

Document d'orientation et résolutions

lundi, 27 juillet 2009

Ce document soumis à la discussion du 49e congrès sera disponible dans sa version papier publiée dans le Peuple du 2 septembre 2009. Il sera le support des débats ainsi que des amendements.

Préambule

Document d'orientation et résolutions

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. 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. La crise du capitalisme et la financiarisation à outrance de l'économie que nous traversons conduit à l'explosion du chômage, à la régression des niveaux de vie du plus grand nombre, à de fortes inquiétudes pour le lendemain.

4. 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 accepter la dégradation des normes de l'emploi, les mises en concurrence entre salariés, entre générations.

5. La dignité humaine, les fondements de la démocratie sont en cause.

6. Au nom de l'individualisme, du libre entrepreneuriat, les mises en compétition deviennent la règle des réformes des systèmes sociaux, économiques et politiques en France, en Europe et dans le monde.

7. 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.

8. Le désengagement de l'État, les déréglementations des Services publics mettent à mal le principe de l'égalité d'accès aux droits pour tous.

9. Patronat et gouvernement tentent de brouiller les valeurs de notre société solidaire du « vivre ensemble » pour préserver leurs intérêts. Ce rêve d'un capitalisme totalement libéral, d'une marchandisation de toute activité humaine se heurte à la crise d'un système économique, financier, d'une conception du modèle social à bout de souffle.

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

11. La Cgt, par son influence et son statut de première Confédération syndicale, a naturellement une responsabilité particulière dans la bataille contre ces orientations.

12. 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.

13. La Cgt est la force des salariés qui leur permet de libérer leur parole et de s'organiser collectivement. La mise en mouvement du plus grand nombre est une condition pour conquérir des droits en réponse aux besoins individuels et collectifs.

14. La Cgt veut construire les rapports de forces permettant de gagner de nouveaux droits 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.

15. Par son action, ses propositions alternatives aux politiques actuelles, la Cgt entend créer les

conditions d'une nouvelle dynamique syndicale, indispensable pour permettre aux salariés de France, d'Europe et du monde d'imposer les changements indispensables dans les systèmes de production, d'échange et de consommation.

16. En promouvant 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 et de la démocratie sociale, la Cgt s'engage résolument dans un syndicalisme de transformation sociale, rassemblé et rassembleur, dans l'entreprise, le territoire, la branche, le pays, l'Europe et le monde.

17. C'est le sens, par exemple, de l'action opiniâtre 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 et qui se poursuit avec la Cgt et plusieurs associations, a déjà permis de voir nombre de ces travailleurs recouvrer leurs droits et sortir de l'ombre pour lutter aux côtés des autres salariés.

18. 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.

19. 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 permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation.

20. 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 » (Article 1 des statuts de la Cgt).

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

22. 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.

23. Ainsi, les actions impulsées par les huit organisations syndicales de salariés, le contenu de leur plate-forme revendicative commune, les mobilisations impressionnantes réalisées témoignent de la 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. Des millions de salariés sont les victimes de la grave crise économique actuelle : ils ont perdu leur emploi, leurs rémunérations (salaires, retraites, indemnités) ont régressé ou se retrouvent surendettés. Banquiers et gestionnaires de fonds financiers veulent faire payer leur crise aux salariés et recommencer leurs spéculations au plus vite. La multiplication des luttes revendicatives montre que les travailleurs n'entendent pas se laisser faire

I - 3. La crise ou la mise en cause d'une logique économique et financière

I - 4. 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 millions de chômeurs 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 - 5. Une crise peut en cacher une autre

I - 6. 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 - 7. En réalité, la crise est structurelle. Elle a trois racines profondes : une nouvelle phase de la mondialisation 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 - 8. Patronat et gouvernements veulent ignorer le fait que c'est globalement le mode de croissance financier et libéral, qui s'est imposé depuis vingt-cinq ans à partir des États-Unis, 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 et la reconnaissance de ces priorités sociales et économiques.

I - 9. La place du travail

I - 10. La pression de la rentabilité financière s'est traduite, en Europe, par une précarisation de l'emploi, une dégradation du partage de la richesse créée par les entreprises au détriment des salariés, et une explosion des distributions des dividendes et des rachats d'actions. Les exigences des actionnaires ont écrasé les travailleurs et sacrifié l'avenir.

I - 11. 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 », le capital cherche un surprofit dans les activités financières, ce qui aboutit à une financiarisation de l'économie. Dès lors, le système est condamné à des phases de crises de plus en plus rapprochées et de plus en plus importantes.

I - 12. 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 pour les contribuables et l'ensemble des citoyens.

I - 13. La nécessité d'une nouvelle logique de développement

I - 14. 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 - 15. « Moraliser » 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 stratégie de développement social, économique et environnemental ; ce qui suppose de profondes transformations économiques et sociales comme l'a soutenu la Cgt depuis de nombreuses années.

I - 16. Le travail et la société en plein bouleversement

I - 17. 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. Mais alors qu'il faudrait consacrer beaucoup plus de moyens au développement et à l'émancipation des hommes et des femmes, 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 cœur de l'affrontement pour une issue à la crise.

I - 18. 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 les parcours de vie des salariés, de leurs familles.

I - 19. La logique de la rentabilité financière

I - 20. 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 - 21. 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 maîtrise des dépenses.

I - 22. 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.

I - 23. Avec la directive européenne sur les services (ex Bolkestein) et l'accord général sur le commerce et les services de l'Omc, le danger est grand, à l'instar de ce qui se pratique en Europe centrale et orientale, de voir se multiplier les formes de travail hybrides, voire l'utilisation d'« indépendants » ou de prestataires de services. 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 - 24. 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 les risques inhérents aux aléas du marché. Il faudrait passer, selon eux, d'une logique de répartition des richesses à une logique de répartition des risques.

I - 25. Le travail se transforme...

I - 26. 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. Le travail se dissout dans la vie quotidienne en même temps que son statut se dégrade dans les entreprises.

I - 27. Le travail est tendu et écartelé entre contrainte et créativité, entre responsabilisation et culpabilisation, entre intensification, densification des tâches et épanouissement.

I - 28. Les salariés, quel que soit leur statut, sont confrontés à des formes de management qui impliquent leur engagement total dans le travail, sans qu'ils disposent des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs qui leur sont fixés et dans un environnement où s'affaiblissent leurs droits.

I - 29. Ces changements leur imposent d'être à la fois plus productifs et de fournir un travail de meilleure qualité. Une injonction paradoxale qui accroît le sentiment de « mal faire son travail ». Or, ces difficultés sont de plus en plus vécues dans l'isolement, parfois dans le désespoir, hors de la présence du syndicalisme et alors que s'affaiblissent les solidarités collectives.

I - 30. 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.

I - 31. 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 - 32. 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 (pluralité de statuts, précarité, discriminations...) préjudiciables à l'ensemble des salariés et à la société toute entière.

I - 33. L'enjeu du « bien travailler », du « bien-être » pour une solidarité au sein et entre les générations

I - 34. Se réapproprier le travail, intervenir sur son travail, son organisation, sa finalité, sa reconnaissance, c'est créer les conditions d'une Sécurité Sociale Professionnelle et de la solidarité intra-générationnelle.

I - 35. Ambitionner le « bien travailler », le « bien être », aujourd'hui et demain pour tous, c'est assurer l'accès au travail pour tous et spécifiquement pour la jeunesse. Ambitionner le « bien vieillir » pour les travailleurs retraités, c'est créer les conditions d'une véritable solidarité inter-générationnelle.

I - 36. Libérer le travail des entraves qu'il subit, des risques qu'il peut produire pour les salariés, pour l'environnement, pour le resituer dans la perspective du développement durable des femmes, des hommes et de la société, appelle sans détour à une profonde évolution de la

démocratie dans les entreprises.

I - 37. Le droit à l'éducation, à l'orientation, à la formation initiale, l'accompagnement individuel vers l'emploi, 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.

I - 38. L'enjeu du Nouveau Statut du Travail Salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle

I - 39. 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 - 40. Ces acquis montrent que le Nouveau Statut du Travail Salarié n'est pas une utopie.

I - 41. Le Nouveau Statut du Travail Salarié

I - 42. 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.

I - 43. 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 entraîne 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. Le code du Travail, les conventions et accords collectifs entérinent un système de droits à deux vitesses entre les entreprises de plus et de moins de cinquante salariés. 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.

I - 44. Ce traitement à géométrie variable des droits vise tout particulièrement le droit syndical, le droit d'expression des salariés, les Irp, les Ce, 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 respect de la liberté totale d'engagement et d'intervention dans le cadre syndical et le renforcement des outils qui l'organisent.

I - 45. L'urgence d'obtenir un Nouveau Statut pour le Travail Salarié est là.

I - 46. Ce socle commun de droits devra être conforté par les multiples acquis obtenus progressivement dans les branches et les territoires. Il résultera notamment de la convergence des multiples conventions collectives (il en existe actuellement près de trois cents) qui mettra fin à l'atomisation et à l'inégalité des droits des salariés.

I - 47. Cela nécessite de construire le rapport de forces, avec le patronat et le gouvernement, nécessaire à sa mise en œuvre, pour gagner et construire :

I - 48. • un socle commun de droits individuels transférables et garantis collectivement ;

I - 49. • la reconnaissance des qualifications liées au métier exercé et la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière

I - 50. • l'égalité des droits, quels que soient les entreprises et leur taille, la branche, le bassin d'emploi, le sexe et les origines des salariés...

I - 51. • le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

I - 52. La Sécurité Sociale Professionnelle

I - 53. 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 - 54. 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 - 55. • le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés et le congé de conversion pour les autres,

I - 56. • les mesures de chômage partiel, de chômage partiel total, qui présentent l'avantage de pérenniser le contrat de travail pendant un certain temps.

I - 57. • le dernier accord sur la formation professionnelle a créé un nouveau droit à la formation différé pour les seniors et les salariés faiblement qualifiés.

I - 58. • les mesures Crp/Ctp (contrat de reclassement professionnel / 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 - 59. • l'accord de janvier 2008 sur la « modernisation » du marché du travail a introduit un début de « transférabilité » du Dif et de la complémentaire santé.

I - 60. • celui sur la formation professionnelle a créé un fonds de financement spécifique destiné aux chômeurs.

I - 61. 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 - 62. Pour ce faire, nous revendiquons dès aujourd'hui :

I - 63. • un revenu décent pour tous, notamment l'indemnisation à 100 % du chômage partiel en alignant la cotisation patronale sur celle des salariés à temps plein,

I - 64. • la hausse des minima sociaux, de l'ensemble des revenus et des pensions à hauteur minimale du Smic,

I - 65. • la création d'un salaire d'insertion pour les primo-demandeurs d'emploi

I - 66. • une allocation d'autonomie pour les jeunes qui poursuivent une formation initiale.

I - 67. Des « comités territoriaux pour la sécurité de l'emploi »

I - 68. 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 reste à démontrer.

I - 69. Nous revendiquons la mise en place d'un véritable Service public de l'emploi dont la fonction sera autant préventive que curative. 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 - 70. Nous proposons la création de « comités territoriaux de la sécurité de l'emploi » dont la mission serait de prévenir les plans de licenciement, de gérer les fonds socialisés de l'emploi et de coordonner l'action des différents acteurs au plan local.

I - 71. Une conception élargie de la solidarité

I - 72. La possibilité de faire progresser la solidarité et la protection contre les risques sociaux se heurte à l'organisation et à l'exploitation du travail à des fins de rentabilité financière. Reconnaître le caractère d'intérêt général du travail permettrait de favoriser le dépassement de cette contradiction.

I - 73. Une nouvelle approche de la santé

I - 74. 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, de développer la démocratie sociale pour gérer le système.

I - 75. 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.

I - 76. 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 - 77. Elle nécessite des réponses adaptées, évolutives, qui doivent relever des principes fondamentaux et des valeurs de solidarité de la Sécurité sociale pour faire face aux aléas de la vie, de la naissance à la mort, et non de la solidarité familiale.

I - 78. Dans le respect de ces principes, 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.

I - 79. Répondre à toutes les situations de dépendance

I - 80. Le besoin de structures d'accueil, de dispositifs de maintien à domicile pour les personnes en situation de dépendance – personnes âgées en perte d'autonomie, handicapés – se combine au besoin de structures d'accueil de la petite enfance.

I - 81. 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 ».

I - 82. Le risque est grand de voir confier aux femmes, dans le cadre familial, le soin d'assurer ces fonctions sociales. 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 - 83. Cela justifie que nous portions à un niveau plus élevé 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.

I - 84. Des droits nouveaux à l'entreprise

I - 85. Les choix économiques actuels ont des conséquences sur la santé des salariés. Ils se sont traduits par l'exposition à des risques professionnels nouveaux. Dans le même temps, les pathologies chroniques sont plus nombreuses du fait de l'allongement de la durée de vie. 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 - 86. Cela implique d'agir pour faire progresser la démocratie sociale et améliorer l'efficacité des outils (Dp/Chsct/Ce/Médecine du travail) pour construire leur santé et faire reculer les inégalités dans ce domaine.

I - 87. La prévention des risques professionnels, la reconnaissance des pénibilités et des maladies professionnelles, l'indemnisation des victimes, la lutte contre la sous-déclaration des maladies professionnelles sont au cœur des enjeux de santé.

I - 88. Une « maison commune des régimes de retraite »

I - 89. Malgré les sacrifices demandés aux salariés, 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 - 90. Le président de la République s'appuie sur cette situation pour évoquer la perspective d'un recul de l'âge de la retraite, 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 - 91. Certains parlementaires de l'Ump, certains experts, préconisent déjà une réforme structurelle et la mise en place d'un système unique par points de type assurantiel. 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.

I - 92. La Cgt doit être en capacité de répondre aux attentes des salariés face aux menaces qui

pèsent sur notre système par répartition, à la paupérisation des retraités liée notamment à la désindexation des pensions des salaires, à la perte de confiance dans le système.

I - 93. Nous devons construire la retraite comme un « vrai salaire socialisé » dans un système institutionnel à nouveau stabilisé. Un socle commun 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.

I - 94. 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.

I - 95. La Cgt propose de créer une maison commune des régimes de retraite qui serait une nouvelle institution de Sécurité sociale, fonctionnant sur la base d'une représentation des assurés, garantissant la viabilité de notre système et les règles de solidarité régissant les relations entre les différents régimes.

I - 96. La question cruciale du financement

I - 97. 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

I - 98. 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 consacrée aux retraites pour répondre aux évolutions démographiques et garantir les niveaux des pensions.

I - 99. D'où les propositions, en matière de retraite comme pour l'ensemble de la Sécurité sociale, d'une mise en cause des exonérations de cotisations sociales patronales, d'une taxation des revenus financiers des entreprises et d'une modulation de la cotisation en fonction de l'évolution des salaires et de la valeur ajoutée des entreprises.

I - 100. Pour une logique de développement humain durable

I - 101. 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 des politiques économiques est indispensable pour amorcer une nouvelle logique de développement.

I - 102. Maîtriser notre environnement fait partie de notre projet social. 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 et plus de démocratie.

I - 103. 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. La crise actuelle renforce la pertinence de ces propositions qui doivent devenir le bien commun de toute la Cgt

I - 104. Une relance massive centrée sur l'emploi de qualité

I - 105. 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 et du sous-emploi. Il faut corriger les inégalités en donnant la priorité aux mesures à destination des ménages à revenus moyens et modestes et en limitant les rémunérations exorbitantes des dirigeants d'entreprises.

I - 106. Nous n'opposons pas cette orientation à la nécessaire promotion de l'investissement et des capacités productives. 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 » et contrôlables par les représentants des salariés.

I - 107. 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 ne s'agit pas de financer à tout-va les productions pour l'exportation à l'appui d'un dumping social et écologique sans fin.

I - 108. 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 leurs portées sont aggravées par la jurisprudence de la Cour de justice de la Communauté Européenne.

I - 109. 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 - 110. 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, précisant toutes deux une série de mesures économiques et sociales prioritaires à l'échelon européen et mondial.

I - 111. Une nouvelle politique industrielle et environnementale

I - 112. 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 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 - 113. • la priorité donnée à la préservation et au développement de l'emploi, de la formation et de la qualification ;

I - 114. • l'accroissement de l'effort collectif de recherche et d'innovation, avec une priorité aux technologies respectueuses de l'écologie, et de nos engagements internationaux ;

I - 115. • le développement d'une politique cohérente de l'énergie et de l'environnement réduisant les rejets de CO₂ ;

I - 116. • la réorientation des flux de financement et de crédit ;

I - 117. • le renforcement des droits d'intervention des salariés dans la gestion des entreprises.

I - 118. Il nous faut transformer progressivement le fonctionnement actuel 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 un nouveau plein-emploi.

I - 119. Un changement des politiques économiques

I - 120. L'heure est, de même, 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 - 121. • 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 ;

I - 122. • faire de l'impôt sur les sociétés un outil de promotion de l'emploi et de l'investissement productif ;

I - 123. • limiter la place de l'impôt indirect et le rendre plus incitatif au développement durable ;

I - 124. • réformer et non supprimer la taxe professionnelle afin d'en faire un levier de développement harmonieux des territoires ;

I - 125. • supprimer les paradis fiscaux et mettre fin au dumping fiscal en Europe.

I - 126. 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 est une impasse dangereuse comme le montre l'application de l'actuelle Rgpp. Il s'agit, au contraire, de promouvoir une plus grande efficacité des dépenses collectives.

I - 127. Les principaux Services publics ont besoin de moyens financiers. Il faut pour cela une profonde réforme budgétaire et fiscale qui priorise les dépenses de développement social : formation, qualification, éducation, recherche, logement, transport... 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.

I - 128. 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.

I - 129. La Cgt prône par ailleurs la constitution d'un « pôle public financier » avec les banques et institutions financières qui sont demeurées publiques ou pourraient le devenir : Caisse des Dépôts et Consignations, Banque Postale, Oseo... Celui-ci devrait être complété par un système de fonds régionaux pour l'emploi et le développement des régions.

I - 130. 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 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 cela jusque dans les Conseils d'administration des firmes.

I - 131. RÉSOLUTION N°1

I - 132. 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 et souligne le besoin de profondes transformations économiques et sociales.

I - 133. 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 - 134. • la mise en œuvre d'une « Sécurité Sociale Professionnelle », composante d'un « Nouveau Statut du Travail Salarié » ;

I - 135. • la création d'une « Allocation autonomie » pour les jeunes en formation initiale à partir de 18 ans ;

I - 136. • la mise en place d'un « droit suspensif des licenciements » et de « Conseils territoriaux pour la sécurité de l'emploi » ;

I - 137. • un élargissement des droits d'intervention des salariés sur la santé, la sécurité et la prévention des risques au travail ;

I - 138. • la création d'une « Maison commune des régimes de retraite » ;

I - 139. Ces droits doivent être garantis à tous les salariés, quelles que soient les entreprises auxquelles ils sont, ou ont été rattachés.

I - 140. 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, sa priorité et pose avec la Ces, la Csi et différentes Ong un certain nombre de revendications urgentes :

I - 141. • la reconnaissance universelle de la notion de « Travail décent » et de « Biens publics mondiaux » ;

I - 142. • la mise en place de règles sociales et de protection de l'environnement de portée générale ;

I - 143. • le développement d'une politique cohérente de l'énergie, de l'industrie et de l'environnement ;

I - 144. • la création de nouveaux indicateurs de développement économiques et humains.

I - 145. 3) Une véritable transformation des politiques économiques est indispensable. La Cgt estime qu'il faut à la fois soutenir l'emploi, la consommation et l'investissement, tant en France qu'en Europe et à l'échelon du monde.

I - 146. Le congrès décide de construire et d'amplifier les mobilisations autour d'un certain nombre d'axes revendicatifs :

I - 147. • garantir et faire progresser les salaires, le pouvoir d'achat, revaloriser les retraites et prestations sociales, élargir l'indemnisation du chômage ;

I - 148. • corriger les inégalités de patrimoines et de revenus par une réforme ambitieuse de la fiscalité ;

I - 149. • renforcer la substance des Services publics et de leurs missions et réaffirmer la primauté de l'intérêt général dans leur gestion ;

I - 150. • créer un « Pôle public financier » et des « Fonds régionaux pour l'emploi » afin de mettre la finance au service du développement.

I - 151. 4) Face au pouvoir des actionnaires et des fonds financiers, la Cgt se bat contre les replis communautaristes, pour des avancées démocratiques qui redonnent aux salariés et citoyens les outils pour maîtriser leur avenir.

I - 152. Le congrès revendique :

I - 153. • un élargissement de la représentation et des droits d'intervention des salariés à tous les niveaux de décision dans les firmes, jusqu'aux Conseils d'administration ;

I - 154. • l'extension des responsabilités des Irp aux questions environnementales ;

I - 155. • la réappropriation publique des missions publiques et collectives essentielles ;

I - 156. • l'ouverture de nouveaux espaces de négociations dans les territoires et à l'échelle des firmes multinationales ;

I - 157. • l'élection des représentants des salariés-usagers dans les organismes de Sécurité sociale.

Deuxième partie

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. Les demandeurs d'emploi sont, plus que jamais, opposés 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 en introduisant une loi sur le service minimum dans les transports.

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, dans le service, le territoire, la branche, le pays, et sur le plan international

II - 6. La cohérence de cette démarche revendicative nécessite un engagement auprès des salariés, articulé autour de la place de chacune et de chacun, tout comme des collectifs de travail,

de retraités, de privés d'emplois, d'une élaboration collective pour répondre aux besoins individuels comme aux aspirations collectives, à la conquête des droits des salariés, de leurs représentants, de la démocratie sociale.

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. → professionnel, territorial et multi-professionnel.

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 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. Ces conséquences des logiques ultra-libérales se traduisent avec le plus de violence chez les 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 à la jeunesse et celle-ci a, en retour, 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. 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. 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 dans un inégal accès aux études, aux diplômes, aux emplois qualifiés. 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 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, avec des associations 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 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. Écoutes, débats libres et approfondis sur la nécessité d'un syndicalisme durable pour conforter le rapport de forces, développer l'entraide et l'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, les prises de responsabilité.

II - 29. RÉOLUTION 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 eux et elles, 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.

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 jeunes 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 présents sur les lieux de travail, dans les bassins d'emploi. Les organisations de la Cgt doivent s'organiser pour que celui-ci puisse se concrétiser même là où la Cgt est faiblement présente, voire inexistante. Cet accueil doit être différencié 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, solidarité et utilité de se syndiquer.

II - 40. → À une transformation de nos modes de fonctionnement afin que les jeunes prennent toute leur place dans la définition des revendications, des formes d'action et dans la vie syndicale.

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 dans l'organisation pour favoriser le militantisme et les responsabilités syndicales à tous les niveaux.

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

II - 43. Depuis la fin de l'année 2008, le contexte est marqué par le mouvement revendicatif

impulsé par les huit organisations syndicales présentes au plan national.

II - 44. Celles-ci ont défini, le 5 janvier 2009, et précisé, le 26 mai 2009, une plate-forme de propositions alternatives face à la crise sur la base de laquelle 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 - 45. Le caractère à la fois offensif en termes de contenus revendicatifs et d'initiatives de mobilisations à dimension unitaire puisque rassemblant la totalité des organisations syndicales pour la première fois dans l'histoire, a permis de contrecarrer les comportements habituellement constatés en période de crise : repli sur soi, oppositions catégorielles, désyndicalisation. Il a contribué à la mise en débat d'un certain nombre de problèmes situés au cœur de la crise : le pouvoir des actionnaires, le partage des richesses, la place du travail, la relance du pouvoir d'achat pour l'emploi, les droits des élus du personnel. Il a permis d'obtenir des inflexions de la politique gouvernementale.

II - 46. La grève générale en Guadeloupe et les mobilisations puissantes en Martinique et aux Antilles, 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 et contribuent à contrecarrer les pratiques de dumping social mises en œuvre par le patronat.

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. Le gouvernement n'a pas réussi à obtenir un consensus autour d'une politique de répression.

II - 50. Par leur succès et leur durée, elles ont aussi 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 le plus grand nombre de salariés.

II - 51. L'articulation entre action nationale et conflits d'entreprises ou de services, entre action professionnelle et interprofessionnelle, a également fait débat : les rythmes, les échéances, ne sont pas toujours synchronisés. Le vrai sujet est de permettre que les luttes s'épaulent et se nourrissent mutuellement, que les salariés se sentent encouragés à réagir dans des secteurs qui n'ont pas encore connu de mobilisation et que l'initiative nationale offre une perspective supplémentaire pour ceux qui sont déjà mobilisés.

II - 52. Chaque temps fort national interprofessionnel unitaire a joué ce rôle.

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 éclaire 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 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 en ce 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.

II - 61. C'est une construction dynamique des relations intersyndicales qui n'exclut ni ne favorise aucune organisation en particulier. Les rassemblements se construisent sur des objectifs revendicatifs communs ou convergents, en nourrissant le débat sur ce qui continue à faire problème.

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, compte tenu de la situation d'une part mais aussi, et peut-être surtout, au regard de la place prépondérante que lui accordent les salariés dans les élections prud'homales, les luttes, et compte tenu des attentes et de la confiance qu'ils lui attribuent.

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 chaque niveau 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 contre balancer 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 l'existence 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.

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.

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 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. → sélectionner 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 leur signature pour la validité des accords collectifs négociés par les syndicats,

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

II - 84. Au fur et à mesure de leur mise en œuvre, ces nouvelles règles vont donc permettre de conquérir des droits et de nouveaux pouvoirs d'intervention pour les salariés et de rééquilibrer la négociation sociale dans un sens qui leur sera plus favorable. 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.

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.

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 collèges 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. Celle-ci fait partie intégrante de sa démarche revendicative, 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, qu'il y ait signature ou non sur le compromis qui en résulte, sous leur responsabilité.

II - 97. Dans un grand nombre de cas, compte tenu de son poids électoral, c'est de la signature de la Cgt que dépendra la validation ou non, de tel ou tel accord collectif.

II - 98. C'est en conjuguant la démocratie syndicale, pour élaborer avec les syndiqués les propositions de la Cgt à mettre en débat parmi les salariés, et le respect de la volonté des salariés quant à l'appréciation du résultat de la négociation que la Cgt pourra, le mieux, relever ce nouveau défi.

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 le fichier 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 nouvelles dont 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 progressives.

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 décideurs politiques et économiques.

II - 111. RÉOLUTION N°3

II - 112. Donner aux salariés de nouveaux moyens de se faire entendre, élargir la représentativité 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. La Cgt observe que les liens plus étroits entre syndicats et associations spécialisées dans des causes (environnement, pauvreté, droits de l'Homme, solidarité internationale et développement etc.) sont susceptibles d'élargir le rapport de forces et de peser plus efficacement sur les directions d'entreprises, les gouvernements, les instances internationales.

II - 120. Elle décide de poursuivre ces relations sur des bases de loyauté et de respect mutuel.

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 vont donner, au fur et à mesure de leur mise en œuvre, des droits et de nouveaux pouvoirs d'intervention pour les salariés.

II - 123. C'est un changement considérable qui appelle une mobilisation solidaire, cohérente et convergente de toutes les organisations de la Cgt.

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, 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 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, ce qui suppose la reconnaissance de véritables droits professionnels .

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, par tous les moyens possibles, à ce que les syndicats et les salariés 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.

Troisième partie

III - 1. Partie III : Des modes d'organisation pour la syndicalisation du plus grand nombre de salariés

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

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, à la possibilité 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 de devenir 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.

III - 11. Cela suppose de devenir un syndicalisme d'adhérents, reposant sur une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation, et à la Cgt, de rayonner sur la plus grande partie du salariat pour devenir la grande force syndicale des salariés, celle dans laquelle ils se reconnaissent, avec laquelle ils et elles ont envie de s'investir pour transformer leur condition sociale et de vie.

III - 12. L'enjeu de la syndicalisation doit devenir un axe majeur et permanent pour toutes les organisations de la Cgt. 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. Or, les secteurs où le taux de syndicalisation est le plus élevé sont ceux où les effectifs salariés sont en déclin, tandis que les secteurs en croissance d'emplois restent 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 la désignation des délégués et représentants syndicaux. Nos efforts communs ne devraient-ils pas permettre de faire repenser la constitution des listes aux élections professionnelles sur une délibération des syndiqués ?

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 solidarité entre les professions mais surtout de solidarité à l'égard de tous et toutes, qu'ils ou elles aient ou non un emploi, un statut, un contrat de travail, précaire ou à durée indéterminée.

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 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 structure apte à l'accueillir, ce qui existe encore trop souvent même si les Unions locales jouent un rôle de substitution qui n'est satisfaisant pour personne.

III - 36. Souvent, quand un salarié se syndique, c'est 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 parce que c'est dans un rapport de proximité que peut se réaliser la meilleure adéquation structurelle, la définition optimale du syndicat.

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 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 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, si le syndicat limite son intervention aux grands noyaux statutaires nationaux alors que l'emploi se développe en dehors de ceux-ci. En 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 et techniciens

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 ; 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 ? 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 et techniciens ne sont pas concernés par les mêmes évolutions. D'autre part, celles-ci ne concernent pas seulement les ingénieurs, cadres, techniciens.

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

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 Ict puissent disposer d'un espace leur permettant d'exprimer, de construire et de faire avancer leurs propres revendications ?

III - 53. • Innover pour la syndicalisation des privés d'emplois

III - 54. Le maintien et le développement de la syndicalisation des salariés privés d'emploi sont un enjeu majeur qui interroge également nos formes d'organisation.

III - 55. Là encore, les réalités sont très diverses avec, d'une part, des jeunes en nombre croissant qui sont à la recherche de leur premier emploi, d'autre part, des demandeurs d'emplois en chômage de longue durée et en troisième lieu, des salariés qui viennent d'être privés d'emploi et escomptent en retrouver un autre rapidement. Beaucoup de salariés à temps partiel ou en contrat précaire sont également à la recherche d'emploi.

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. Elles témoignent aussi de limites quant à une syndicalisation plus importante

des privés d'emplois dans toutes leurs diversités.

III - 58. La réflexion doit donc s'engager sur les évolutions à entreprendre pour que nos formes d'organisation ne soient pas ressenties par les salariés privés d'emploi comme les figeant dans cette situation alors que leur préoccupation première est d'en sortir le plus rapidement possible.

III - 59. Réciproquement, il ne peut être question de ne pas répondre à leurs revendications et situations spécifiques pendant le temps du chômage.

III - 60. à cet égard, il est important que la voix des sans emplois puisse être représentée dans les structures territoriales et confédérées. Il est non moins 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. Diversifier la forme « syndicat » selon les situations et les combinaisons nécessaires est l'une des réponses.

III - 62. Pour autant, 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 - 63. Syndicats de site, syndicats multi-professionnels, constituent déjà des débuts de 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 - 64. RÉOLUTION N°4

III - 65. SYNDICATS : offrir le cadre de syndicalisation nécessaire pour les salariés dans toutes leurs diversités

III - 66. Le syndicat est l'organisation de base de la Cgt. À 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 - 67. 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.

III - 68. 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 et l'efficacité revendicative de chaque syndicat.

III - 69. **Le périmètre de chaque syndicat doit être défini** selon sa capacité à remplir plusieurs fonctions :

III - 70. ● **Élaborer avec les salariés les revendications** dans toutes leurs dimensions (professionnelle, locale, interprofessionnelle, nationale...),

III - 71. ● **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 - 72. ● **Animer les négociations** sur l'ensemble des catégories et établissements sur lesquels il rayonne (démocratie, consultation, action ...),

III - 73. ● **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. Cela inclut la mise en place de sections syndicales et la prise en compte des diversités et des spécificités.

III - 74. ● **Construire et faire vivre les orientations de la Cgt** auprès de l'ensemble des salariés de son territoire,

III - 75. ● **Participer dans sa mesure et être acteur** de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

III - 76. 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 - 77. Ceci fera l'objet d'une évaluation au 50e Congrès confédéral.

III - 78. Pour ce faire :

III - 79. **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 la constitution de syndicats dont les formes seront diversifiées en fonction des enjeux posés aux salariés et des attentes des syndiqués.

III - 80. Il rendra compte régulièrement de l'avancée de ses travaux et engagera ce processus en veillant notamment :

III - 81. → **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 - 82. → **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 - 83. **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.

III - 84. La(les) Fédérations et l' (les) Unions départementales 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 - 85. **Une commission « affiliation à la Cgt »**, dont la mise en place est confiée au Ccn, est chargée de répondre aux éventuels désaccords ou conflits posés par l'adhésion d'un syndicat aux Ud et aux Fédérations.

III - 86. **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 - 87. → 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 - 88. → il devra permettre **la continuité d'adhésion syndicale** à tous les syndiqués dont la situation professionnelle change,

III - 89. 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.

III - 90. L'activité professionnelle

III - 91. 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 - 92. Nous sommes face à une réalité économique et sociale mouvante et complexe. Le capital imprime nettement celle-ci. Comment, des 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 - 93. 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 - 94. 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 - 95. 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 - 96. 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 - 97. Depuis le 48e Congrès, des réflexions, voire même des formes de travail communes ont émergé autour de champs d'activités.

III - 98. 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 - 99. 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 - 100. 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 - 101. 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 - 102. Nous voulons viser l'opérationnel tout en considérant que ces espaces ne devront pas figer le travail ensemble entre fédérations, que les interactions entre espaces et avec l'interprofessionnel seront essentielles. En outre, des fédérations seront appelées à travailler dans plusieurs espaces.

III - 103. 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 - 104. 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 - 105. RÉOLUTION N°5

III - 106. FÉDÉRATIONS : rendre effectifs des espaces de travail sur les enjeux revendicatifs communs.

III - 107. 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 - 108. 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, etc.

III - 109. 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 - 110. 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 - 111. En vue d'une mise en œuvre effective et nouvelle, cohérente et partagée, le congrès précise :

III - 112. → Cette démarche doit conduire les **fédérations à s'interroger sur leurs rôles et leurs missions**, notamment à la lumière de ces activités,

III - 113. → Cette démarche **visé 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 - 114. Ce nouveau fonctionnement professionnel fera l'objet d'une évaluation au 50e Congrès confédéral.

III - 115. Pour parvenir à ces objectifs, le congrès décide :

III - 116. **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 - 117. 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 - 118. → faciliter et animer **le travail commun entre fédérations,**

III - 119. → 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 - 120. Ce travail intégrera un examen approfondi des conventions collectives, des statuts et des conditions nouvelles liées à la loi sur la représentativité,

III - 121. - 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 - 122. 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 - 123. L'activité Cgt en territoire

III - 124. 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 - 125. Notre activité interprofessionnelle en territoire prend une nouvelle dimension au regard des besoins et attentes des salariés, des enjeux auxquels ils sont confrontés.

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.

III - 127. Les organisations territoriales interprofessionnelles sont interpellées à la fois sur leur capacité à organiser le déploiement de la Cgt en direction des salariés actifs, privés d'emploi, 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. Le nombre de retraités va continuer d'augmenter. Leur organisation dans la Cgt est un véritable enjeu. La Cgt recense environ 120000 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 - 129. 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 - 130. Autant que pour les fédérations, les organisations et structures 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 - 131. 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 - 132. 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 - 133. 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 - 134. Le renforcement du niveau régional comme niveau de compétence politique et décisionnel sur les enjeux structurant la vie des salariés ne doit pas être ignoré. 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.

III - 135. C'est à l'aune 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 : 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 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 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 redéfinir notre activité Cgt dans les territoires. Cet objectif appelle une pleine implication des syndicats et une évolution du rôle et des missions des structures et organisations territoriales.

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, UI et Comité(s) régional ou régionaux concernés par les périmètres retenus. Chaque fédération sera partie prenante de ces conférences. Cette participation pourra être réfléchie et proposée dans le cadre des espaces de travail communs entre fédérations.

III - 151. Ces conférences examineront :

III - 152. 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, 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. 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 à travers leur(s) Union(s) locale(s) 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. Á 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.

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.

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. Celle-ci doit toujours mieux répondre aux besoins des organisations membres de la Cgt, elle doit aussi contribuer à anticiper les problèmes, favoriser la co-production revendicative et le déploiement de toute la Cgt pour la conquête de forces nouvelles.

III - 173. Elle a également un rôle très important de représentation de la Cgt dans les instances nationales de concertation et de négociation et dans les médias, ce qui renforce les attentes et exigences à son égard.

III - 174. Pour autant, la confédération n'est que la résultante des décisions et des moyens que lui donnent les organisations membres. Être exigeants vis-à-vis de la confédération implique donc des exigences de même niveau à l'égard de chacune des organisations qui la composent. C'est ainsi que nous ferons vivre un syndicalisme confédéré dynamique et démocratique au service des revendications de tous les salariés.

III - 175. Dans une organisation confédérée, le tout ne peut être dissocié de ses parties. Chaque organisation confédérée est une partie de la confédération. La vitalité de celle-ci dépend étroitement de ce que lui apporte chacune des organisations qui la composent. Réciproquement,

l'apport de la réflexion, des propositions et de l'impulsion confédérale est essentiel à l'activité de chaque organisation.

III - 176. Dans une situation de plus en plus complexe, évolutive et contradictoire, la confédération doit contribuer à anticiper les situations, à mettre en débat les enjeux communs, à favoriser les échanges d'analyses et d'expériences, à co-élaborer les propositions revendicatives et de syndicalisation.

III - 177. À partir des orientations arrêtées par le congrès, elle doit aussi rendre plus fluides, plus directes les relations entre les organisations de la Cgt et éviter les doublons qui absorbent inutilement une bonne partie des moyens dont nous disposons.

III - 178. Les décisions proposées au 49e Congrès fixent des tâches considérables au Ccn. Elles supposent de lui en donner la capacité : non seulement représenter chaque organisation confédérée dans les débats et délibérations du Ccn mais aussi prendre des décisions à mettre en œuvre par tous et pour tous, à la hauteur, bien entendu, des moyens et des possibilités de chaque organisation.

III - 179. RÉOLUTION N°7

III - 180. DÉCISIONS D'ENSEMBLE

III - 181. Au cours du prochain mandat, le Ccn prendra en compte la mise en œuvre des décisions ci-dessus afin de :

III - 182. → mesurer **l'impact et les enseignements en termes de vie syndicale** dans l'organisation Cgt,

III - 183. → réévaluer **le rôle et les missions des organisations,**

III - 184. → examiner **l'opportunité de proposer au 50e Congrès confédéral des modifications statutaires de la Cgt** pour tenir compte des évolutions décidées par les organisations qui la composent.

III - 185. Le 50e Congrès devra être saisi d'un **projet de règlement intérieur** pour les organisations de la Cgt, destiné à préciser les règles de vie communes.
