat citoyen sur le rôle des services publics et de la Fonction publique avec l'ensemble de la

population. Il s'agit ni plus ni moins d'un enjeu de démocratie. En opposition au rapport Balladur et au texte de loi associé, la Cgt entend imposer un débat et des actions pour redéfinir le rôle de l'État, des collectivités territoriales, comme outils de protection des citoyens, surtout les plus faibles, de définition de normes sociales, économiques, écologiques. Ce débat devrait se traduire par une consultation citoyenne. La Cgt veut mettre l'intérêt général au centre des décisions. La Cgt entend prendre toute sa part dans le débat citoyen pour la définition de l'exercice de l'intervention publique. Au-delà des missions dites régaliennes : défense, justice, police, il faut repenser les modes d'appropriation publique des missions essentielles que sont : la santé, l'éducation, la fiscalité, la gestion et la distribution de l'énergie, les réseaux (eau, électricité, information...), les transports, la banque, l'assurance...

I – 153. La relance de la puissance publique doit être l'occasion de clarifier le rôle des services publics et d'en renforcer la substance. Les usagers des services publics comme les agents sont attachés aux missions publiques et à leur exercice au bénéfice de l'intérêt général. Réduire les dépenses publiques, supprimer les emplois sont des impasses dangereuses comme le montre l'application de l'actuelle Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Il s'agit, au contraire, de promouvoir une plus grande efficacité des dépenses collectives et de l'emploi public.

I – 154. Les Services publics ont donc besoin de moyens financiers et humains. Il faut pour cela une profonde réforme budgétaire et fiscale pour des politiques publiques consacrées à la réponse aux besoins sociaux. Cela nécessite des choix financiers qui priorisent les dépenses publiques de développement social et solidaire sans lesquels un développement humain durable ne serait pas possible. Il faut réorienter les dizaines de milliards d'euros qui sont aujourd'hui mobilisées pour accompagner les politiques de sous-emploi et de sous-investissement des entreprises, vers des politiques publiques de proximité : la formation, la qualification, l'éducation, l'accueil des jeunes enfants, la recherche, la culture, la justice, la santé, le logement, les transports, l'énergie, l'aide sociale, l'eau....

I – 155. C'est pourquoi la Cgt s'oppose et combat les politiques éducatives mises en place et qui démantèlent le service public d'éducation. La Cgt dénonce les politiques de restrictions budgétaires dans lesquelles s'inscrivent ces réformes et condamne d'autant plus fortement la suppression des postes dans l'éducation nationale.

I – 156. Le secteur financier et le crédit ont besoin d'être profondément réorientés pour les mettre au service d'une politique de développement social et économique. La puissance publique doit transformer ses prêts aux institutions bancaires en prises de participations directes, permettant d'exercer un réel pouvoir de contrôle et d'orientation du crédit. Ces institutions devraient contribuer à orienter le crédit bancaire au service de l'emploi, du développement des territoires et de la préservation de l'environnement, dans le cadre d'un nouveau service public du crédit et de l'épargne. Leur action aurait pour prolongement l'exigence d'une redéfinition profonde du statut et des missions de la Banque centrale européenne et des Banques centrales nationales.

I – 157. La Cgt prône par ailleurs la constitution d'un « pôle financier public » avec les banques et institutions financières qui sont demeurées publiques ou doivent le devenir. Celui-ci devrait être complété par un système de fonds régionaux pour l'emploi et le développement des régions.

I – 158. L'appropriation publique (ou la réappropriation) de certains secteurs industriels stratégiques s'inscrit dans le cadre de choix véritablement différents de développement économique durable. Cette appropriation doit s'accompagner de pouvoirs importants attribués

aux salariés de ces branches, et de véritables moyens de contrôles citoyens.

I – 159. Il faut aussi répondre à la catastrophique crise du logement à laquelle continuent d'être confrontés des millions de travailleurs et leur famille, sans logis ou mal logés. Ni les effets d'annonces successifs, ni les dispositifs législatifs adoptés ne permettent de les enrayer. Il faut en finir avec les mesures orientant les dépenses publiques vers des dispositifs spéculatifs et mobiliser les ressources de financement disponibles pour financer la construction de logements sociaux dans le respect du développement humain durable.

I – 160. Il s'agit enfin de reconnaître et renforcer les droits d'intervention des salariés et des citoyens à tous les niveaux de la vie économique dans l'entreprise, les régions, à l'échelon européen. La démocratie économique est un enjeu à tous les niveaux de l'entreprise à l'échelon mondial, en passant par les régions et les territoires. La Cgt réaffirme le besoin de faire reconnaître la notion universelle de « biens publics » et le principe d'appropriation publique de ces activités. On ne peut pas mettre en exergue la toute puissance des actionnaires et ne pas donner aux citoyens, aux salariés et à leurs représentants des capacités de contester et discuter la stratégie des groupes, et ce jusque dans les Conseils d'administration des firmes.

### **I – 161. RÉOLUTION N°1**

I – 162. Pour la Cgt, la crise actuelle appelle une nouvelle stratégie de croissance à l'échelle mondiale, fondée sur un projet de développement humain durable. Elle justifie une rupture avec les logiques de rentabilité financière, reposant sur une meilleure répartition des richesses, et souligne le besoin de profondes transformations économiques, sociales et environnementales.

**I – 163. 1) Le droit au travail et la protection du travail et des travailleurs exigent la mise en place de nouvelles garanties collectives.**

Le congrès de la Cgt se mobilise sur une série d'objectifs ambitieux :

I – 164. • la mise en œuvre d'une « Sécurité Sociale Professionnelle », composante d'un « Nouveau Statut du Travail Salarié » et sa généralisation ;

I – 165. • la création d'une « Allocation autonomie » pour les jeunes en formation initiale à partir de 18 ans ;

I – 166. • la mise en place d'un « droit suspensif des licenciements » et de « Conseils territoriaux pour la sécurité de l'emploi », afin de donner la priorité au maintien de l'emploi dans l'objectif du plein emploi solidaire ;

I – 167. • un élargissement des droits d'intervention des salariés sur la santé, la sécurité et la prévention des risques au travail, la souffrance au travail, tant dans le privé que le public ;

I – 168. • la création d'une « Maison commune des régimes de retraite par répartition », afin de garantir dans tous les régimes un socle commun solidaire de droits de haut niveau ;

I – 169. • la reconquête d'un haut niveau de protection sociale, collective et solidaire, par la réforme du financement de la protection sociale, notamment par la suppression de l'exonération des cotisations patronales, et l'abrogation de la loi HPST.

I – 170. Ces droits doivent être garantis à tous les travailleurs, femmes–hommes, migrants, quelles que soient les entreprises privées et publiques, sous–traitantes, donneuses d'ordre, auxquelles ils sont, ou ont été rattachés.

**I – 171. 2) Le congrès de la Cgt décide de faire du Développement humain durable, reposant sur des coopérations internationales, respectueuses des diversités et garanties d'un véritable co-développement, de la Paix et du désarmement, sa priorité et pose avec la Ccs, la Csi et différentes ONG un certain nombre de revendications urgentes :**

I – 172. • la reconnaissance universelle de la notion de « Travail décent » et de « Biens publics mondiaux » comme données fondamentales d'une nouvelle politique internationale permettant un véritable développement des travailleurs et des peuples ;

I – 173. • la mise en place de règles sociales et de protection de l'environnement de portée générale ;

I – 174. • le développement d'une politique cohérente de l'énergie et des ressources naturelles, de l'industrie et de l'environnement ;

I – 175. • le droit d'accès à la culture et à une information pluraliste pour tous en renouant avec une véritable ambition pour le service public du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de la culture ;

I – 176. • la création de nouveaux indicateurs économiques, sociaux et environnementaux du développement humain durable.

**I – 177. 3) Une véritable transformation des politiques économiques est indispensable. La Cgt estime qu'il faut à la fois soutenir l'emploi, la consommation raisonnée et l'investissement, tant en France qu'en Europe et à l'échelle du monde.**

I – 178. Le congrès décide de construire et d'amplifier les mobilisations autour d'un certain nombre d'axes revendicatifs :

I – 179. • garantir et faire progresser les salaires, le pouvoir d'achat, revaloriser les retraites et prestations sociales, élargir l'indemnisation du chômage, préserver et améliorer les garanties collectives, combattre la précarité ;

I – 180. • réduire les inégalités de patrimoines et de revenus par une réforme ambitieuse de la fiscalité et une meilleure répartition des richesses créées ;

I – 181. • renforcer et améliorer les services publics et leurs missions, les garanties des personnels et réaffirmer la primauté de l'intérêt général dans leur gestion ;

I – 182. • créer un « Pôle financier public » et des « Fonds régionaux pour l'emploi » afin de mettre la finance au service du développement, des besoins des salariés, de l'emploi, de l'accès de tous aux services financiers, de la cohésion sociale et territoriale, des besoins de financements sur le long terme des services publics, du renforcement de l'appareil productif.

**I – 183. 4) Face au pouvoir des actionnaires et des fonds financiers, la Cgt se bat contre la tentation du repli sur soi, pour des avancées démocratiques qui redonnent aux salariés actifs et retraités, aux citoyens les outils pour maîtriser leur avenir.**

I – 184. Le congrès revendique :

I – 185. • dans les secteurs privé et public un élargissement de la représentation et des droits d'intervention des salariés à tous les niveaux de décision dans les entreprises, quelle que soit leur taille, jusqu'aux conseils d'administration ;

I – 186. • l'extension des prérogatives des Institutions Représentatives du Personnel (Irp) ;

I – 187. • la réappropriation publique et citoyenne des missions publiques et collectives essentielles, la redéfinition du rôle de l'Etat, de ses missions, de ses modes d'intervention, de son organisation au niveau local, national, voire européen, ainsi que ses relations avec le citoyen ;

I – 188. • l'ouverture de nouveaux espaces de négociations professionnelles dans les entreprises, les groupes, les multinationales et les négociations interprofessionnelles au niveau des territoires ;

I – 189. • l'élection des représentants des assurés sociaux qui doivent devenir majoritaires dans les conseils d'administration des organismes de Sécurité sociale.

## **PARTIE 2**

### **II-1. Partie II : Un rôle et des responsabilités accrus pour le syndicalisme, pour la Cgt**

II-2. Les gouvernements, le patronat national, européen et mondial, le capitalisme mondialisé, pour répondre à la crise, n'ont fait qu'élargir les mises en concurrence des peuples et des travailleurs. Plus que jamais ils opposent les demandeurs d'emploi aux salariés en activité, les salariés à statut aux salariés en emplois précaires, les jeunes aux anciens, les actifs aux retraités, les femmes aux hommes, les smicards aux cadres, les salariés du public à ceux du privé, les employés des entreprises sous-traitantes à ceux des donneurs d'ordres, les français aux immigrés, les régions urbaines aux régions rurales, les banlieues aux grandes villes, les salariés de France aux travailleurs des autres pays.

II-3. Le socle de notre droit constitutionnel au travail et celui de notre protection sociale, constitués de droits individuels garantis collectivement, sont attaqués. C'est ainsi, par exemple, que le gouvernement a cherché à remettre en cause le droit de grève dans les transports en introduisant une loi sur le service minimum et dans l'Education nationale avec le Service Minimum d'Accueil (SMA) dans les écoles.

II-4. En développant l'opposition du « je » au « nous », de l'individu au collectif de travail, ou en renforçant l'individualisation des contrats de travail, des rémunérations, des droits sociaux, le patronat entend renforcer la subordination, les situations de dépendance, d'isolement et toutes les mesures d'aliénation du salarié pour faire pencher le rapport de forces à son avantage.

II-5. En réponse, nous cherchons à développer un syndicalisme de transformation sociale, rassemblé et rassembleur, sur le lieu de travail, dans le territoire, la branche, le pays, et sur le plan international.

II-6. Pour y parvenir, la démarche de la Cgt doit prendre en compte la place de chacune et de chacun. Elle doit permettre la conjugaison des aspirations individuelles et des réponses collectives dans l'élaboration, avec les salariés, de ses propositions revendicatives.

II-7. Le succès de nos revendications, la conquête de transformations sociales reposent sur la construction du rapport de forces.

II-8. La Cgt doit assumer ses responsabilités à tous les niveaux de son champ d'intervention :

II-9. – individuel et collectif,

II-10. – particulier et général,

II-11.–sur le lieu de travail, dans la branche, la profession

II-12.–territorial, national, international, mondial,

II-13.– multi–professionnel et interprofessionnel.

II-14.Ces différents niveaux doivent concerner aussi bien les contenus revendicatifs communs, nourris de visions plus larges, d'enjeux fondamentaux pour la construction du rapport de forces, que les modalités de mobilisation, de mise en œuvre des solidarités.

**II-15.Faire de notre activité en direction des jeunes salariés une priorité stratégique.** II-16.Le mouvement de masse des étudiants et des lycéens contre le Cpe, conjugué à l'action des syndicats de salariés, a dynamisé le mouvement social dans notre pays. Il a fait tomber un certain nombre de clichés comme l'« individualisme des jeunes », leur rejet de l'action collective ou le formatage des esprits par l'école de la pensée libérale. Les conséquences des logiques ultra-libérales se traduisent par plus de violence à l'encontre des jeunes, que ce soit en termes de taux de chômage, de niveau de rémunération, de degré de surexploitation ou d'impasse pour l'avenir.

II-17. Le syndicalisme peut être aujourd'hui un apport important pour la jeunesse. Nous devons revendiquer l'enseignement de l'histoire sociale, du droit du travail et du rôle des syndicats, à l'école, dans les filières générales et professionnelles, ainsi qu'à l'université. Les jeunes ont, pour leur part, beaucoup de choses à apporter au syndicalisme. Nous sommes véritablement face à un changement de génération.

II-18.Les jeunes vivent des situations très diverses. Notre ambition est celle d'un syndicalisme de masse susceptible de répondre aux besoins de chacun d'entre eux. Depuis dix ans, la durée des études a cessé de s'allonger. Entre 15 et 29 ans, 65% des jeunes sont scolarisés, 48% occupent un emploi, 8% sont au chômage. Les services de l'éducation nationale, faute de moyens adéquats, sont mis dans l'incapacité de répondre aux difficultés d'une partie de la jeunesse. Pour ceux et celles qui quittent l'école le plus tôt, souvent sans diplôme, ce sont des années de galère à la frontière du salariat avant d'accéder au premier emploi, en allant le plus souvent de contrat précaire en contrat précaire. Les jeunes actifs ouvriers et employés subissent une précarité intense avec de très bas salaires, des conditions de travail et de vie indécentes. Cette précarité chronique appelle un syndicalisme de proximité organisant l'entraide et l'action.

II-19. Trop de jeunes se retrouvent dans l'impossibilité d'envisager des études à cause d'une insuffisance de moyens financiers. Dans le même temps, la proportion de jeunes contraints d'exercer une activité salariée pour financer leurs études ne cesse de s'accroître, alors même que cette double activité est un facteur important d'échec aux examens. Les inégalités sociales se traduisent par un inégal accès aux études, aux diplômes, aux emplois qualifiés. L'abaissement de l'âge légal d'entrée en apprentissage contribue à la reproduction des inégalités sociales. Beaucoup de jeunes subissent une utilisation abusive des stages qui permettent aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre quasi-gratuite en tirant le statut des autres salariés vers le bas. Le logement est devenu une préoccupation centrale. Les jeunes diplômés vivent plusieurs années de précarité avant de s'insérer sur le marché du travail. La non reconnaissance des diplômes, des qualifications, devient la règle pour abaisser le niveau de leurs salaires.

II-20.La précarité débouche sur une paupérisation durable avec un décrochage entre le niveau de responsabilités et le niveau de rémunération et de vie.

II-21. Jamais auparavant la question de l'insertion dans le travail n'avait été autant au cœur de luttes étudiantes. Jamais, non plus, les manifestations de stagiaires n'avaient occupé ainsi le devant de la scène.

II-22. Pour la jeunesse scolarisée, nous avons besoin de poursuivre et développer les coopérations avec les syndicats représentatifs des lycéens et étudiants, comme l'Unl ou l'Unef, ainsi qu'avec les associations de jeunesse comme la Joc.

II-23. Si la sympathie envers le syndicalisme, et singulièrement envers la Cgt, domine parmi les jeunes, il faut parvenir à ce qu'ils se l'approprient. L'avenir du syndicalisme et le leur en dépendent.

II-24. Les jeunes priorisent une culture de débats et des objectifs concrets d'action. Ils ont besoin d'un cadre collectif où le libre arbitre est sollicité et non nié. Ils rejettent tout ce qui ressemble à un moule et refusent, dans leur grande majorité, d'adhérer à un corpus idéologique. Leurs engagements sont souvent caractérisés comme des engagements « zapping », où on ne se mobilise que sur une revendication ponctuelle.

II-25. La communication de réseau, l'utilisation d'Internet font partie de leur quotidien.

II-26. Écoute, débats libres et approfondis sur la nécessité d'un syndicalisme durable pour conforter le rapport de forces, développement de l'entraide et efficacité pour la défense et le respect des droits sont des passages obligés pour favoriser la rencontre entre leurs aspirations et la Cgt.

II-27. Les jeunes nous demandent de faire avec eux la démonstration de l'utilité du syndicalisme, de mettre nos pratiques en conformité avec nos discours.

II-28. La Cgt a un champ d'intervention majeur devant elle dès lors qu'elle sera en mesure d'opérer des transformations dans ses pratiques : transmettre du savoir-faire, oui, mais surtout encourager les initiatives et les prises de responsabilité.

## **II-29. RÉSOLUTION N°2**

### **II-30. CONSTRUIRE LA CGT AVEC LES JEUNES : UN ENJEU MAJEUR**

II-31. « Apporter des réponses syndicales aux besoins de la jeunesse », cet objectif doit devenir un axe majeur de notre activité.

II-32. Première génération à vivre plus mal que celles qui l'ont précédée, elle est menacée dans son niveau et ses conditions de vie mais aussi quant à son avenir. Elle est la cible majeure des politiques de déréglementation du droit du travail, de flexibilisation des emplois, d'extension de la pauvreté parmi les salariés. C'est aussi à partir de la fragilisation de la situation de la jeunesse que sont menés les coups les plus durs contre notre système de protection sociale solidaire et la retraite par répartition.

II-33. Une grande partie des jeunes partagent les valeurs et les objectifs de la Cgt. Avec les jeunes, la Cgt est déterminée à relever le défi d'une activité syndicale qui favorise les solidarités inter-générationnelles pour permettre à la jeunesse de prendre toute sa place dans la société, dans le salariat et dans la Cgt. Chaque structure syndicale doit veiller à sensibiliser et à former les syndiqués aux problématiques de la jeunesse.

### **II-34. Le Congrès confédéral décide :**

II-35. • De faire de la réponse aux besoins et aux attentes des jeunes une priorité de notre activité syndicale impliquant solidairement toutes les organisations de la Cgt.

II-36. • D'ouvrir un large débat sur les moyens à mettre en œuvre pour que les organisations de la Cgt parviennent à tisser un lien syndical de lutte, de solidarité et d'entraide, qui soit utile à l'accompagnement des premiers pas des jeunes dans l'activité professionnelle.

II-37. • De lancer un vaste plan de travail impliquant l'ensemble des organisations Cgt et visant :

II-38. –Au développement de coopérations à tous les niveaux avec les organisations de jeunesse afin de donner plus de force aux revendications des jeunes et à leurs luttes liées à l'autonomie financière, à leurs conditions de vie et d'émancipation, à l'amélioration de leur formation initiale et continue et de leurs protections sociales.

II-39. –À un réel accueil syndical des jeunes, salariés ou stagiaires, présents sur les lieux de travail, dans les bassins d'emploi. Les organisations de la Cgt doivent s'organiser pour les former sur le monde du travail et sur leurs droits dans l'entreprise. Elles doivent s'organiser pour que cet accueil puisse se concrétiser même là où la Cgt est faiblement présente voire inexistante. Cet accueil doit être adapté selon que ces jeunes salariés intègrent le travail dans le cadre d'un emploi stable ou non. Quelle que soit leur situation, les jeunes doivent pouvoir trouver dans la Cgt écoute, information, propositions, solidarité et utilité de se syndiquer.

II-40. –À une transformation de nos modes de fonctionnement en lien avec la charte de qualité de vie syndicale afin que les jeunes prennent toute leur place dans la définition des revendications, des formes d'action, dans la vie syndicale et dans les responsabilités syndicales. La démarche Cgt doit être sans ambiguïté, il s'agit de travailler à faire avec eux et non à leur place.

II-41. –Au développement d'une politique de formation et d'information syndicales à destination des jeunes syndiqués de la Cgt. En veillant à ce qu'ils y aient réellement et rapidement accès et en leur offrant une information rapide, incluant l'usage d'Internet.

## **II-42.Des questions nouvelles dans la dynamique des luttes**

II-43. Les huit organisations syndicales présentes au plan national ont défini, le 5 janvier 2009, et précisé, le 26 mai 2009, une plate-forme de propositions alternatives face à la crise. Sur cette base, elles ont construit cinq mobilisations nationales interprofessionnelles unitaires en cinq mois, en vue d'obtenir des négociations, à tous les niveaux, sur les objectifs définis en commun.

II 44. Pour la première fois dans l'histoire, la totalité des organisations syndicales se sont ainsi alliées pour faire prévaloir une plate forme revendicative commune au contenu élevé et pour impulser des mobilisations nationales interprofessionnelles. Le contexte en a été fortement marqué. Dans un premier temps, cela a permis de contrecarrer les comportements habituels en période de crise (repli sur soi, oppositions catégorielles, désyndicalisation...), d'engager des mobilisations d'ampleur exceptionnelle au début de l'année 2009, et d'alimenter de larges débats sur les causes de la crise et les moyens de la surmonter. Le pouvoir des actionnaires, le partage des richesses, la place du travail, la nécessaire relance du pouvoir d'achat, la place des services publics et de la protection sociale, les droits des élus du personnel ont ainsi été l'objet d'une intense bataille d'idées.

II 45. Après quelques premières réponses minimales et insuffisantes, le gouvernement et le patronat ont repris leur offensive contre les droits des salariés. Cette intransigeance cumulée

avec la dimension internationale de la crise a rendu la poursuite de la mobilisation unitaire interprofessionnelle plus difficile dès la fin du 1er semestre 2009.

II-46. La grève générale en Guadeloupe et les mobilisations puissantes en Martinique, à la Réunion et en Guyane, tout en relevant de réalités propres aux départements d'outre-mer, ont démontré l'ampleur des exigences sociales et démocratiques des salariés et de la population et la dynamique d'une démarche de rassemblement sur la base de ces exigences. Elles ont donné lieu à de multiples débats et initiatives sur les solidarités à développer pour contribuer à leur succès mais aussi sur les expériences et leçons à en tirer pour la conduite des luttes, en Métropole.

II-47. Les mobilisations syndicales européennes, plus nombreuses, participent aussi au rapport des forces. Elles ne sont cependant pas encore au niveau suffisant pour contrecarrer efficacement les pratiques de dumping social mises en œuvre par le patronat. Ces mobilisations devraient bénéficier d'une meilleure prise en compte par toutes les organisations de la Cgt pour favoriser une large implication des salariés. Car, si elles ne sont pas encore suffisantes pour peser, elles contribuent à une convergence solidaire des luttes des travailleurs à l'échelle internationale.

II-48. Les mobilisations unitaires ont renforcé la légitimité des luttes et contribué à les dynamiser, y compris dans des entreprises où il n'y avait pas de syndicat. Elles ont aidé à faire percevoir les responsabilités quant aux causes de la crise et à identifier des réponses pour en sortir. Elles ont favorisé les solidarités.

II-49. Ceci a contribué à un soutien grandissant de la population aux luttes, malgré les tentatives de les discréditer en médiatisant certaines expressions d'indignation des salariés face aux comportements de certaines directions d'entreprises. Le gouvernement n'a pas réussi à obtenir un consensus autour d'une politique de répression.

II-50. Par leur succès, leur durée, mais aussi leurs difficultés, elles ont fait naître des questions et problématiques nouvelles : sur leur étalement dans le temps par exemple, ou sur les formes adoptées visant à alterner les actions en semaine et le week-end afin d'impliquer toujours un plus grand nombre de salariés.

II-51. La CGT n'oppose pas ces différents types d'action. Au contraire, elle considère que chaque mobilisation, de l'entreprise au rendez-vous interprofessionnel national, participe au processus revendicatif.

II-52. A tous les niveaux, chaque rendez-vous revendicatif a sa propre logique et son propre contenu. Ils contribuent à des rassemblements larges pour imposer des négociations favorables aux salariés et ouvrent des perspectives nouvelles. Chaque temps fort national interprofessionnel unitaire a permis d'avancer dans ce sens mais la question de la durée et de l'enracinement de ce processus reste posée.

II-53. La Cgt a, d'emblée, insisté sur la nécessité d'enraciner les revendications et les actions sur les lieux de travail à partir des sensibilités propres à telle ou telle profession et de construire les convergences unitaires à tous les niveaux. Cela n'a toutefois rien d'automatique. On a même constaté que les mobilisations, dans certaines professions, réussissaient mieux dans un cadre interprofessionnel unitaire, ce qui a renforcé les attentes à l'égard des initiatives des huit organisations et contribué, à notre corps défendant, à un relatif attentisme entre deux initiatives nationales interprofessionnelles.

II-54. Sans sous-estimer l'importance du débat sur la tactique des luttes, il ne faut cependant

pas perdre de vue celui, essentiel, sur le contenu de celles-ci : des propositions alternatives à la crise, avec un contenu social transformateur.

II-55. Poser cet enjeu éclairé à la fois le niveau du rapport de forces à atteindre, la profondeur et l'importance des débats à mener avec les salariés, demandeurs d'emploi et retraités et les capacités de rassemblement à développer dans la durée. Les différentes phases de la crise, les restructurations en cours du capitalisme, comme les évolutions constatées au niveau de la bataille idéologique obligent, sans cesse, à apporter de nouvelles explications, à avancer des propositions alternatives concrètes, pour nourrir les mobilisations dans un contexte en perpétuelle mutation.

II-56. Ces débats qui traversent la Cgt sont également présents dans les réunions entre les différentes organisations syndicales. La Cgt veut permettre aux salariés d'en être acteurs

II-57. Conquérir une plus grande implication des salariés dans les luttes, les négociations, le syndicalisme

II-58. Par deux fois, en 2006 dans la lutte victorieuse contre le Cpe et au début 2009 pour des revendications alternatives face à la crise, les salariés ont répondu par millions aux initiatives de mobilisations impulsées par une intersyndicale composée de la totalité des syndicats de salariés.

II-59. Ils ont ainsi démontré leur attachement à l'unité des syndicats qui permet de créer les conditions du rapport de forces nécessaire pour amener le patronat et le gouvernement à négocier. Des expériences similaires se réalisent dans un certain nombre de branches professionnelles, d'entreprises ou de Services publics, dès lors que des enjeux majeurs sont posés.

II-60. La Cgt y voit la validation de sa démarche de « syndicalisme rassemblé » initiée depuis plusieurs congrès confédéraux. Cette démarche vise à favoriser les convergences d'actions sur tel ou tel objectif revendicatif, avec tous les syndicats qui souhaitent agir sur les mêmes sujets, quelles que soient les différences ou divergences qui existent par ailleurs. Le rassemblement sur des objectifs revendicatifs communs ou convergents doit se conjuguer avec le débat sur ce qui continue à faire problème entre les organisations syndicales.

II-61. C'est une construction dynamique des relations intersyndicales qui n'exclut ni ne favorise aucune organisation en particulier.

II-62. L'un des éléments clés du rapport des forces tient à la capacité de la Cgt à favoriser l'implication la plus large des salariés dans les constructions revendicatives, dans l'unité d'action, les luttes, les négociations.

II-63. Un large déploiement d'initiatives et de propositions propres à la Cgt est indispensable. Elles doivent être conçues dans un esprit d'ouverture et de rassemblement, de mises en débat, entre les syndiqués Cgt en premier lieu mais aussi avec les salariés et les autres organisations syndicales et cela, à tous les niveaux.

II-64. Cela passe par une activité diversifiée, au plus près des lieux de travail et de vie des salariés, demandeurs d'emploi et retraités.

II-65. Cela implique aussi, pour toutes les composantes de la Cgt concernées par un même sujet, une grande cohérence au niveau de notre démarche et de nos propositions revendicatives appuyées sur les repères revendicatifs confédéraux.

II-66. Une nouvelle qualité des relations entre les organisations de la Cgt est donc à rechercher de façon à ce que chaque décision prise par les uns tienne compte de l'avis des autres sans pour autant nuire à la rapidité de réaction de la Cgt.

II-67. C'est donc à un travail permanent de co-élaboration et d'information réciproque auquel il faut s'atteler pour élaborer les propositions Cgt.

II-68. D'autant que les responsabilités de la Cgt sont croissantes, au regard de la place prépondérante que lui accordent les salariés dans les élections prud'homales, les luttes, et de leurs attentes.

II-69. De plus, l'objectif de parvenir à un socle commun de garanties interprofessionnelles pour chaque salarié, à la transférabilité des droits, à la sécurité sociale professionnelle, implique une nouvelle qualité de relations entre les organisations de la Cgt pour mieux articuler les différents niveaux d'intervention et de négociation au service de cette conquête sociale majeure.

II-70. Les niveaux de négociations collectives sont de plus en plus diversifiés : entreprises, services, établissements, groupes, branches, territoires interprofessionnels qui vont eux-mêmes de la localité au bassin d'emploi, jusqu'au niveau européen, voire mondial.

II-71. Avec l'offensive de déréglementation du code du Travail et la mise en cause de la hiérarchie des normes, le patronat et les pouvoirs publics veulent rendre les niveaux de négociation de plus en plus autonome, voire concurrents les uns avec les autres. La cohérence de l'intervention et des propositions de la Cgt est décisive pour contrebalancer cet objectif dérégulateur de dumping social.

II-72. Les groupes et les multinationales utilisent les territoires comme un immense réseau d'aéroports internationaux : les entreprises atterrissent et redécollent au gré des conditions requises par la soif de profitabilité des actions. Les logiques d'externalisation, de sous-traitance, de délégations de services publics, rendent plus difficiles la transparence des lieux réels de décisions et d'intervention ainsi que la construction des convergences au niveau des revendications et des actions.

II-73. Au sein des groupes multinationaux se négocient et se mettent en place des accords de dimension européenne sans que les mandats de négociations, la désignation des acteurs syndicaux à la négociation, le suivi de celle-ci fassent toujours l'objet d'un débat clair et transparent pour les organisations de la Cgt. Ici comme ailleurs, ce sont les syndiqués Cgt qui doivent être au centre de l'information et du choix des orientations.

II-74. Les territoires sont l'objet d'enjeux structurants non seulement pour la vie des salariés mais aussi quant à la place du travail dans notre société : santé, transports, emploi et formation, développement industriel, recherche et développement, logement, culture, éducation. Le territoire ne se résume plus à la seule déclinaison des politiques nationales, il est un lieu d'élaboration des politiques économiques et sociales. De plus, la construction européenne conduit à l'internationalisation des territoires.

II-75. Le patronat qui a bien identifié les enjeux de cette évolution entend promouvoir un type de dialogue social, reposant sur la personnalisation, le lobbying, la culture des sondages et de la communication. Le dialogue social est ainsi avancé en lieu et place de la négociation collective qui implique reconnaissance de la contradiction d'intérêts, de la représentativité des acteurs et du rôle spécifique des organisations syndicales.

II-76. La Cgt se doit d'investir le dialogue social territorial avec la volonté de favoriser

l'intervention des salariés sur tous les enjeux territoriaux, sans oublier celui des choix de gestion des entreprises et Services publics et de leurs rapports avec les territoires. Face à cette multiplication des lieux de négociation, la Cgt doit rester vigilante sur le respect de la hiérarchie des normes. Notre objectif doit être que chaque négociation collective se traduise, non pas par une mise en concurrence des salariés et un recul de leurs garanties, mais par de véritables conquêtes.

## **II-77.Elargir la représentativité de la Cgt**

II-78.Depuis de nombreuses années, la Cgt agit pour que la représentativité syndicale soit fondée sur le vote des salariés et pour que la validation des accords collectifs soit conditionnée, à tous les niveaux, à l'application de la règle majoritaire.

II-79.La position commune signée par la Cgt, la Cfdt et deux organisations patronales, transposée partiellement dans la loi du 20 août 2008, constitue un pas significatif dans ce sens. Il en est de même pour l'accord signé par la Cgt, la Cfdt, la Cgc, l'Unsa, la Fsu et Solidaires dans l'ensemble de la fonction publique, le 2 juin 2008

II-80.Désormais, l'expression des salariés à l'occasion des élections professionnelles va :

II-81.– leur permettre de choisir les syndicats qui les représentent à la table des négociations (dans l'entreprise ou le service, la branche, au niveau interprofessionnel),

II-82.–déterminer le poids de chaque syndicat pour la validité des accords collectifs,

II-83.–contribuer à définir la représentativité nationale interprofessionnelle des différentes organisations.

II-84. Au fur et mesure de leur mise en œuvre, ces nouvelles règles devront permettre de conquérir des droits et de nouveaux pouvoirs d'intervention. Cela va permettre de rendre la négociation collective plus lisible, plus cohérente, de la rééquilibrer dans un sens favorable aux salariés. C'est pourquoi, elles font d'ores et déjà l'objet d'une bataille acharnée de la part des employeurs qui ne veulent rien céder de leur pouvoir unilatéral. La remise en cause de la notion de communauté de travail, à laquelle la Cgt est très attachée, ou encore l'entêtement du Medef dans son refus de négocier des droits nouveaux pour les salariés des TPE, sont autant d'illustrations.

II-85. Les débuts de mise en œuvre de la réforme bousculent déjà les pratiques syndicales, patronales et gouvernementales. Ils donnent lieu à de premiers affrontements dans leur application parce que c'est l'avenir du paysage syndical, la légitimité et l'efficacité des syndicats qui sont en jeu. La Cgt ne laissera pas passer des interprétations restrictives de la loi visant notamment à contester son implantation dans les entreprises.

II-86.La Cgt agit pour l'application de ces nouveaux droits à l'ensemble des salariés, y compris ceux travaillant dans les petites entreprises, dans l'artisanat, selon des modalités adaptées à la taille et aux caractéristiques des entreprises.

II-87.Dans le même esprit, pour permettre aux organisations syndicales d'assumer pleinement les responsabilités qui découlent de ces nouvelles règles, la Cgt revendique la reconnaissance de véritables droits interprofessionnels.

II-88.Elle revendique aussi que la représentation des syndicats dans les institutions et organismes soit proportionnelle à leur représentativité réelle et que des critères de

représentativité soient également définis pour les organisations patronales.

II–89.La Cgt poursuit son action pour obtenir la clause de majorité simple (50 %) pour la validité des accords collectifs, à tous les niveaux de négociation et dans le respect de la hiérarchie des normes, et pour la réduction à deux ans de la durée des mandats.

II–90.La Cgt veut gagner, auprès des salariés, la bataille de sa propre représentativité, dans un maximum de branches et d'entreprises, dans la fonction publique et les Services publics et au plan national interprofessionnel.

II–91.Cela appelle une mobilisation convergente et solidaire exceptionnelle des organisations de la Cgt, pour gagner partout une audience électorale renforcée de la Cgt.

II–92.Chaque élection professionnelle, à quelque niveau que ce soit, devra faire l'objet d'une préparation et d'une campagne solidaire entre les organisations de la Cgt. Pour s'implanter, conquérir, conserver, faire grandir, partout, le poids électoral de la Cgt ainsi que sa légitimité à représenter les salariés de tous les collègues et à négocier en leur nom.

II–93.Les nouvelles règles créent aussi de nouvelles responsabilités, pour la Cgt, quant aux négociations et à l'appréciation de leurs résultats.

II–94.La Cgt veut contribuer à faire vivre la négociation comme un droit des salariés exprimé par le biais des organisations syndicales.

II–95.C'est pourquoi elle veut développer, à toutes les étapes de la négociation, la consultation des salariés appréciée comme un élément décisif de sa pratique syndicale démocratique.

II–96. La consultation des salariés fait partie intégrante de la démarche revendicative de la Cgt. Elle favorise le rapport de forces dans l'intérêt des salariés et permet de placer l'ensemble du processus de négociation, du début jusqu'à la fin, sous leur responsabilité. Cette démarche implique de consulter les salariés et de respecter leur avis, quant à la signature ou non de la Cgt, sur le compromis qui résulte de la négociation collective.

II–97. La Cgt veut conjuguer démocratie syndicale et consultation des salariés. Les propositions de la Cgt, à chaque étape, doivent être élaborées par les syndiqués et mises en débat parmi les salariés, avec la volonté de rendre compte, de dialoguer, de mobiliser et de renforcer les liens entre salariés et syndicats Cgt.

II–98. Cette démarche est encore plus importante dans les cas où, compte tenu de son poids électoral, la signature de la Cgt décidera de la validation ou non de tel ou tel accord collectif.

II–99.Elle le fera avec la volonté d'acter toutes les évolutions favorables aux salariés, de contrecarrer les réformes nocives et de concrétiser le rapport de forces le plus favorable possible aux salariés. **II–100.Renforcer la légitimité du syndicalisme**

II–101.Le champ d'intervention des syndicats a tendance à s'élargir du fait de plusieurs évolutions : une part croissante de la population active est salariée, les sphères sociales et sociétales sont de plus en plus imbriquées.

II–102.Les convergences entre syndicats et Ong de défense de l'environnement lors du Grenelle de l'environnement, les mobilisations pour la santé et l'hôpital public, plus généralement celles pour la défense et le développement des Services publics, de La Poste, pour le droit au logement, les luttes pour la défense des libertés démocratiques et contre tout fichier informatique centralisé (type Edvige) avec les associations de défense des droits de l'Homme, les

actions et grèves pour la régularisation des travailleurs sans papiers, témoignent de cette évolution. Ce sont autant d'occasions de rencontres entre la Cgt et des associations aux contours et motivations diverses, de construire des rassemblements élargis et donc plus efficaces. Ces relations sont sources d'enrichissement réciproque dès lors qu'elles sont construites sur des bases de loyauté et de respect mutuels.

II-103. Pour autant, la faiblesse de la syndicalisation et la division syndicale alimentent régulièrement des campagnes visant à dénigrer et à contester la légitimité du syndicalisme à représenter les salariés, à parler en leur nom, à tous les niveaux de la société.

II-104. L'unité des syndicats réalisée ces derniers mois autour d'une plate-forme revendicative au contenu transformateur élevé, le succès des mobilisations, la durée du processus, ont créé des attentes et perspectives nouvelles. Toutes ne relèvent pas du champ et des prérogatives syndicales.

II-105. La Cgt est ouverte à tous les débats et initiatives visant à élargir les rapports de forces, à permettre aux salariés, retraités et demandeurs d'emplois d'intervenir massivement pour améliorer leur situation, à favoriser leur unité.

II-106. C'est pour cela qu'elle réaffirme la nécessité de l'indépendance et de l'autonomie de la démarche syndicale, du respect de la démocratie syndicale et des diversités d'opinions de ses syndiqués. Nous devons continuer de tracer le sillon d'un syndicalisme toujours mieux reconnu comme acteur à part entière des transformations sociales qui n'est pas subordonné à la stratégie ou aux objectifs de quelque parti politique que ce soit.

II-107. La Cgt n'est ni indifférente, ni neutre vis-à-vis des grands débats qui traversent la société. Elle y prend part à partir de ses préoccupations d'organisation syndicale qui ambitionne, quelle que soit la nature du pouvoir politique, de permettre aux salariés de se défendre, de conquérir pas à pas des réponses aux problèmes qui sont les leurs, de participer par l'action à un processus de transformations sociales.

II-108. Elle est disponible, pour des rapports d'organisation à organisation, avec les partis politiques démocratiques, fondés sur le respect mutuel des prérogatives de chacun. La Cgt attend d'eux qu'ils respectent son autonomie d'analyse, de propositions et d'actions.

II-109. La démarche de rassemblement des salariés et des syndicats dans l'action reste sa priorité.

II-110. Loin de toute démarche d'appareil, elle s'affirme disponible à toutes évolutions permettant au syndicalisme d'impliquer un plus grand nombre de salariés et de peser plus fort, plus nombreux, plus unis face aux pouvoirs politiques et économiques.

## **II-111. RÉSOLUTION N°3**

### **II-112. DONNER AUX SALARIÉS DE NOUVEAUX MOYENS DE SE FAIRE ENTENDRE, ELARGIR LA REPRESENTATIVITÉ DE LA CGT, UNE LÉGITIMITÉ ACCRUE AU SYNDICALISME**

II-113. Le Congrès se félicite des efforts réalisés par la Cgt pour parvenir à la constitution d'un front uni des organisations syndicales.

II-114. Les actions impulsées par les huit organisations syndicales de salariés, le contenu de leurs propositions revendicatives communes, les mobilisations impressionnantes auxquelles elles ont donné lieu confirment qu'au delà des différences, voire des divergences qui subsistent,

il est possible que les syndicats se rassemblent et agissent sur des objectifs communs.

II-115. Le Congrès décide de poursuivre, d'élargir et de déployer à tous les niveaux, la démarche revendicative et unitaire de la Cgt.

II-116. Cette démarche « de syndicalisme rassemblé » vise à favoriser les convergences d'actions, du local à l'international, chaque fois que cela est possible, avec tous les syndicats qui le souhaitent sans ignorer les différences.

II-117. Les questions nouvelles, surgies dans la dynamique des luttes, nécessitent une large implication des salariés, demandeurs d'emplois et retraités dans les débats et les actions.

II-118. Le Congrès insiste sur la capacité d'initiatives et de propositions propres à la Cgt pour conforter cette démarche.

II-119. Des liens plus étroits entre syndicats et associations favorisent les rapports de forces. La Cgt participe à développer ces liens avec le monde associatif (environnement, pauvreté, droits des femmes, travailleurs sans-papiers, lutte contre l'homophobie, solidarité internationale et développement, droits de l'Homme, mal-logés ...). Ce travail ensemble sur les objectifs concrets, clairement identifiés permet de peser plus efficacement sur les directions d'entreprise, les gouvernements, les instances internationales.

II-120. La Cgt décide de poursuivre ces relations sur des bases de loyauté réciproque, de respect mutuel et d'indépendance.

II-121. La Cgt se félicite d'avoir contribué à faire émerger de nouvelles règles de représentativité syndicale et de validité des accords collectifs.

II-122. Celles-ci devront permettre de conquérir, au fur et à mesure de leur mise en œuvre, des droits nouveaux, des pouvoirs d'intervention et un véritable outil de transformation sociale pour les salariés.

II-123. C'est un changement considérable. Il appelle une mobilisation solidaire, cohérente et convergente de toutes les organisations de la Cgt pour concrétiser ces droits et améliorer la loi.

II-124. Le Congrès de la Cgt décide d'investir ses organisations dans une mise en œuvre dynamique conquérante et démocratique des nouveaux critères de représentativité et de validation des accords :

II-125. • Pour gagner une représentativité accrue de la Cgt dans les entreprises, les branches professionnelles, les Services publics et la Fonction publique, au plan national interprofessionnel. Chaque élection professionnelle, à quelque niveau que ce soit, devra faire l'objet d'une préparation et d'une campagne solidaire entre les organisations de la Cgt.

II-126. • Pour permettre une plus grande implication des salariés dans les négociations.

II-127. La Cgt veut contribuer à faire vivre la négociation comme un droit des salariés exprimé par les organisations syndicales.

II-128. C'est pourquoi, forte de l'expression des syndiqués, elle veut développer, à toutes les étapes, la consultation des salariés comme un élément décisif de sa pratique syndicale démocratique.

II-129. • Pour investir les nouveaux lieux de concertation et de négociation, en territoire et au

plan européen et mondial, avec une démarche de construction revendicative élaborée en commun par les organisations Cgt concernées et cohérente avec les repères revendicatifs confédéraux.

II-130. Le congrès de la Cgt affirme sa volonté d'allier conquêtes électorales et démarche de rassemblement.

II-131. La Cgt, attachée aux principes fondateurs du syndicalisme confédéré et interprofessionnel, œuvre au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical.

II-132. La Cgt, confortée dans sa première place aux élections prud'homales et dans les mobilisations, se voit assigner des responsabilités plus fortes encore pour œuvrer au rassemblement du syndicalisme.

II-133. Elle veut contribuer avec détermination à ce que les salariés et les organisations syndicales se rassemblent pour peser plus unis et plus forts. II-134. La multiplication des organisations syndicales, loin de favoriser la syndicalisation et l'unité des salariés, alimente la dispersion et la division.

II-135. La capacité des salariés à peser sur les choix et à défendre leurs intérêts communs s'en trouve affaiblie.

II-136. La Cgt observe que les recompositions syndicales inspirées d'abord par des stratégies électorales déconnectées de l'opinion des salariés et des syndiqués, ne sont pas les réponses appropriées.

II-137. La Cgt estime qu'il est nécessaire d'insuffler, à tous les niveaux, des relations d'un type nouveau entre syndicats afin de conjuguer démocratie représentative et unité. Elle affirme sa propre disponibilité pour s'engager dans des évolutions susceptibles d'aller dans ce sens.

**II-138. La Cgt propose d'ouvrir à ce sujet un dialogue ouvert, sincère et transparent avec les autres organisations syndicales.**

### **III-1. Partie III :**

#### **Des modes d'organisation pour la syndicalisation du plus grand nombre de salariés : actifs, retraités et privés d'emplois**

III-2 Les décisions que prennent les syndicats influent aussi bien sur leurs propres orientations, pratiques et formes d'organisations, que sur celles des autres organisations de la Cgt.

III-3 Ceci démontre l'importance des décisions prises par les syndicats en congrès confédéral pour imprimer une démarche cohérente à toutes les structures et organisations de la Cgt.

III-4 Le lieu où tous les syndicats peuvent donner leur avis sur le fonctionnement et les évolutions de tous les syndicats mais aussi de toutes les fédérations, organisations territoriales et de la confédération, c'est le congrès confédéral.

III-5 Les statuts de la Cgt précisent notre conception du fédéralisme : à la fois autonomie des organisations et recherche des convergences entre elles.

III-6 C'est la conjugaison et la complémentarité de ces deux concepts qui font de la Cgt une organisation à la fois diverse, car très en prise avec les différentes réalités du salariat, et

cohérente quant à ses objectifs et ses valeurs, condition pour construire des rapports de forces transformateurs.

III-7 .Le fédéralisme ne doit donc ni se vivre ni se pratiquer comme un obstacle aux mises en commun. Au contraire, cela devrait être une chance pour chacun d'apporter son point de vue et ses propositions sur les évolutions à conduire, dans une vue d'ensemble de la Cgt.

III-8 la syndicalisation : un enjeu pour le rapport des forces.

III-9 Pour être en mesure de peser plus fortement sur les choix économiques et sociaux, il faut travailler à la construction d'un rapport de forces d'une toute autre dimension.

III-10 Cela suppose d'être un syndicat fortement présent et organisé dans les entreprises, petites et grandes, les Services publics et la fonction publique, les localités et bassins d'emplois, les branches professionnelles.

III-11 Cela suppose d'être un syndicalisme d'adhérents, reposant sur une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation. Cette dynamique doit permettre à la Cgt, de rayonner sur l'ensemble du salariat pour devenir la grande force syndicale des travailleurs d'aujourd'hui, celle dans laquelle ils se reconnaissent, avec laquelle elles et ils ont envie de s'investir pour transformer leurs conditions de travail, sociales et de vie.

III-12 L'enjeu de la syndicalisation est un axe majeur pour notre organisation et doit devenir une préoccupation permanente. Il faut y consacrer des efforts solidaires et coordonnés des organisations Cgt, à tous les niveaux : c'est en effet avec la Cgt d'aujourd'hui que nous créerons la Cgt de demain.

III-13 Les secteurs en croissance d'emplois sont ceux où la syndicalisation est la plus faible. Développer la syndicalisation partout où elle est faible est donc un défi à relever ensemble car aucun syndicat Cgt ne peut être fort dans son périmètre d'activité si la Cgt est globalement faible.

III-14 Au contraire, parvenir à ce qu'il y ait deux ou trois fois plus de syndiqués Cgt changerait pour tous, durablement, les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité syndicale et le rapport de forces global.

III-15 L'objectif n'est donc pas de répartir autrement les adhérents actuels mais de créer ensemble les conditions d'une véritable progression du nombre de syndiqués dans toutes les catégories de salariés, les secteurs professionnels et sur tout le territoire.

III-16 C'est une démarche exigeante parce que nous visons l'intervention des salariés eux-mêmes. Organisés en plus grand nombre dans la Cgt, ils sont moins vulnérables vis-à-vis de leurs employeurs et pour faire respecter leurs droits. Unis avec d'autres, ils contribuent à la définition de leurs revendications et à l'organisation de l'action, à être reconnus comme acteurs à part entière de la société, porteurs de valeurs et d'exigences quant à l'organisation et à la finalité du travail.

### **III-17 Une démarche de transformation cohérente et partagée**

III-18 Pour faciliter et pérenniser la syndicalisation, il faut aussi développer une démarche de transformation de notre organisation, cohérente quant à ses finalités et ses ambitions, coordonnée dans ses mises en œuvre, diversifiée pour tenir compte à la fois des réalités et des

spécificités.

III–19 Ces dernières années, nous avons progressé dans la définition de modes de vie Cgt partagés : la charte de la vie syndicale, la charte des élus et mandatés, la charte de l'égalité femmes/hommes dans la Cgt ont enrichi le cadre commun de référence de pratiques et de démarches communes à toutes les organisations de la Cgt.

III–20 Pour autant, des difficultés persistent dans la mise en œuvre de pratiques démocratiques fondées sur la place des syndiqués. Elles concernent notamment celles des femmes dans notre organisation. La Cgt et ses structures doivent s'engager à repenser leur mode de fonctionnement pour qu'elles prennent toute leur place dans celle-ci, y compris au plus haut niveau de responsabilités. La désignation des délégués et représentants syndicaux méritent des efforts communs dans l'organisation pour faire reposer la constitution des listes des élections professionnelles sur une délibération des syndiqués concernés.

III–21 Force est de constater les obstacles à faire vivre partout ces références collectives comme la base première de la Cgt. De ce fait, la notion même de syndicalisme confédéré s'en trouve appauvrie.

III–22 La confédération Cgt commence dès lors qu'il y a une organisation, des syndiqués, une vie syndicale de la Cgt. Chacune des organisations détient une part de l'activité confédérée. La confédération est elle-même la résultante des mises en commun réalisées par ses organisations à tous les niveaux. Cela implique une qualité de relations et de prise en compte par les uns et par les autres, des problèmes et propositions des uns et des autres sans commune mesure avec ce qui se fait actuellement.

III–23 Le syndicalisme confédéré est percuté par les mutations du salariat, notamment par les phénomènes d'individualisation, de mises en concurrence, de repli sur soi, par les oppositions inter-catégorielles, inter-générationnelles encouragées par les politiques patronales et gouvernementales.

III–24 Promouvoir les solidarités revendicatives et de luttes entre tous les salariés — ce qui constitue le sens de la confédération des syndicats — est rendu plus difficile par l'ampleur, la rapidité, l'intensité des restructurations qui détruisent les collectifs de travail, créent des différences dans les statuts d'emplois, déstabilisent les structures syndicales.

III–25 Les difficultés de vie démocratique, conjuguées avec un nombre insuffisant de syndiqués conduisent parfois à des tensions, des oppositions qui rendent plus fragile l'attachement à un syndicalisme confédéré qui a naturellement le devoir de prendre en compte les situations dans leurs diversités.

III–26 De nouvelles formes d'organisations corporatives surgissent. Elles tiennent parfois un discours dont le radicalisme sert à masquer les impasses auxquelles elles conduisent en isolant certaines catégories de salariés au lieu de les rapprocher des autres.

III–27 Pourtant, le syndicalisme confédéré Cgt est générateur de mobilisations qui démontrent sa capacité à déployer un syndicalisme non seulement de convergences entre les professions mais surtout de solidarité à l'égard de toutes et tous, qu'ils ou elles aient ou non un travail, un statut, un contrat de travail précaire ou à durée indéterminée ou qu'il soit retraité.

III–28 C'est à l'appui de cette expérience qu'il faut aujourd'hui opérer les évolutions nécessaires pour qu'il joue pleinement son rôle dès le lieu de travail.

### **III-29 Un syndicat Cgt pour tous les syndiqués III-30 Le syndicat est l'organisation de base de la Cgt.**

III-31 La raison d'être du syndicat est de permettre à tout syndiqué de participer, d'agir dans la Cgt, de faire progresser sa situation individuelle dans un cadre collectif, sur son lieu de travail et au-delà.

III-32 Il existe cependant une très grande diversité de taille, de niveau (entreprise, départemental, régional, voire national) entre les syndicats sans qu'aucune forme ne puisse servir de modèle « idéal » pour tous.

III-33 Nombre de syndiqués ne disposent pas d'un syndicat en tant que tel : « individuels » dans l'organisation ou rattachés à une section syndicale d'union locale ou de structure professionnelle.

III-34 Il n'est donc pas question de rechercher une norme, mais de s'interroger sur ce qu'il faut bouger pour être plus efficaces et rassembleurs, pour créer les conditions afin que chaque syndiqué ait véritablement une organisation de base à travers un syndicat.

III-35 Aucun salarié désirant se syndiquer ne devrait rester en dehors de la Cgt au prétexte qu'il ne trouve pas de syndicat apte à l'accueillir. Trop souvent, ce sont les unions locales ou les unions syndicales professionnelles qui sont amenées à se substituer à celui-ci, ce qui n'est pas leur rôle.

III-36 Souvent, quand un salarié se syndique, c'est pour ses revendications, mais c'est aussi pour sortir de l'isolement, trouver un lien, de la solidarité, des lieux de débats et d'actions. Le maintenir dans une situation « d'isolé » est l'antithèse de ce que la Cgt devrait lui proposer. Sortir de cette situation dans laquelle sont confinés un très grand nombre de syndiqués est impératif. Tout l'effort d'organisation doit être orienté dans ce sens.

III-37 Dès lors, le territoire devient un lieu décisif et stratégique parce que le souci de la proximité doit conduire à une définition optimale du syndicat et de ses sections.

III-38 Il s'agit donc de permettre l'échange d'expériences et de réflexions entre les syndicats, dans le congrès, plus largement entre les syndiqués, sur le périmètre, les missions, le fonctionnement, la vie démocratique du syndicat afin de faire évoluer tout ce qui nuit aujourd'hui à une syndicalisation plus large et à une plus grande intervention des syndiqués dans la vie syndicale.

III-39 Il y a tout lieu de s'interroger sur le périmètre de chacun des syndicats.

III-40 Le territoire n'est pas qu'une échelle géographique, il est en rapport avec des réalités politiques, économiques, administratives. Quel est aujourd'hui le territoire pertinent pour la constitution du syndicat ? L'entreprise ? La localité ? La ville ? Le département, le bassin d'emploi, la filière professionnelle ?

III-41 Quels sont les salariés sur lesquels doit rayonner son activité ? Quels sont leurs statuts d'emplois ? Dépendent-ils du même employeur ou pas ? Comment articuler les diversités professionnelles, de métiers, de fonctions dans une démarche revendicative de conquêtes, d'actions, de négociations ? Comment permettre que chaque syndiqué puisse trouver dans son syndicat des informations, des possibilités de se défendre, de revendiquer et de négocier qui correspondent à toutes les dimensions de la vie au travail et à ses mutations successives ?

III-42 Le professionnel a franchi des frontières, l'entreprise en tant qu'entité économique unifiée correspondant à un certain état du travail collectif a cédé la place à l'entreprise cœur de réseaux. Ces stratégies s'appliquent également avec des rythmes et des degrés différents aux diverses catégories du salariat, ce qui implique que nous soyons implantés partout pour intervenir tant chez les donneurs d'ordres que chez les sous-traitants.

III-43 Que pouvons-nous faire contre cela si nous nous contentons d'une implantation syndicale dans l'entreprise mère ? Nous laisserions dans ce cas place au dumping social et à l'opposition entre salariés. Une telle situation irait à l'encontre des objectifs solidaires d'un syndicalisme fédéré et confédéré.

III-44 Il faut en tirer quelques conséquences sur nos modes d'accueil et d'implication des salariés. L'organisation des salariés ne peut émaner des seuls syndiqués des entreprises cœur de ce nouveau système, d'autant que nous sommes loin d'y être organisés partout, sinon nous accepterions une nouvelle forme de délégation dans laquelle, d'ailleurs, les salariés de la sous-traitance refuseraient d'entrer.

III-45 Être présents et actifs au sein de l'entreprise, sans s'y enfermer, tel doit être l'objectif. Ce débat concerne chaque syndiqué, où qu'il se trouve. Il s'agit de créer les conditions d'exercice de sa citoyenneté dans l'organisation et de son intervention sur son lieu de travail et/ou de vie pour articuler expression individuelle et collective, favoriser les convergences revendicatives et les solidarités.

III-46 L'absence de la Cgt, tant dans les Pme que dans certaines catégories de salariat, est un frein objectif à la construction d'un rapport de forces solidaire. Ce processus touche aussi bien l'entreprise que les services. Il en est d'ailleurs de même dans la fonction publique, où le syndicat ne saurait limiter son intervention aux grands noyaux statutaires nationaux alors même que l'emploi se développe en dehors de ceux-ci. En outre et dans le même temps, il n'est pas question d'abandonner au patronat les acquis institutionnels au niveau de l'entreprise.

III-47 Une réflexion qui concerne aussi les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

III-48 La recherche engagée par toute la Cgt d'une meilleure adéquation entre nos formes d'organisation et le salariat tel qu'il est devenu et tel qu'il se transforme, doit également concerner les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise ; comme sur les autres sujets, tous les syndicats de la Cgt sont à même de porter appréciation sur les meilleures formes d'organisation à trouver et à faire vivre, sans, là non plus, chercher une norme unique.

III-49 La réflexion doit s'engager autour de quelques problématiques :

III-50 À quelles réalités fait aujourd'hui référence l'appellation d'ingénieur, cadre, technicien et agent de maîtrise ? Ils représentent une part croissante du salariat. L'élévation générale des qualifications, les transformations à l'oeuvre dans le processus de travail, les politiques patronales et managériales rapprochent une grande partie d'entre eux des autres catégories. Dans le même temps, de nouvelles différenciations surgissent, liées à la nature des responsabilités exercées et à une certaine autonomisation des relations de travail. D'une part, tous les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise ne sont pas concernés par les mêmes évolutions. D'autre part, celles-ci ne concernent pas seulement les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

III-51 Quels sont alors les contours et le contenu de l'activité spécifique ? Qu'est ce qui, dans la nature des fonctions exercées, le niveau de responsabilités, la place dans la hiérarchie et l'organisation du travail justifie ou non une organisation et une activité spécifiques ?

III-52 Quelles formes d'organisation adopter afin que la Cgt puisse parler et se présenter de manière cohérente aux salariés de toutes catégories dans un même service, une même entreprise, une même profession tout en permettant qu'en son sein, les lct et agents de maîtrise puissent disposer d'un espace leur permettant d'exprimer, de construire et de faire avancer leurs propres revendications ? Les expériences d'organisation spécifique ne doivent-elles pas pouvoir être évaluées collectivement ? **III-53 Innover pour la syndicalisation des privés d'emplois**

III-54 Le maintien et le développement de la syndicalisation des travailleurs privés d'emplois sont un enjeu majeur qui concerne toute la Cgt et interroge également nos formes d'organisation.

III-55 Dans ces catégories de travailleurs se trouvent des jeunes à la recherche d'un premier emploi et qui sont confrontés pour la plupart à des emplois précaires, saisonniers et sous-qualifiés. Il y a aussi des demandeurs d'emploi en chômage de longue durée qui basculent au mieux vers des emplois aidés, des contrats d'insertion, des salariés qui viennent d'être victimes d'un licenciement économique et qui doivent, face à de longues périodes chômées, faire le choix d'un emploi sous-payé. Beaucoup de salariés sont également à temps partiel ou en contrat précaire. Pour tous, l'enjeu est d'obtenir un emploi stable choisi et correctement rémunéré.

III-56 La Cgt se doit de répondre à toutes ces situations par des modes d'organisation qui prennent en compte la double dimension des attentes de ces personnes, celles qu'elles ont en tant que salariés, celles qui relèvent de leur situation provisoire de demandeurs d'emploi.

III-57 Les mobilisations conduites par les comités Cgt de privés d'emplois, l'importance du travail réalisé avec l'appui des organisations territoriales de la Cgt, ont fait la preuve d'une certaine efficacité revendicative. Cela a été le cas pour les centaines de milliers de chômeurs « recalculés ». Cependant, ces mobilisations témoignent aussi de limites quant à une syndicalisation plus importante des privés d'emplois.

III-58 La réflexion doit donc s'engager sur les évolutions à entreprendre pour que nos modes d'organisation gagnent en efficacité et ouvrent des perspectives pour les salariés privés d'emplois en termes de conquête du droit au travail.

III-59 Réciproquement, il faut répondre à leurs revendications et situations spécifiques pendant le temps du chômage.

III-60 A cet égard, il est important que la voix des sans emplois soit représentée dans les structures territoriales et confédérées. Il est encore plus important que chaque privé d'emploi puisse être syndiqué, dans un syndicat de la Cgt, sans que la transition entre deux emplois signifie une rupture de sa syndicalisation et de sa participation à la vie syndicale. III-61 Répondre à la demande de coordination revendicative spécifique à tel ou tel groupe de salariés par la création de syndicats particuliers (chômeurs, intérimaires, sans papiers, stagiaires etc.) serait loin d'être judicieux. III-62 Les comités de chômeurs sont une forme d'organisation des privés d'emplois. D'autres formes de syndicalisation existent comme les syndicats d'entreprises, les syndicats de sites, les syndicats multiprofessionnels. Elles constituent des réponses possibles au niveau territorial qui demandent sans doute à être complétées par des collectifs permettant d'animer les batailles revendicatives propres à telle ou telle **question**.

**III-63 RÉOLUTION N°4 III-64 SYNDICATS : offrir le cadre de syndicalisation nécessaire pour les salariés dans toutes leurs diversités.**

III–65 Le syndicat est l'organisation de base de la Cgt. Il est pleinement responsable dans la Confédération. Á l'interface entre celle-ci et les salariés, il constitue un facteur essentiel de syndicalisation pérenne. Il est aussi le premier niveau de confédéralisation de notre activité.

III–66 Pour répondre au défi de la syndicalisation sur l'ensemble du salariat d'aujourd'hui, la Cgt doit se doter de syndicats capables d'offrir un véritable cadre de syndicalisation pour les salariés dans toutes leurs diversités et pour les retraités.

III–67 La Cgt portera donc ses efforts sur la syndicalisation et l'organisation de tous les syndiqués dans un syndicat, sur la qualité de vie syndicale, la formation syndicale et l'efficacité revendicative de chaque syndicat.

III–68 Le périmètre de chaque syndicat doit être défini selon sa capacité à remplir plusieurs fonctions :

III–69 Élaborer avec les salariés les revendications dans toutes leurs dimensions (professionnelle, locale, interprofessionnelle, nationale...),

III–70 Construire un rapport de forces avec les salariés pour obtenir des avancées dans l'entreprise ou l'établissement mais aussi au-delà, à partir des entités et communautés de travail sur lesquelles le syndicat est amené à rayonner pour créer les convergences et solidarités nécessaires à une démarche de conquête.

III–71 Animer les négociations sur l'ensemble des catégories et établissements et/ou entreprises sur lesquels il rayonne (démocratie, consultation, action ...),

III–72 Mettre en œuvre la démocratie syndicale sur l'ensemble de son périmètre à l'appui de la charte de la vie syndicale votée au 47e Congrès confédéral, de la charte des élus et mandatés et de la charte égalité femmes/hommes. Cela inclut la mise en place de sections syndicales et la prise en compte des diversités et des spécificités.

III–73 Construire et faire vivre les orientations de la Cgt auprès des syndiqués et de l'ensemble des salariés du périmètre du syndicat.

III–74 Participer dans sa mesure et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

III–75 Pour parvenir à ces objectifs, le congrès décide de rendre effectif le rattachement de tout syndiqué à un syndicat et de toute section syndicale ou base organisée à un syndicat.

III–76 Ceci fera l'objet d'une évaluation au 50e Congrès confédéral.

III–77 Pour ce faire :

III–78 1) Un dispositif d'impulsion, décidé par le Ccn, s'attachera à opérer les croisements nécessaires entre Fédérations, Unions départementales et Unions locales afin de faciliter par des propositions partagées la constitution de syndicats dont les formes seront diversifiées en fonction des enjeux posés aux salariés et des attentes des syndiqués.

III–79 Il rendra compte régulièrement de l'avancée de ses travaux et engagera ce processus en veillant notamment :

III–80 au périmètre des syndicats qui doit être adapté pour permettre de remplir les fonctions définies ainsi que la mise en œuvre de la charte de la vie syndicale.

III–81 à l'engagement de tous les syndiqués concernés dans ce processus. Ceux-ci doivent pouvoir participer pleinement à la constitution de leur syndicat qui sera validée par la tenue d'un congrès et le dépôt de statuts.

III–82 2) Chaque syndicat de la Cgt tiendra, avant le 31 décembre 2011, un congrès ou une Assemblée générale des syndiqués afin, notamment, d'examiner s'il convient de modifier son périmètre professionnel et territorial en s'inspirant des orientations des 48e et 49e Congrès. Les fédérations, unions départementales et locales concernées seront invitées à y participer.

III–83 Les Fédérations, Unions départementales et Unions locales auxquelles le syndicat est affilié contribueront à cet examen qui prendra en compte les dispositions résultant du dispositif d'impulsion décidé par le Ccn. Elles créeront les conditions de concertation pour que les syndicats puissent examiner les défis qu'ils ont en commun, les hypothèses de constituer des syndicats professionnels locaux, des syndicats de site etc. Des dispositions particulières seront mises en œuvre auprès des syndicats nationaux pour une contribution effective de leurs organisations territoriales.

III–84 Une commission « affiliation à la Cgt », placée sous la responsabilité du Ccn, est chargée de traiter les éventuels désaccords ou conflits posés par l'adhésion d'un syndicat aux Ud et aux Fédérations.

III–85 3) Un dispositif national, « accueil adhérent », qui impliquera toutes les organisations de la Cgt sera créé. Il s'attachera à informer, orienter, former, accompagner l'adhérent pour permettre une réelle continuité de son adhésion :

III–86 il sera ciblé sur les nouveaux adhérents dont l'affiliation directe à un syndicat n'est pas immédiatement réalisable et devra leur permettre d'être rapidement partie prenante d'un syndicat,

III–87 il devra permettre la continuité d'adhésion syndicale et les moyens de sa réalisation à tous les syndiqués dont la situation professionnelle change, quel qu'en soit le motif, y compris lors du départ à la retraite.

III–88 Le Ccn décidera du mode de fonctionnement de ce dispositif qui devra être opérationnel début 2011 et qui fera l'objet d'une évaluation régulière.

**X X X**

### **III–89 III–90. L'activité professionnelle**

III–90 Les revendications et l'action professionnelles sont un fondement essentiel de notre syndicalisme. Essentiel, parce qu'elles sont un des déterminants de la capacité, de l'efficacité revendicative d'un syndicat. L'évolution du salariat, des entreprises, des collectifs de travail n'a pas rendu accessoire la dimension professionnelle de l'activité syndicale, bien au contraire. Les réponses professionnelles apportées, dès le lieu de travail, continuent à conditionner l'adhésion à la Cgt et la pérennité de celle-ci.

III–91 Nous sommes face à une réalité économique et sociale mouvante et complexe. Le capital imprime nettement celle-ci. Comment, dès lors, élaborer les réponses professionnelles adéquates alors qu'il y a mille façons de construire à partir des diverses aspirations des salariés ? Comment faire en sorte que ces réponses soient porteuses d'avenir et de conquêtes

## sociales solidaires ?

III-92 Une très grande diversité caractérise les fédérations de la Cgt. Diversité par leur champ de syndicalisation, par leur nombre d'adhérents. Les champs fédéraux actuels de la Cgt sont d'abord un héritage d'identités professionnelles constituées de différentes manières : autour des conventions collectives ou des champs statutaires par exemple. Nombre de nos fédérations souffrent de difficultés à déployer une activité territoriale.

III-93 Toutes les fédérations sont aujourd'hui interrogées, parfois même dans leur champ propre, face à des dimensions nouvelles qui ont trait à l'activité professionnelle.

III-94 Force est de constater que nous n'avons pas la capacité d'ensemble, avec les organisations professionnelles actuelles et leur mode de fonctionnement, de répondre aux enjeux professionnels et aux nécessaires convergences revendicatives entre tous les salariés.

III-95 Ce problème est celui de toute la Cgt et appelle la construction de solutions cohérentes et partagées. Une démarche doit ainsi être décidée, dans laquelle notre conception du fédéralisme prend toute sa place.

III-96 Depuis le 48e Congrès, des réflexions, voire même des formes de travail communes ont émergé autour de champs d'activités.

III-97 Sans doute y a-t-il là autant de points d'appui et de retours d'expériences possibles. Pour autant, il nous faut aller plus loin en généralisant un travail effectif commun entre fédérations, à partir de grands axes structurant l'activité professionnelle.

III-98 Les nouvelles règles de représentativité confirment le besoin de regroupements de branches pertinents pour dégager une représentativité à ce niveau. La Cgt se doit de faire des propositions à cet égard.

III-99 Un nombre croissant de salariés a des garanties collectives diverses tout en relevant des mêmes champs d'activité professionnelle. Lutter contre les stratégies de mise en concurrence des salariés ne suppose-t-il pas de dépasser, par une élaboration revendicative concrète avec eux, les périmètres de ces conventions et statuts ?

III-100 À partir d'espaces professionnels communs, l'objectif est de créer les conditions de convergences et de constructions revendicatives nécessaires à notre syndicalisme de conquêtes, au Nouveau Statut du Travail Salarié en particulier.

III-101 Nous voulons viser l'opérationnel tout en considérant que ces espaces ne devront pas figer le travail ensemble entre fédérations, que les interactions entre elles et avec l'interprofessionnel seront essentielles. En outre, des fédérations seront appelées à travailler dans plusieurs espaces professionnels communs.

III-102 Une telle mise en œuvre nécessite des fédérations à l'initiative pour décider avec les syndicats de porter des campagnes revendicatives communes donnant du sens à notre revendication du Nouveau Statut du Travail Salarié. Elle invite à repenser et traduire l'activité de chaque fédération en un niveau de confédéralisation à part entière.

III-103 Si l'entreprise ne peut plus constituer l'assise unique des syndicats, cela demande de donner toute sa place à la dimension territoriale dans la reconquête du salariat. Les fédérations doivent donc prendre en compte le fait qu'un syndicat puisse organiser des salariés relevant, pour des raisons logiques, de différentes fédérations. Cela implique des relations de travail

correspondant à cette nouvelle réalité.

### **III-104 RÉSOLUTION N°5**

#### **III-105 FÉDÉRATIONS : rendre effectifs des espaces de travail sur les enjeux revendicatifs communs.**

III-106 Les revendications et l'action professionnelle sont un fondement essentiel de notre syndicalisme. Les fédérations sont aujourd'hui interrogées quant à leur capacité d'ensemble à répondre aux enjeux professionnels, à travailler les convergences revendicatives entre salariés, d'autant que celles-ci sont déterminantes en matière de syndicalisation.

III-107 Depuis le 48e Congrès, il a été proposé de réfléchir autour de champs d'activités tels que l'industrie, le commerce, les transports, la communication, les services à la personne, les activités financières, l'agriculture, etc.

III-108 Le 49e Congrès considère nécessaire d'impulser et de mettre en œuvre de manière nouvelle et permanente une activité permettant une plus grande convergence revendicative par « champ professionnel ».

III-109 C'est pourquoi le congrès s'engage à rendre effectifs des espaces de travail entre les syndicats de plusieurs fédérations, les fédérations concernées, sur les enjeux revendicatifs communs. Des fédérations seront appelées à travailler dans plusieurs espaces.

III-110 En vue d'une mise en œuvre effective et nouvelle, cohérente et partagée, le congrès précise :

III-111 – Cette démarche doit conduire les fédérations à s'interroger sur leurs rôles et leurs missions, notamment à la lumière de ces activités,

III-112 – Cette démarche vise l'opérationnel et ne peut s'entendre comme la création d'un niveau structurel supplémentaire couvrant les espaces définis. Elle ne préjuge pas de l'évolution du périmètre et du nombre de fédérations professionnelles tout comme elle n'entend pas figer la structuration actuelle des fédérations. Elle ouvre un cadre de réflexions aux syndicats et à leurs fédérations qui pourra se traduire par des propositions d'ordre structurel auprès du Ccn.

#### **III-113 Pour parvenir à ces objectifs, le congrès décide :**

III-114 1) De mandater la Ce confédérale pour proposer au Ccn d'identifier ces espaces et leur principe de fonctionnement. La liste de ceux-ci devra être établie par le Ccn, sur propositions des fédérations. Ce travail devra être réalisé à partir du débat du congrès et dans les six mois après la clôture du 49e Congrès.

III-115 2) Le fonctionnement de chaque espace est du ressort des fédérations concernées. Elles décideront ensemble des modalités d'animation de chaque espace et pourront faire appel, dans ce cadre, à la direction confédérale afin de concrétiser les objectifs suivants :

III-116 .- faciliter et animer le travail commun entre fédérations,

III-117 – faire progresser avec les syndicats, les objectifs de conquêtes de grandes garanties collectives en lien avec la revendication du Nouveau Statut du Travail Salarié,

III-118 Ce travail intégrera un examen approfondi des conventions collectives, des statuts et des conditions nouvelles liées à la loi sur la représentativité,

III-119 –trouver une cohérence entre convergences revendicatives et propositions économiques, ce qui exclut d'emblée un fonctionnement en vase clos de chaque espace mais nécessite des interactions entre ceux-ci et avec l'interprofessionnel,

III-120 .Au sein de chaque espace, les fédérations organisent ensemble les conditions de débat nécessaires à une pleine implication des syndicats sur les objectifs et la démarche revendicative.

III-121 Ce nouveau fonctionnement professionnel fera l'objet d'une évaluation au 50e Congrès confédéral.

**X X X**

### **III-122 L'activité Cgt en territoire**

III-123 L'entreprise, le service, ne peuvent être la seule entité pour organiser un lien durable entre la Cgt et celles et ceux qu'elle ambitionne de représenter.

III-124 Notre activité interprofessionnelle en territoire prend une nouvelle dimension au regard des besoins et attentes des salariés, des enjeux auxquels ils sont confrontés.

III-125 Ainsi, le territoire devient un enjeu de plus en plus important pour le syndicalisme en général, et pour le syndicalisme retraité particulièrement.

III-126 Notre objectif doit être de construire une activité Cgt pour répondre aux enjeux revendicatifs et de syndicalisation, aux solidarités humaines et sociales nécessaires à la conquête du progrès social et du développement humain durable

III-127 Les organisations territoriales interprofessionnelles, en lien avec les organisations professionnelles, sont interpellées à la fois sur leur capacité à organiser le déploiement de la Cgt en direction des salariés actifs, privés d'emplois, retraités et sur leurs responsabilités à relever ensemble les défis revendicatifs d'aujourd'hui et de demain, tant en matière de réponses aux besoins de santé, de transports, de logement, d'emploi et de formation etc., dans les territoires.

III-128 Autant que pour les fédérations, les organisations et structures interprofessionnelles de la Cgt en territoire sont marquées par une pluralité de formes. Elles dépendent de la densité du salariat sur lequel elles rayonnent, du nombre de syndiqués par organisation (de quelques centaines à plusieurs milliers selon les Unions départementales et même les Unions locales).

III-129 Les Comités régionaux recouvrent également des réalités très différentes par leurs dimensions géographiques et modes de fonctionnement, tout comme par le nombre de syndiqués émanant des Unions départementales qui les constituent.

III-130 Si les territoires doivent s'affirmer comme des lieux essentiels de constructions revendicatives, il nous faut partir des besoins des salariés là où ils sont pour promouvoir une conjugaison harmonieuse entre vie au travail et vie sociale. Les bassins d'emplois, avec la diversité de leurs périmètres, méritent toute notre attention dans cette construction.

III-131 La conférence sur les Unions locales, tenue en 2008, a confirmé le caractère indispensable des Unions locales mais a également montré la nécessité de redéfinir leurs rôles, leur périmètre, leur fonctionnement dans un édifice Cgt « redessiné ».

III-132 Les syndicats et leurs organisations territoriales sont invités à construire des réponses

pertinentes et offensives en matière d'intervention syndicale à travers leurs comités régionaux, afin de prendre en compte tout à la fois les enjeux revendicatifs structurants existant au niveau régional et les nouvelles compétences politiques et décisionnelles à ce niveau.

III-133 Le nombre de retraités représente aujourd'hui 13 millions de personnes, soit 20 % de la population. Ce nombre va augmenter avec la progression des plus de 60 ans et l'allongement de la durée de vie. Ils représenteront 27 % de la population en 2020 et 33 % en 2040. C'est un véritable défi démographique, économique et social et leur organisation dans la Cgt est un enjeu considérable. La Cgt recense environ 120 000 retraités syndiqués. C'est à la fois bien plus que toutes les autres organisations mais insuffisant pour assurer correctement la défense de leurs conditions de vie et construire les convergences nécessaires entre les générations. Les retraités syndiqués proviennent, dans leur très grande majorité, de secteurs professionnels adossés à des statuts particuliers (Poste et Télécoms, Edf-Gdf, cheminots, etc.). Le lien professionnel revêt donc pour eux une dimension importante.

III-134 Les retraités ont des liens différents, distendus, voire inexistantes avec l'entreprise. Pour l'essentiel, leurs revendications sont territoriales et nationales. L'organisation territoriale est celle qui permet d'être au plus près de tous les retraités. Les retraités qui ont encore des liens avec leur secteur professionnel (statuts, mutuelles, comités d'entreprises, transports) conservent des sections professionnelles qui, au quotidien, se retrouvent dans l'activité locale.

III-135 C'est à l'aune de l'ensemble de cette démarche qu'il faut interroger nos structures et organisations territoriales ainsi que leurs modes de fonctionnement.

III-136 L'organisation de conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats dont les contours seront fixés par le Ccn, doit permettre d'engager cet examen et ces évolutions.

III-137 Il y a lieu de penser en termes de complémentarité, de coordination, voire de mutualisation, à l'opposé d'une logique d'empilement des tâches et des rôles.

III-138 La démarche ainsi proposée vise l'efficacité : il s'agit de créer les conditions pour que l'activité interprofessionnelle nécessaire au fonctionnement et au développement de la Cgt soit couverte quelle que soit la « configuration » du territoire. **III-139 RÉOLUTION N°6**

### **III-140 ORGANISATIONS TERRITORIALES INTERPROFESSIONNELLES : redéfinir notre présence et notre activité territoriale pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui.**

III-141 L'entreprise est devenue une entité trop instable pour y assurer, à elle seule, la relation permanente entre la Cgt et les salariés.

III-142 Notre présence, tout comme notre activité territoriale, prend une dimension nouvelle au regard d'un double enjeu :

III-143 –la capacité de rayonnement et de développement de notre organisation sur les salariés actifs, privés d'emplois et retraités, convient d'être réexaminée en fonction du rôle central des syndicats mais aussi des lieux de concentration des activités humaines tels les bassins d'emplois et les lieux de vie.

III-144 –les territoires sont l'objet d'enjeux structurant non seulement la vie des salariés, mais aussi la place du travail dans notre société : santé, transports, emploi, éducation et formation, développement industriel, recherche et développement, logement, développement culturel...

### **III-145 Les territoires doivent donc s'affirmer comme des lieux essentiels de construction**

## **revendicative pour répondre à ces enjeux.**

III–146 Nous visons notre propre construction revendicative à partir des besoins des salariés et des retraités là où ils sont, en vue d'une conjugaison harmonieuse entre vie au travail et vie sociale. C'est à partir de cette démarche que nous entendons investir les nouveaux lieux d'intervention pour le syndicalisme afin d'y promouvoir une véritable démocratie sociale.

III–147 C'est pourquoi le congrès considère qu'il convient de hausser et de redéfinir notre activité Cgt interprofessionnelle dans les territoires. Cet objectif appelle une pleine implication des syndicats et une évolution du rôle et des missions des structures et organisations territoriales, en lien avec les organisations professionnelles.

III–148 Pour ce faire, le congrès décide :

III–149 Avant fin 2011, un Ccn décidera des contours et des modalités d'organisation de conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats. Elles devront toutes être convoquées avant le 50e Congrès confédéral.

III–150 Ces conférences s'organiseront avec les Ud, Ul et Comité(s) régional ou régionaux concernés par les périmètres retenus. Chaque fédération sera partie prenante de ces conférences. Cette participation pourra être réfléchiée et proposée dans le cadre des espaces de travail communs entre fédérations.

III–151 Ces conférences examineront :

III–152 1) les conditions à réunir pour faire progresser l'activité Cgt sur les enjeux revendicatifs territoriaux.

III–153 Cet examen s'engagera sur le périmètre des territoires retenus à partir :

III–154 • des zones de concentration des salariés actifs, privés d'emplois et retraités et des activités humaines

III–155 • de l'état des lieux des forces organisées sur ce territoire

III–156 • des modes de fonctionnement des structures territoriales, Ud, Ul, Comités régionaux concernés par le territoire, des croisements et du travail commun à faire progresser avec les champs professionnels.

III–157 Au regard de cet examen, des propositions doivent émerger en matière d'articulation, de complémentarité, de mutualisation entre structures.

III–158 2) la pertinence et les modifications à apporter aux structures de proximité géographique de la Cgt.

III–159 En amont de ces conférences et en lien avec le dispositif d'impulsion mis en place sur syndicat, chaque UL fait part des évolutions la concernant, de ses propositions pour favoriser la constitution de syndicats et sections syndicales de syndicats.

III–160 Ces conférences impulsent et favorisent la pleine implication des syndicats dans leurs unions locales pour permettre :

III–161 –Une capacité à organiser le déploiement et le développement de la Cgt sur le territoire,

III-162 – Une capacité à remplir les missions revendicatives sur les enjeux interprofessionnels propres à l'Union locale.

III-163 Suivant les besoins identifiés et les moyens disponibles, ces conférences procèdent à une réévaluation du périmètre et de la consistance des Unions locales.

III-164 Cette réévaluation se fait en fonction de critères :

III-165 • le rayonnement de l'Union locale et la pertinence de celui-ci en fonction de la présence des salariés, du tissu économique et des lieux de vie.

III-166 • de l'assise de chaque Union locale à partir des syndicats et sections syndicales de syndicats qui constituent celle-ci.

III-167 À défaut de forces organisées suffisantes, les syndicats avec leurs Unions départementales conviendront des modalités d'organisation et de suivi d' « antenne locale » ou de « permanence locale » destinées à répondre à l'accueil des salariés et des retraités.

III-168 Réunis avec les UI, Ud et Comités régionaux, les syndicats veilleront à un maillage cohérent, équilibré et opérationnel en termes de structure de proximité : des propositions pourront être faites en matière de mode de fonctionnement, de mutualisation et d'organisation pour l'articulation nécessaire avec les champs professionnels.

III-169 Les résultats et préconisations de ces conférences feront l'objet d'une communication dans la Cgt.

**X X X**

### **III-170 La confédération**

**III-171 La réflexion sur les évolutions à entreprendre ne saurait s'arrêter à la porte de la confédération.**

III-172 Dans une situation de plus en plus complexe, évolutive et contradictoire, la confédération doit contribuer à mettre en débat les enjeux communs, anticiper les problèmes et les situations, favoriser des échanges d'analyses et d'expériences, co-élaborer les propositions revendicatives et de syndicalisation, impulser les initiatives et mobilisations nécessaires à nos objectifs de transformation sociale.

III-173 Elle a également un rôle très important de représentation de la Cgt dans les instances nationales de concertation, de négociation et dans les médias.

III-174 La confédération est l'émanation et le bien commun de toutes ses organisations. Elle est la résultante des décisions et des moyens que lui donnent celles-ci. Etre exigeant vis-à-vis de la Confédération est tout à fait légitime. Cela nécessite donc que chacune des organisations se sente pleinement responsable de ce haut niveau d'exigence.

III-175 Le dynamisme de la Confédération dépend étroitement de ce que chaque organisation lui apporte. Réciproquement, la réflexion, les propositions et l'impulsion confédérale sont essentielles à l'activité de chaque organisation.

III-176 À partir des orientations décidées au 49e Congrès, la direction confédérale devra

poursuivre la réflexion engagée sur son propre fonctionnement et par les méthodes de travail qu'elle adoptera, rendre plus lisible, plus directe les relations entre organisations de la Cgt. Elle recherchera l'optimisation des moyens à sa disposition pour travailler les priorités définies dans ce Congrès.

III-177 C'est ainsi que nous ferons vivre un syndicalisme confédéré dynamique et démocratique au service des revendications de tous les salariés.

### **III-178 RÉOLUTION N°7**

### **III-179 DECISIONS D'ENSEMBLE**

III-180 1) Au cours du prochain mandat, le Ccn prendra en compte la mise en œuvre des décisions ci-dessus afin de :

III-181 – mesurer l'impact et les enseignements en termes de vie syndicale dans l'organisation Cgt,

III-182 – réévaluer le rôle et les missions des organisations,

III-183 – examiner au 50e Congrès des propositions de modifications statutaires accompagnées d'une annexe aux statuts précisant les règles de vie communes, pour tenir compte des évolutions décidées par les organisations de la Cgt.