

le Peuple

ORGANE OFFICIEL DE LA CGT
COMPTE RENDU
DU 52^e CONGRÈS
OCTOBRE 2019



Document d'orientation 52^e Congrès



Dijon 13-17 mai 2019



Préambule.....	2
■ Thème 1	4
■ Thème 2	12
■ Thème 3	20
■ Thème 4	28
■ Thème 5	38

Au cœur du travail pour bâtir l'avenir

La CGT œuvre à transformer la société, pour un monde sans domination et sans exploitation, pour une société juste, solidaire, démocratique, égalitaire, de liberté, de culture et de respect de l'environnement. Pour un monde de paix et un modèle social construit avec les femmes et les hommes, conquis par les luttes et la satisfaction des revendications, tant celles du quotidien que celles portant sur la nature même de notre société.

La CGT est l'outil permettant aux travailleuses et travailleurs, qu'ils soient en activité, privés d'emploi ou en retraite, par leurs interventions, de gagner le progrès social pour vivre dignement et

pleinement des richesses créées. Notre action s'inscrit dans un syndicalisme qui porte l'intérêt général. Cela appelle une mobilisation puissante du monde du travail permettant d'inverser le rapport des forces en sa faveur. Cela appelle aussi à conjuguer quotidiennement un syndicalisme de « masse » à la proximité des travailleuses et des travailleurs.

La guerre idéologique fait rage ! Elle passe par la volonté du capital de faire croire à un « nouveau monde » où la notion d'opposition de classes ne serait plus. La surexploitation des travailleuses et des travailleurs, se conjugue avec l'exploitation irraisonnée des ressources naturelles et de la biodiversité. L'urgence climatique et écologique

menace l'humanité et notamment les travailleuses et les travailleurs sur tous les continents, quels que soient leurs pays. Notre engagement pour le progrès social passe par la nécessité d'agir en faveur de l'environnement.

La mise en œuvre des politiques libérales a des conséquences directes, importantes et néfastes sur le monde du travail et sur le quotidien des travailleuses et travailleurs dans et hors de l'entreprise. Tout ce qui constitue le socle de notre modèle social, tout comme ce qui contribue à renforcer les solidarités sont attaqués. À cela s'ajoute la dévalorisation du travail, notamment la non-reconnaissance des qualifications, le non-respect des diplômes... Ce qui

participe à une perte de sens du travail, un accroissement des inégalités, de la précarité et des exclusions.

L'opposition de classes existe toujours et s'accroît entre celles et ceux qui vivent de leur travail et celles et ceux qui s'enrichissent de l'exploitation des travailleuses et des travailleurs au profit du capital. Loin d'être une notion dépassée, « la lutte des classes » est une réalité qui structure le monde du travail, les lieux et la nature même du travail. De nombreuses discriminations, atteintes à la dignité, oppressions existent dans le monde du travail. Cela est d'autant plus vrai pour les travailleuses et travailleurs précaires ou « sans droits »... Comme pour les femmes pour lesquelles les violences sexistes et sexuelles s'ajoutent aux autres formes d'inégalités. Les violences liées à l'orientation sexuelle sont aussi des réalités, souvent invisibles dans le cadre du monde du travail, alors qu'elles touchent tous les milieux professionnels.

Il faut construire, avec les travailleuses et les travailleurs, et par la lutte, un autre avenir. La CGT porte l'idée d'un autre modèle économique, social et solidaire. La liberté, l'autonomie, l'égalité et la démocratie au travail, sont au cœur de nos préoccupations et de notre visée émancipatrice de changement de société. La réalité du travail doit nous amener à le repenser avec les travailleuses et les travailleurs eux-mêmes, notamment au regard des évolutions technologiques à venir. Sans cela, le « mal-travail » se poursuivra, le « mal-être » au travail se propagera, tous deux avec leur cortège de conséquences irréversibles.

Transformer le travail, c'est-à-dire modifier à la fois son contenu, ses conditions, son sens et sa finalité, est une revendication incontournable et ambitieuse. On pénètre là « par effraction » dans ce que le patronat considère comme sa « chasse gardée ». Sans une telle effraction, il n'y aura pas d'émancipation possible.

Des modes agressifs, violents et indignes de gestion du personnel ont été instaurés dans le secteur privé comme public. Ils piègent les travailleuses et travailleurs

dans une contradiction entre une certaine autonomie, une responsabilité individuelle et la contrainte d'objectifs inaccessibles. La quête incessante de la rentabilité financière à court terme et le culte de l'évaluation de la performance individuelle et du mérite mettent à mal les collectifs de travail. La qualité du travail et la contestation de ses modes d'organisation sont des sources essentielles de l'émergence de la démocratie au travail. Le « travail prescrit » montre ses limites. L'intelligence du travailleur et de la travailleuse doit s'imposer dans son organisation. Cela ne peut être qu'à travers l'intervention des travailleuses et travailleurs sur le contenu et la qualité du travail.

Pour la CGT, le travail est un des éléments essentiels à la construction de la personne, à son émancipation, à la structuration du lien social. . . De plus, ne pas avoir de travail exclut du tissu social, c'est pourquoi la CGT réaffirme le droit au travail pour toutes et tous. En ce sens, il est à considérer pour ce qu'il est : un structurant essentiel des sociétés. À contrario, le niveau du chômage pèse lourdement et négativement, tant sur ceux et celles qui sont privés d'emploi que sur les conditions de travail et les droits de tous.

Le travail est à l'origine de toute valeur et, parce qu'elle est la Confédération générale du travail, la CGT le place au cœur de sa visée de transformation de la société, comme au centre de sa démarche revendicative « Au cœur du travail pour bâtir l'avenir ». Notre ambition revendicative est d'autant plus d'actualité que des évolutions / révolutions technologiques sont en cours dans le monde du travail, notamment avec le développement du numérique et de l'intelligence artificielle. Nous devons analyser et comprendre ces évolutions afin que le progrès technique et technologique soit facteur d'amélioration des conditions de vie et de travail. Il faut gagner de nouveaux droits avec et pour les travailleuses et travailleurs afin qu'ils puissent agir et ainsi orienter les choix économiques, sociaux et environnementaux.

La construction d'un rapport de forces favorable au monde du travail est incontournable, car rien ne sera conquis sans lutte !

Dans ce cadre, la question de la syndicalisation est un enjeu majeur pour toute la CGT. Il est indissociable de celui de la construction de l'unité syndicale comme élément de l'unité des travailleuses et des travailleurs dans une ambition d'unification du syndicalisme. C'est un facteur qui facilite la multiplication des luttes et leurs convergences. L'unité des travailleuses et travailleurs se construit aussi par les revendications et l'action qui favorisent la construction de l'unité syndicale. Ces deux démarches ne s'opposent pas, elles se complètent et incarnent notre démarche de syndicalisme rassemblé. L'élévation du rapport de forces passe également par un engagement de la CGT dans des luttes et des initiatives aux côtés d'autres organisations associatives ou politiques, d'Organisations non gouvernementales (ONG), de mouvements citoyens, de jeunesse, dans le respect de l'indépendance de chacun, capables de mobiliser l'opinion publique.

Parce que le capital n'a pas de frontières et que son pouvoir agit directement sur la planète et ses habitants, notre démarche s'applique aussi aux enjeux européens et internationaux. La CGT lutte pour l'unité des travailleuses et travailleurs au plan international, pour le désarmement et la paix. C'est en prenant en compte la dimension internationaliste de notre syndicalisme que nous mettrons en échec ces politiques dévastatrices.

En France, en Europe et au niveau mondial, la CGT porte des propositions et des revendications ambitieuses, car toutes ces mutations appellent à la résistance, mais surtout à gagner l'intervention et l'implication de toutes et tous pour de nouvelles conquêtes sociales !■



Réalité et avenir du travail avec la révolution technologique et les enjeux environnementaux

Transformer le travail pour changer la société

Seul le travail est créateur de richesses. L'opposition entre les intérêts de classes est une réalité qui peut prendre des formes nouvelles, mais dont la finalité reste, depuis le capitalisme, inchangée. Si la forme prise par le capitalisme évolue, sa nature ne change en rien. Il s'agit, pour lui, d'accroître les taux de profit par l'exploitation des travailleuses et travailleurs. Les moyens sont toujours les mêmes : accélération des cadences et introduction de technologies amplifiant la productivité du travail. L'antagonisme ou l'affrontement entre les intérêts du capital et ceux du monde du travail porte pour grande partie, mais pas exclusivement,

sur la répartition des richesses et le partage des risques. De plus en plus, on assiste à un transfert de responsabilités qui demande aux salariées et salariés de porter le poids des risques économiques : ceux-ci ont été transférés, massivement des actionnaires vers les travailleuses et travailleurs. Quand l'économie ou l'entreprise va mal ou n'est pas jugée « assez rentable », on « flexibilise » le marché du travail pour rendre le licenciement plus facile ; ou, par le chantage à l'emploi, on contraint les salariées et les salariés à travailler plus d'heures et / ou à « accepter » des contraintes supplémentaires pour générer un même niveau de revenu... et lorsque l'économie ou l'entreprise

va bien, des plans d'augmentation de la productivité sont mis en place au prétexte de rester toujours « compétitif » dans le cadre d'une économie mondialisée. La financiarisation et la globalisation financière ont accompagné le passage à un capitalisme dominé par des actionnaires volatiles et voraces. Contrairement à celles et ceux qui vivent de leurs rentes, les travailleuses et les travailleurs n'ont que leurs forces de travail pour vivre et ne peuvent démultiplier sans limites leurs activités. D'un côté, le « risque » financier est choisi, de l'autre, les « risques » liés à la subsistance sont totalement subis. Notre volonté de transformer la société et notre ambition revendicative

s'attaquent aux contradictions du capitalisme, au cœur du conflit entre capital et travail, fondé sur le partage inégal et injuste des richesses créées, au détriment des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes.

La précarisation de l'emploi est l'arme du patronat et des politiques libérales

La précarité indique un rapport social de domination : être en situation de précarité renvoie à l'absence de choix et à la faiblesse des marges de manœuvre dans la conduite de l'existence. La précarité de l'emploi peut se décrire dans plusieurs aspects : au niveau des contrats de travail, avec la forte croissance des emplois à durée déterminée (CDD, intérim, contrats aidés, contrats de chantier ou de mission...), c'est-à-dire la normalisation d'une insécurité structurelle de l'emploi ; au niveau des temps de travail, avec la fréquence accrue du travail à temps partiel contraint et des temps de travail flexibles, discontinus, décalés. Le contrat de travail à durée indéterminée, qui reste la norme en termes de droit social, est très largement remis en cause et contourné par des formes d'emploi qui s'en éloignent et gangrèment l'ensemble : l'intérim, où l'entreprise utilisatrice s'exonère de ses responsabilités derrière une entreprise de travail temporaire qui « tient en laisse » des centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs par la menace de non-renouvellement de contrat ou en leur faisant miroiter la perspective d'une embauche en CDI ou d'une titularisation ; la sous-traitance « en cascade », où, à chaque étape du processus, un degré de plus est franchi dans la dilution des responsabilités, la fragmentation du travail et l'assujettissement des salariées et salariés. Les contrats très courts affectent plus particulièrement les hommes et les plus jeunes du fait des métiers couverts par l'intérim, tandis que les femmes sont davantage victimes tout au long de leur vie de

temps partiels subis (31 % des CDI en 2016, chiffres multipliés par deux en 20 ans, contre 8 % chez les hommes). Les plus précaires sont les moins qualifiés, mais d'autres catégories socio-professionnelles sont affectées, même dans l'encadrement. La précarité prend aussi d'autres formes poussant hors du salariat : emplois non-salariés comme par exemple les auto-entrepreneurs (le contrat n'est plus un contrat de travail, mais un contrat commercial), travail gratuit sous forme de stages, etc. Les migrantes et les migrants, les réfugiées et réfugiés et / ou exilées et exilés, quant à eux, cumulent tous les facteurs. Aujourd'hui, l'emploi n'est plus, par nature, garant d'un ensemble d'assurances et de protections.

Cela a des conséquences particulièrement néfastes pour les femmes. La précarité renforce les discriminations en matière de reconnaissance et d'accès aux responsabilités. Elle peut être un facteur aggravant pour la désinhibition ou la tolérance vis-à-vis des agressions et des violences, notamment à caractère sexistes et sexuelles : **Parce que les inégalités dans et hors du travail persistent, voire s'amplifient, parce que la précarité, le recul des droits et la casse du Code du travail sont des sources essentielles d'inégalités, le combat pour l'égalité femmes/ hommes est fondamental pour l'émancipation humaine de toutes et de tous. La CGT combat toutes formes d'inégalités au travail et dans la société.**

Dans la chaîne de production de richesses et de valeur, c'est la mise en concurrence généralisée : tous contre tous, au sein même de l'atelier, du même bureau, dans la même activité (intérim ou sous-traitance), d'un bout à l'autre de la planète, pour toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs, de l'ouvrière et l'ouvrier jusqu'au cadre. Cette fragmentation du salariat n'a pas encore détruit totalement les communautés de travail, mais elles sont devenues complexes et fluctuantes du fait de l'individualisation et de la casse des collectifs à travers les

restructurations incessantes, généralisant l'insécurité de l'emploi, même pour les salariées et salariés à statut ou en contrat à durée indéterminée. L'activité syndicale doit identifier ces situations, ces dynamiques et adapter ses outils afin de s'organiser, de proposer des revendications et des pistes d'actions en direction des plus précaires, par exemple en construisant des solidarités de site et de filière entre toutes les catégories.

Des conséquences sur la santé des salariés

Bien souvent, la dégradation de l'état de santé, voire parfois le handicap, est la conséquence du mal-travail, dont les conditions de travail dégradées sont un des aspects. Les études menées par les chercheuses et les chercheurs ou par la CGT montrent que les accidents du travail sont deux fois plus fréquents et deux fois plus graves pour les travailleurs précaires, particulièrement dans l'intérim. Une autre étude du CESE (dont la CGT a été rapporteuse) a également démontré l'étendue des dégâts causés par le chômage sur la santé des travailleuses et des travailleurs privés d'emploi et leur entourage. La souffrance au travail provoque une dégradation de l'état de santé physique et psychique des travailleuses et travailleurs.

En tant qu'organisation syndicale, nous devons imposer une politique de prévention des risques professionnels et combattre la pénibilité en agissant sur les conditions de travail. Il nous faut aussi être force de propositions et lutter avec les travailleuses et travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail par la prévention des risques professionnels. Cette démarche vise au renforcement des prérogatives et des moyens des instances représentatives du personnel, et de l'ensemble des acteurs du champ de la politique de santé au travail. La prévention des risques et la mise en œuvre de mesures protectrices pour la santé appellent à une

reconnaissance du travail au travers de politiques qui redonnent du sens au travail, tout comme à des mesures contraignant les employeuses et les employeurs. Il en va aussi de faire respecter la législation du travail, notamment en cas de retour à l'emploi après une longue période d'inactivité. La lutte contre le « mal travail » est un élément essentiel de la démarche CGT. L'activité de travail, dont le contenu et l'organisation sont guidés exclusivement par la recherche du profit, est source de souffrances. La souffrance des salariées et salariés, les accidents du travail, les maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux, le mal-être au travail, le burn-out, l'épuisement, les suicides... nous devons identifier précisément ces phénomènes, mesurer réellement leur ampleur, en analyser les causes et imposer des modes d'organisation du travail viables pour la santé, la mise en place d'équipements adaptés, réduire voire éradiquer lorsque cela est possible les temps d'exposition aux risques au quotidien et tout au long de la vie professionnelle et redonner du sens au travail. La suppression des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) porte un coup à la capacité des travailleuses et travailleurs d'agir. Il nous faut gagner de nouveaux droits et de nouvelles IRP sur la base de prérogatives renforcées. Nous refusons la dégradation de la santé des salariées et salariés comme un « mal nécessaire » à la performance économique. Notre combat dans ce domaine porte sur la reconnaissance des maladies professionnelles, contre la sous-déclaration des accidents du travail ou encore pour le maintien dans l'emploi en cas de handicap ou d'inaptitude et départ anticipé pour pénibilité. La mise en œuvre de politiques de prévention des risques est un souci permanent dans le cadre de notre activité militante. Le meilleur chemin pour faire face de la manière la plus juste et la plus humaine à la réparation réside avant toute autre

chose dans une meilleure organisation de la prévention, dont l'efficacité est encore médiocre. Nous devons reconquérir des instances de prévention plus proches des salariées et salariés. La question de la santé au travail est un impératif que nous devons, élues, élus et militantes, militants, imposer aux employeuses et employeurs qui sont responsables de la santé, l'hygiène et la sécurité des travailleuses et travailleurs. Il est tout aussi primordial de reconquérir la Sécurité sociale afin de lui donner les moyens de mener à bien la mission de prévention qui lui a été confiée.

Une politique industrielle pour répondre aux besoins dans une démarche de « développement humain durable »

De tout temps, pour satisfaire leurs besoins, les êtres humains utilisent les ressources naturelles, les exploitent et transforment la nature par leur activité. Depuis les débuts de la révolution industrielle, le capitalisme a conjugué l'exploitation des travailleuses et travailleurs à celle des ressources naturelles. Pendant un siècle et demi, l'industrie a constitué le vecteur d'une formidable accumulation du capital stimulée par l'extension de la marchandisation et de la consommation de masse. Elle a été au principe des logiques et des errements ayant conduit aux dérives actuelles : réchauffement climatique, épuisement des ressources, invasion des déchets, destruction de la biodiversité, la faim et la malnutrition... L'image de l'industrie et du monde industriel s'est dégradée dans notre pays comme au-delà, ce qui a contribué, pour partie, à la désindustrialisation en France. Cette politique est motivée par les choix de délocalisation des activités vers des pays à faibles exigences sociales et environnementales pour une recherche de profit immédiat, à l'opposé d'une politique industrielle responsable, respectueuse de l'humain et de la nature.

Cette perception des activités industrielles primaires et de premières transformations s'appuie notamment sur l'expérience historique d'anciens bassins miniers et métallurgiques, qui non seulement restent très pollués après plusieurs décennies d'arrêt de l'exploitation, mais comptent parmi les territoires les plus déshérités et les plus exposés au chômage de masse. Le développement humain durable ne pourra se faire sans repenser l'industrie et encore moins contre elle ! La CGT rappelle la place légitime de la recherche fondamentale et de la recherche appliquée dans les domaines de l'environnement et le développement durable, comme pour la reconversion des bassins industriels. La conjonction du capitalisme financiarisé et du développement des économies émergentes a conduit à une très forte pression sur le travail et sur les travailleuses et travailleurs, sur l'environnement, avec des conséquences sur la santé publique, dont la santé constitue une dimension majeure. La pression sur une nature exploitée comme un butin par ses prédateurs, en méprisant l'équilibre écologique fondamental, s'accompagne d'une forte augmentation des inégalités sociales, facteur de crise économique et politique. Il faut appréhender, dans la même réflexion, les déséquilibres qui touchent le rapport de l'homme et la femme au travail et celui de l'homme et la femme à la nature.

Nous mesurons au quotidien le gâchis jusqu'à l'épuisement des ressources naturelles, conséquence d'une économie qui puise sans compter, car ne visant que ses profits à court terme, sans se soucier des écosystèmes et de la biodiversité, laissant derrière elle des montagnes de déchets polluants la terre, ses continents, ses océans, son atmosphère jusqu'à l'espace. Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), dans son dernier rapport, a publié une étude scientifique historique qui révèle la nécessité d'une action urgente pour réussir à limiter

le réchauffement planétaire à 1,5 °C. Des mesures urgentes doivent être prises pour mettre en place une politique énergétique et de transports tournée vers l'intérêt général, afin de pouvoir avancer vers un mix énergétique bas « carbone », notamment par le développement du transport ferroviaire, fluvial... passagers et fret. Ce domaine étant le plus grand émetteur de gaz à effet de serre.

Cette pression sur la nature, inhérente au capitalisme, et à sa mondialisation, induisant une mise en danger des populations, génère des tensions géopolitiques fortes qui menacent la paix au regard des enjeux géostratégiques et géopolitiques que constituent les matières premières, l'eau et l'énergie.

L'enjeu de notre époque, pour vivre mieux aujourd'hui et demain, est de repenser globalement la réponse aux besoins, notamment les plus fondamentaux, avec l'exigence de la préservation et de l'amélioration des conditions de vie, des écosystèmes et de la biodiversité.

Nous devons continuer à enrichir et à préciser, par des revendications concrètes et des actions ciblées, notre concept de « développement humain durable ». C'est un combat qui vise à tenir ensemble l'Homme, le travail et la nature. Il s'agit avant tout de répondre aux besoins fondamentaux, sur le principe de « bien commun universel », de revalorisation du travail, de préservation de l'environnement et de l'anticipation des transitions nécessaires pour que l'activité humaine ne porte pas atteinte à l'avenir de la planète. Cela suppose aussi qu'une autre économie et qu'une autre façon de consommer émergent. C'est une responsabilité confédérale qui nécessite une coopération étroite entre l'ensemble de nos organisations professionnelles et territoriales et aussi aux côtés d'autres organisations associatives ou politiques, d'Organisations non gouvernementales (ONG), de mouvements citoyens, de jeunesse, pour influencer

les décisions prises dans ce domaine au niveau local, national et mondial.

La dimension environnementale de notre activité syndicale est d'autant plus importante qu'elle revêt des aspects et nécessite des actions dépendant fortement des inégalités de développement entre différentes régions du monde, et des inégalités de classe dans une même société. Les questions sociales sont indissociables des enjeux environnementaux.

L'avenir de l'industrie française et européenne se trouve notamment dans l'objectif sanitaire et environnemental, de faire que la transformation de la matière – cœur de tout processus industriel – ne soit ni dangereuse, ni toxique, ni nocive pour les travailleuses et travailleurs, les populations et l'environnement. Dans cette conception, l'industrie constitue une des réponses aux enjeux environnementaux, par sa mutation, par la relocalisation de la production, son éco-conception et l'économie circulaire.

Actuellement, l'activité industrielle génère des déchets que les technologies ne peuvent pas recycler, ou que l'économie capitaliste renonce à recycler ; cela appelle à l'investissement dans des organisations industrielles de type « circulaire » où les déchets d'une phase productive sont réutilisés comme matériaux pour la phase suivante. Au niveau industriel, aucune transition écologique n'est possible sans l'évolution à grande échelle, maîtrisée économiquement et socialement, des systèmes de production.

Il faut dissiper l'illusion d'un « capitalisme vert » et combattre l'idée d'une opposition entre « vieilles industries polluantes » et « nouvelles industries vertueuses ». Notre ambition de transformation de la société s'inscrit dans une conception du développement humain qui appelle avant tout à répondre aux besoins en termes énergétiques, d'accès à l'eau, aux produits de consommation courante de l'ensemble des populations. Cela pose de savoir comment produire, pour quelles

finalités sociales et avec quels impacts environnementaux ? L'urgence écologique appelle une action en termes de recherche, d'industrie et de technologie, mais aussi en termes de réduction de certaines productions et sur leur durabilité.

Pas d'industrie sans service public, pas de service public sans industrie

Le développement d'une industrie répondant aux besoins des populations, maîtrisant les matières premières et préservant la santé et l'environnement, doit permettre, par la relocalisation et/ou l'implantation de sites, de lutter contre la désertification des territoires en développant les circuits courts et en neutralisant l'impact sur l'environnement. Il participe à dégager des sources de financement pour des services publics et des politiques publiques.

Les services publics et leur reconquête sont un facteur essentiel de la localisation industrielle. Ils constituent des droits fondamentaux et participent, pour partie, à l'aménagement du territoire. Ils doivent être placés sous maîtrise publique, permettre l'intervention des usagers, garantir l'égalité de traitement, la péréquation tarifaire et des moyens.

Les services publics contribuent au développement économique et social et, parce qu'ils apportent une réponse aux besoins et en satisfont de nouveaux, ils sont un élément de notre sens du développement humain durable.

Le développement des services publics et de la fonction publique est une des conditions de l'émancipation humaine, de la démocratie, du déploiement des nécessaires solidarités et coopérations en France et plus largement dans le monde. Il s'agit de permettre l'égalité de traitement et la satisfaction des besoins d'aujourd'hui en garantissant celle des générations futures. Pour la CGT, le service public est l'outil qui fait prévaloir l'intérêt général sur

les intérêts particuliers. L'intérêt général étant pour nous la recherche de la satisfaction des besoins de tous. Cela appelle à des mécanismes permettant l'accès au service de façon identique à tous les usagers quels qu'ils soient et où qu'ils soient, réduisant d'autant les inégalités sociales et territoriales. En ce sens, la numérisation de la société ne doit pas conduire à la désertification de certains territoires par l'absence de service public. Cela nécessite de réimplanter des services publics sur l'ensemble du territoire national.

La CGT s'oppose à l'ouverture à la concurrence dans les services publics, revendique le maintien des statuts des entreprises publiques. Les liens entre statut, pérennité des missions de service public, garantie pour l'utilisateur et maîtrise publique des missions, sont réaffirmés et doivent être renforcés. Comme les organisations de travail dans le privé, celles des services publics sont bouleversées par le numérique et la dématérialisation, ce qui entraîne une baisse significative des effectifs, voire une dégradation du service rendu aux usagers. C'est aussi un facteur d'accroissement des inégalités sociales au regard de la fracture numérique et de l'illectronisme. Pour la CGT, une des missions du service public est d'organiser la transformation numérique, en lien avec les agents, pour mieux répondre aux besoins des usagers tout en veillant à ce que ces derniers aient le choix d'accès par courrier, par digital ou via un accueil physique ainsi qu'une qualité de service pour toutes et tous et partout. Notre conception d'utilisation du numérique s'inscrit dans un mode d'accès complémentaire aux services publics et ne se substitue pas aux autres modes d'accès. La CGT milite pour que les nouvelles technologies soient mises au service du développement et de l'efficacité des missions de service public. Elles doivent aussi permettre l'amélioration des conditions de vie au travail des personnels.

Avenir du travail : la

révolution numérique, entre contraintes et opportunités

La révolution numérique va accentuer la perméabilité des frontières entre salariat et travail « indépendant », lesquels ont déjà subi de nombreuses transgressions (actionnariat salarié, auto-entrepreneurs, etc.). Uber est emblématique de cette nouvelle offensive, mais il ne représente qu'un versant d'une tendance qui croît à un rythme jamais connu. Transformation du rapport au travail, changement de nature du lien de subordination par une subordination-dépendance économique et technique. Cette nouvelle subordination est censée répondre aux aspirations des travailleuses et travailleurs, notamment les plus jeunes, à un nouveau rapport avec le travail, débarrassé de la domination ; alors qu'en faisant miroiter leur émancipation elle développe, en réalité, de nouveaux rapports d'exploitation.

Le numérique et l'intelligence artificielle, facteur de mutation du travail et des organisations sociales

Le numérique et notamment l'intelligence artificielle ont déjà et continueront d'avoir des implications multiples et structurantes dans le monde du travail. D'ailleurs, ils en ont de plus en plus à travers l'imbrication de leurs applications dans un très grand nombre de nos activités, dans l'organisation même de nos vies. C'est en ce sens que l'on peut parler d'une « révolution numérique ».

Ces innovations technologiques ont porté tant sur les productions industrielles que sur les services. Dans la logique du capital, elles ont été implantées pour générer des gains de productivité énormes. Les conséquences sont nombreuses en termes d'organisation sociale, de conditions de travail et de conditions de vie : la lutte autour de la limitation et de la mesure du temps de travail est devenue plus

complexe ; **la revendication du droit à la déconnexion est devenue une revendication clé pour lutter contre le contrôle physique et mental en temps réel par les directions, tant des salariées et salariés que des faux « indépendants ».**

Au contraire de cette vision orientée vers le seul profit, les nouvelles technologies pourraient ouvrir des voies pour repenser le travail dans sa globalité, son organisation, le niveau des qualifications, la formation professionnelle et initiale. Elles appellent à réévaluer quantitativement et qualitativement le temps directement consacré aux activités de travail, afin que les avancées technologiques soient synonymes de progrès social : l'évolution de l'équilibre entre vie professionnelle et temps hors travail, consacré à d'autres activités, personnelles, sociales et / ou familiales, doit être favorable à la qualité de vie des travailleuses et travailleurs. La dématérialisation de l'activité crée l'isolement et l'effacement des limites entre l'individu et le travail. C'est, par conséquent, une question de maintien des libertés au regard des risques, d'ores et déjà matérialisés, d'intrusion dans nos vies. Enfin, ces avancées pourraient créer les conditions du plein-emploi, réduire, jusqu'à les annuler, les temps d'exposition aux multiples risques et pénibilités dus aux méthodes et aux conditions de travail actuelles.

Il faut aborder les nouvelles technologies avec le postulat qu'il n'existe pas de « déterminisme technologique », que leur mise en œuvre et les modalités de leur utilisation sont affaire de volonté politique et de rapport de forces. Qui dit nouvelles technologies ne dit pas recul des conquêtes sociales. Par la lutte, nous devons incarner un élan collectif autour d'un projet social. Il nous appartient d'imposer une conception et une utilisation de ces technologies conduisant à des formes d'organisation du travail conformes aux aspirations des travailleuses et travailleurs, à notre vision d'une société juste, démocratique, non excluant, solidaire et soucieuse des valeurs

humaines comme des enjeux environnementaux. Pour la CGT, l'utilisation des nouvelles technologies s'inscrit dans le sens de l'amélioration des conditions et des situations de travail, de la diminution du temps de travail afin, notamment, de travailler mieux et de travailler tous. Les mutations et évolutions technologiques doivent servir le progrès social.

De tout temps, les évolutions techniques et les progrès technologiques ont eu, systématiquement, des répercussions importantes sur le travail. D'aucuns pourraient donc considérer qu'il n'y a rien de véritablement nouveau. Mais ce qui caractérise notre époque, c'est la fusion en un seul système universel de sauts technologiques majeurs, la rapidité de son éclosion, l'étendue planétaire de son accessibilité et de sa propagation dans tous les domaines de la vie sociale.

En moins de dix ans, le numérique a véritablement révolutionné l'économie, à l'instar des secteurs du service à la personne, de l'hôtellerie, de la restauration, des services, des services publics, des transports, de la téléphonie, des médias...

Les nouvelles technologies ne sont pas bonnes ou mauvaises par nature, elles sont à considérer dans le contexte de l'utilisation qui en est faite et de ce à quoi on les destine : dans le domaine médical, une opération peut se faire alors que patiente, patient et chirurgien, chirurgienne sont séparés de plusieurs milliers de kilomètres ; à l'opposé, des drones militaires peuvent bombarder en tout point de la planète.

La matière première de cette « nouvelle » source de richesse, ce sont les données. Les « data » représentent des volumes inimaginables pour l'esprit humain et, de fait, impossibles à traiter sans le recours au numérique. Cela revêt, dans tous les secteurs, un enjeu de première importance, tant d'un point de vue économique que stratégique. L'arrivée du « big data » génère une nouvelle révolution industrielle semblable à l'utilisation de la vapeur (fin du XVIII^e siècle), de l'électricité (fin du

XIX^e siècle) et de l'informatique (fin du XX^e siècle). Le « big data » est à considérer pour ce qu'il est, une source de bouleversement profond de la société. Comme toutes les technologies, il peut être utilisé à des fins utiles ou générer des risques importants : il peut accroître considérablement la qualité des prévisions météorologiques au service de très nombreuses activités humaines, comme il peut alimenter la constitution de « bulles » financières aux conséquences désastreuses pour l'économie, le monde du travail et les libertés individuelles. Il produit également de la pollution invisible (consommation d'énergie, obsolescence programmée des outils multimédias...) à très fort impact environnemental.

Les « données utilisateurs » ou « datas » sont l'or du XXI^e siècle. La collecte et l'analyse des informations sur les habitudes de consommation, les déplacements, les centres d'intérêt, les hobbies, l'activité professionnelle comme la vie sociale, sont « marchandisés » à leur tour comme outils d'un marketing « personnalisé » et envahissant. Cela est rendu possible par des progrès continus de la puissance et de la vitesse de calcul et les premières applications de l'intelligence artificielle. Nous avons besoin de nous doter d'un véritable service public du numérique qui prendra en compte les nombreux aspects de celui-ci, comme le besoin en énergie, le droit à l'oubli et tout ce qui permet à chaque citoyen d'être maître des informations le concernant sans que ces données ne servent à des fins commerciales. La CGT milite pour une éducation à la préservation des données personnelles dès le plus jeune âge.

Retirer la « révolution numérique » des mains du capital

On assiste simultanément à la montée du numérique et au recul du « politique » au sens large. Ce sont peut-être les deux faces d'une même médaille, celle d'un « monde nouveau » du numérique

dominé par quelques grandes firmes multinationales. L'innovation, l'éclosion de nouvelles technologies sont systématiquement présentées comme des éléments de modernité « incontournables ». Toute critique sur leur utilisation fait apparaître son auteur comme rétif au « progrès ». Cette question contemporaine et d'avenir place notre syndicalisme en responsabilité dans sa capacité à aborder ces enjeux dans la double dimension qu'ils recouvrent : les besoins sociaux et les choix sociétaux. Ainsi, il nous faut systématiquement contester le pseudo « déterminisme technologique », c'est là une des dimensions grandissantes de notre syndicalisme.

Le progrès technologique ne rime pas forcément avec progrès social. L'innovation n'est pas en soi « sociale ». Les nouvelles technologies sont mises en place dans la visée du vieux concept de l'économie de marché... il nous faut intervenir syndicalement et à chaque niveau afin de peser sur les choix technologiques et leur utilisation. Cela appelle à combattre deux fables politiques : celle de la « main invisible » du marché et celle de la croyance aveugle dans l'illusion du bonheur pour demain, alimentée par la cascade perpétuelle de l'innovation « profitable » sans maîtrise sociale. Comment faire face à ces politiques, ces stratégies d'aliénation, maîtriser ces bouleversements porteurs de transformations du travail et de la vie en société ? Quelle conception du progrès, quelles valeurs devons-nous leur opposer ? Pouvons-nous, avec d'autres, relever ce défi comme le mouvement ouvrier a su le faire à d'autres périodes du développement de l'humanité ? Assurément oui, si nous nous en donnons les moyens, en contribuant à la construction revendicative d'autres perspectives de mutation, de révolution numérique, incarnant, au contraire du chaos, de la concurrence de toutes et tous contre toutes et tous, un élan collectif autour d'un projet sociétal de solidarité humaine, soucieux de l'environnement et de la paix.

Pas de fatalisme, un autre projet est à construire avec les travailleurs

Loin de « limiter » notre réaction au rejet de principe des projets patronaux et gouvernementaux, nous devons aller jusqu'à la contre-proposition constructive et combative. Ces projets sont, bien sûr, inspirés par la vision libérale qui est celle des intérêts du capital. Pour mieux la combattre et la dépasser, il nous faut comprendre le capitalisme moderne, comprendre comment il est capable de capter à son seul profit les potentialités ouvertes par les nouvelles technologies. **Une lutte efficace exige que nous soyons en capacité de construire collectivement un ensemble de revendications, pour de nouvelles conquêtes sociales en s'appuyant notamment sur celles existantes, s'inscrivant dans une vision globale de notre temps et décrivant de façon concrète ce que nous voulons comme changement pour notre société.** Il nous faut considérer et penser le travail dans sa dimension

contemporaine, dans sa réalité, anticiper ses mutations, démontrer son lien étroit avec la revendication universelle du droit à la santé. **Il nous faut aussi considérer dans son ensemble le monde du travail**, le statut de l'entreprise et des services publics, leurs modes de gestion et les fonctions des directions qui en découlent, le poids et le rôle de la finance, la place que le syndicalisme doit (re) conquérir **pour agir avec les travailleuses et travailleurs** pour qu'ils prennent toute leur place afin d'engager un processus de renouveau démocratique en dehors duquel il n'est pas de progrès social possible.

Le Droit du travail actuel est insuffisant pour protéger de la logique du moins-disant. Il n'a cessé d'être modifié au détriment des salariées et salariés, de leurs conditions de vie et de travail. Face à cela, il est nécessaire d'obtenir de nouveaux droits pour tous les travailleurs et travailleuses en développant nos propositions syndicales sur la base de leurs attentes, en leur faisant part de nos analyses

et en organisant leurs mobilisations, le numérique ouvrant des possibilités d'émancipation pour le monde du travail. En ouvrant des possibilités inédites de partage des savoirs et de l'information au sein d'organisations collectives libres, car indépendantes du système dominant, les technologies numériques peuvent être vectrices de transformation de la société et du rapport au travail.

Nous devons accélérer les transformations de notre syndicalisme: un syndicalisme qui accorde la plus grande importance à l'obtention de nouveaux droits sociaux pour les travailleuses et les travailleurs, à la garantie des libertés individuelles et collectives, qui adapte ses structures et fait évoluer ses organisations. Une CGT qui développe une vie syndicale collective et démocratique afin qu'il n'existe aucun syndiqué isolé, que tous les adhérentes et adhérents aient la possibilité de militer, d'échanger et de mutualiser leurs expériences, leurs réflexions et les résultats de leurs actions. ■



Nos priorités collectives

Thème n°1 : Réalité et avenir du travail avec la révolution technologique et les enjeux environnementaux

Transformer le travail pour changer la société

↳ Parce que les inégalités dans et hors du travail persistent, voire s'amplifient, parce que la précarité, le recul des droits et la casse du code du travail sont des sources essentielles d'inégalités, le combat pour l'égalité Femmes/Hommes est fondamental pour l'émancipation humaine de toutes et de tous. La CGT combat toutes formes d'inégalité au travail et dans la société.

↳ En tant qu'organisation syndicale, nous devons imposer une politique de prévention des risques professionnels et combattre la pénibilité en agissant sur les conditions de travail.

↳ Nous devons continuer à enrichir et à préciser, par des revendications concrètes et des actions ciblées, notre concept de « développement humain durable ». C'est un combat qui vise à tenir ensemble l'homme, le travail et la nature. Il s'agit avant tout de répondre aux besoins fondamentaux, sur le principe de « bien commun universel », de revalorisation du travail, de préservation de l'environnement et de l'anticipation des transitions nécessaires pour que l'activité humaine ne porte pas atteinte à l'avenir de la planète. Cela suppose aussi qu'une autre économie et qu'une autre façon de consommer émergent. C'est une responsabilité confédérale qui nécessite une coopération étroite entre l'ensemble de nos organisations professionnelles et territoriales et aussi aux côtés d'autres organisations associatives ou politiques, d'Organisations Non Gouvernementales (ONG), de mouvements citoyens, de jeunesse, pour influencer les décisions prises dans ce domaine au niveau local, national et mondial.

↳ Il faut dissiper l'illusion d'un « capitalisme vert » et combattre l'idée d'une opposition entre « vieilles industries polluantes » et « nouvelles industries vertueuses ».

↳ La revendication du droit à la déconnexion est devenue une revendication clé pour lutter contre le contrôle physique et mental en temps réel par les directions, tant des salariés que des faux « indépendants ».

↳ Il faut aborder les nouvelles technologies avec le postulat qu'il n'existe pas de « déterminisme technologique », que leur mise en œuvre et les modalités de leur utilisation sont affaire de volonté politique et de rapport de forces. Qui dit nouvelles technologies, ne dit pas recul des conquêtes sociales. Par la lutte, nous devons incarner un élan collectif autour d'un projet sociétal. Il nous appartient d'imposer une conception et une utilisation de ces technologies conduisant à des formes d'organisation du travail conformes aux aspirations des travailleur.euse.s, à notre vision d'une société juste, démocratique, non excluante, solidaire et soucieuse des valeurs humaines comme des enjeux environnementaux. Pour la CGT, l'utilisation des nouvelles technologies s'inscrit dans le sens de l'amélioration des conditions et des situations de travail, de la diminution du temps de travail afin, notamment, de travailler mieux et de travailler tous. Les mutations et évolutions technologiques doivent servir le progrès social.

↳ Une lutte efficace exige que nous soyons en capacité de construire collectivement un ensemble de revendications, pour de nouvelles conquêtes sociales en s'appuyant notamment sur celles existantes, s'inscrivant dans une vision globale de notre temps et décrivant de façon concrète ce que nous voulons comme changement pour notre société. Il nous faut considérer dans son ensemble le monde du travail, pour agir avec les travailleurs.

↳ Nous devons accélérer les transformations de notre syndicalisme : un syndicalisme qui accorde la plus grande importance à l'obtention de nouveaux droits sociaux pour les travailleuses et les travailleurs, à la garantie des libertés individuelles et collectives, qui adapte ses structures et fait évoluer ses organisations. Une CGT qui développe une vie syndicale collective et démocratique afin qu'il n'existe aucun syndiqué isolé, que tous les adhérents aient la possibilité de militer, d'échanger et de mutualiser leurs expériences, leurs réflexions et les résultats de leurs actions.



Nouveau statut du travail salarié et sécurité sociale professionnelle

L'idée révolutionnaire du « nouveau statut du travail salarié » (NSTS) et sa « sécurité sociale professionnelle » n'est pas née aujourd'hui. La CGT, lors de son 48^e Congrès en avril 2006, s'est engagée, avec la décision n° 7 de ses orientations, à conquérir un « nouveau statut du travail salarié » avec sa « sécurité sociale professionnelle » pour tous les salariés, du privé et du public. Le NSTS renforce les garanties collectives, les conventions collectives nationales et les statuts. Aucun d'entre eux ne s'oppose.

En juin 2009, alors que le monde traversait, depuis plus d'un an, une crise financière,

économique et sociale, qui nous percuta toujours aujourd'hui – crise d'autant plus aggravée par les politiques d'austérité qui détruisent l'humanité –, la CGT s'est positionnée à l'offensive face à ce capitalisme qui broie l'humain.

Ainsi, dans *Le Peuple* de juin 2009, la proposition du NSTS avait été développée par la CGT, qui déclarait : « Avec la crise, les propositions de la CGT, pour permettre à chaque salarié et chaque salariée une vraie "sécurité sociale professionnelle", s'affirment à la fois comme une perspective transformative et comme un corpus de propositions immédiates pour construire des protections sociales nouvelles et contrebalancer les offensives patronales et gouvernementales de

destruction du Code du travail. »

Dix années après, le capitalisme mondialisé et la recherche permanente du profit n'ont fait qu'accroître la mise en concurrence des travailleurs et travailleuses entre eux – dumping social –, favorisant ainsi la sous-traitance, l'exploitation des travailleurs détachés, la division des travailleurs, la multiplication des statuts d'emplois et la précarité. Les attaques du gouvernement avec la loi Travail, la casse des statuts, la casse des trois versants de la fonction publique, avec notamment le projet « Action publique 2022 », et la « loi de transformation de la fonction publique », dont la CGT demande l'abandon, les évolutions du salariat dépendent constamment

des desiderata des capitalistes. Les besoins émergents marquent l'urgence de gagner des nouveaux droits pour le monde du travail et cette proposition est plus que jamais innovante, nécessaire et répond aux nouvelles aspirations.

Une idée révolutionnaire pour renforcer nos conquies sociaux!

Les logiques libérales détruisent des millions d'emplois et des vies de femmes et d'hommes en même temps que notre environnement.

Selon l'INSERM, le chômage tue 14 000 personnes en France chaque année, quatre fois plus que les accidents de la route. Notre organisation syndicale, fondée sur des valeurs de solidarité, d'égalité et de fraternité, est à sa place, et dans son rôle, quand elle dénonce et se mobilise contre l'extrême pauvreté qui gagne le monde du travail. En effet, si le CDI demeure la forme d'emploi la plus largement dominante, il est à noter qu'il est en léger repli depuis une dizaine d'années. Le CDD, dont le nombre explose, a, quant à lui, une durée de plus en plus courte. Ainsi, celui de moins d'un mois voit sa courbe progresser depuis 2003. Quant à l'emploi intérimaire, il a progressé de 16,1 % en un an et les missions ont des durées de plus en plus courtes (données INSEE). Les fins de mission d'intérim et les fins de CDD représentent désormais la moitié des ouvertures de droits à l'indemnisation du chômage.

Le sous-emploi est massivement féminin et affecte particulièrement les employées et employés non qualifiés. Plus de 50 % des jeunes de 15 à 24 ans sont en emploi temporaire, notamment les moins qualifiés; on remarque également que le risque de chômage reste particulièrement élevé en phase d'insertion professionnelle. Toujours selon l'INSEE, 6,5 % des actifs sont en sous-emploi, 18 % de ces personnes travaillent à temps partiel, et cette part atteint 43 % parmi les employées et employés les moins qualifiés. Elle est quatre fois plus élevée chez les femmes. En moyenne, les salariées et salariés à temps partiel travaillent habituellement 23,3 heures par semaine. Nous pouvons ainsi vérifier que la revendication de la CGT pour un temps de travail

à 32 heures payées 39 heures prend tout son sens dans le cadre de l'égalité femme / homme pour ce salariat!

Nous le savons, le chômage de masse n'est pas une fatalité, cependant il a profondément amplifié l'affrontement entre travail et capital. Les salariées et salariés se trouvent contraints d'accepter des emplois précaires. 26,2 % des entrées au chômage sont des fins de CDD ou d'intérim. Le taux de chômage des travailleuses et travailleurs handicapés atteint 19 %, soit presque le double que pour l'ensemble de la population active. 6,3 millions de personnes sont exclues du travail, et seulement 46 % d'entre elles sont indemnisées! Les seniors subissent des difficultés similaires: 1/3 ne sont plus en emploi lorsqu'ils font valoir leur droit à la retraite.

Alors que jamais autant de richesses n'ont été créées par le travail, la pauvreté – voire la grande pauvreté – affecte de plus en plus de personnes.

Dans notre pays, 8,5 millions de personnes sont en situation de pauvreté et près de 5 millions en grande pauvreté. Un tiers des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté sont des salariées et des salariés!

La campagne CGT contre le coût du capital prend tout son sens. Non, ce n'est pas le travail qui est un coût, sans lui il n'y aurait pas de création de richesses. Il est urgent de conquérir une autre répartition des richesses et de récupérer le fruit de notre travail en augmentant les salaires, les allocations et les pensions. Ceci est possible en s'attaquant au coût du capital. Il faut aussi gagner une fiscalité redistributive plus juste!

Bien plus qu'une crise économique, écrasée sous la pression des normes financières, nous vivons une crise de civilisation. Les vrais besoins humains sont ignorés. Le travail est malade et les travailleurs et travailleuses se sentent dépossédés de leur citoyenneté dans l'entreprise, tout comme dans la cité. La CGT revendique depuis longtemps de nouveaux pouvoirs aux salariées et salariés dans les décisions stratégiques des entreprises.

Le développement des nouvelles formes d'emploi (ubérisation, micro-entrepreneariat, plates-formes collaboratives, portage

salarial...) reflète ce processus d'individualisation, mais aussi de modification dans les aspirations des personnes. Ces formes d'emploi fragilisent le financement de la Sécurité sociale et précarisent les travailleuses et travailleurs.

Offrons des perspectives pour transformer la société

Face à un contexte anxigène pour des millions de jeunes, de salariées et salariés, de précaires, de nouveaux travailleurs et travailleuses tels que les « Ubers », de privés d'emploi et de retraitées et de retraités pour lesquels les lendemains semblent incertains, nous nous devons de redonner du sens à la démocratie avec notre outil de reconquête du pouvoir d'agir des salariées et salariés sur leur travail.

C'est ainsi que nous pourrions être dans un état d'esprit de conquête, tout en intégrant au quotidien une qualité de vie syndicale. La transformation du travail, au cœur de notre processus revendicatif, affirmée lors du 50^e Congrès confédéral, repose sur le « nouveau statut du travail salarié » et sa « sécurité sociale professionnelle ». Il s'agit tout autant de conquérir des droits nouveaux, précis, concrets, que de transformer la société pour une émancipation des travailleuses et travailleurs, vers un développement humain durable.

Tout comme hier, en participant à la création de la Sécurité sociale en 1945, nous œuvrons, à travers notre proposition de NSTS et sa « sécurité sociale professionnelle », à éradiquer la peur du lendemain.

Notre proposition s'intègre aussi à notre revendication d'un Code du travail du XXI^e siècle renforçant les droits des travailleuses et travailleurs, dans le cadre de nos batailles contre la loi Travail et pour une reconquête de la Sécurité sociale.

Il s'agit bien de donner un véritable statut au travail, c'est-à-dire de le reconnaître socialement, économiquement, et donc juridiquement.

Ce qui est en jeu, c'est le processus d'émancipation du salariat:

➔ émancipation du lien de subordination qui lie le salarié et la salariée à l'employeur;
➔ émancipation par et dans le travail: en reconnaissant à chaque travailleuse et

chaque travailleur, individuellement et collectivement, le droit de s'exprimer sur le sens, le contenu et la finalité de son travail dans l'entreprise et dans la société, de revendiquer le travail « bien fait », socialement et écologiquement utile, d'intervenir et d'exercer de réels pouvoirs sur la production et la répartition des richesses. L'ambition du NSTS et sa « sécurité sociale professionnelle » est de :

- ➔ faire reconnaître la place centrale du travail dans sa dimension humaine et sa fonction sociale ;
- ➔ l'assortir de droits qui échappent à la tutelle des entreprises et de la marchandisation ;
- ➔ remettre en question les critères économiques pour mesurer la valeur de la force de travail ;
- ➔ renforcer les pouvoirs d'intervention des salariées et salariés dans les critères de gestion de l'entreprise ;
- ➔ travailler sur l'autonomie du salarié et de la salariée.

C'est à partir de ce socle de droits interprofessionnels, que nous qualifions de « droits sociaux fondamentaux », que nous proposons d'asseoir les statuts et conventions collectives, en s'appuyant sur la hiérarchie des normes et le principe de faveur : il faut donc les reconquérir dans le but d'améliorer tous les statuts et conventions collectives existants. De plus, le droit individuel ne peut exister que dans un cadre juridique collectif (Code du travail, statuts, conventions collectives). Ainsi le droit de grève, le droit à la Sécurité sociale et à la retraite, le droit aux congés maternité... sont des droits individuels, garantis collectivement. Il ne peut en être autrement pour tous les autres droits que nous voulons attacher à la personne. À cela doit s'ajouter une notion de progressivité, attachée à la plupart des droits fondamentaux du socle comme le salaire, le droit à une évolution de carrière. Le droit individuel ne peut exister que s'il est garanti collectivement. Cette nouvelle donne fait évoluer le lien de subordination, qui passe d'un lien essentiellement juridique à un lien économique et solidaire (sans exclusion, sans concurrence entre salariés et salariées, axé sur le salaire socialisé).

La CGT revendique donc la mise en place d'une « sécurité sociale professionnelle » pour tous afin qu'aucun salarié et aucune salariée, tous statuts confondus, ne subisse plus de rupture dans ses droits, dans la reconnaissance de ses qualifications, dans la reconnaissance de ses acquis par l'expérience. Elle sera financée par les cotisations sociales. Cela même s'il est amené à changer d'emploi. La CGT propose la transférabilité des droits du salarié et de la salariée dans son nouvel emploi, ce qui s'impose au nouvel employeur. Quelles que soient les formes d'emploi que les salariés et salariées ou travailleurs et travailleuses exercent, leur préoccupation première est de s'émanciper au travail, donc d'y trouver un sens, une finalité, de bénéficier de droits et garanties collectives, de pouvoir vivre de son travail et exprimer sa citoyenneté, ce qui pose la question de la démocratie. Le NSTS et sa « sécurité sociale professionnelle » renversent la logique capitaliste.

Réaffirmons le droit à la qualification reconnue et rémunérée à sa juste valeur tout au long de la vie professionnelle. La réforme de la formation professionnelle va affaiblir considérablement les droits collectifs et, par là même, les droits individuels des salariés et salariées. Dans l'entreprise, elle va renforcer largement le pouvoir des employeurs qui se verront libérés de toute obligation effective. Du fait de cette réforme, les modalités de consultation des représentants des salariés et salariées sur la politique de formation vont devenir davantage éloignées des aspirations des salariés et salariées. La formation professionnelle continue, déjà peu accessible pour les salariés et salariées des petites et moyennes entreprises, sera davantage réduite du fait de l'insuffisance tant de son financement global par les entreprises que de sa mutualisation. En imposant la notion de compétence au détriment de la qualification, les entreprises ne comptent plus « payer » que la part des savoirs et savoir-faire qu'elles estiment utiliser chez les salariés, pour une tâche donnée. La disparition des Opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA) au profit des Opérateurs de compétences (OPCO) en est une illustration criante. La qualification d'un salarié

ne peut se résumer à ce qu'il sait faire sur son poste de travail. Patronat et gouvernement déqualifient les travailleurs et travailleuses, avec pour objectif de rémunérer « à la tâche », remettent en cause la valeur des diplômes et titres, et donc des classifications dans les conventions collectives, elles-mêmes mises à mal. Ils attaquent également la formation permanente et l'accès démocratique à la culture. La diminution des droits (suppression du Congé individuel de formation et monétisation du Compte personnel de formation) encourage les formations hors temps de travail et payées par les individus. Nous continuerons à combattre la monétisation du Compte personnel de formation. Ce système mis en place dégrade la qualité des formations (réductions des coûts) et privera des milliers de salariés et salariées du libre choix de la formation souhaitée. Nous devons obliger le patronat et le gouvernement à revoir l'évaluation du « coût horaire ». De plus, les formations en présentiel, effectuées en compagnie d'un formateur, d'une formatrice ou d'un instructeur, d'une instructrice ont tendance à disparaître au profit des formations dites « e-learning » où les salariés sont isolés face à un ordinateur pour seul interlocuteur. Le NSTS et sa « sécurité sociale professionnelle » doivent nous permettre de revendiquer et de gagner des droits à la progression de carrière, liant qualifications – qu'elles soient initiales ou acquises pendant la carrière – ancienneté et évolution de salaire tout au long de la vie professionnelle. Cela devra passer par un droit élargi à la formation professionnelle, permettant une évolution régulière de la qualification, rémunérée sur le temps de travail et accessible à tous. La reconquête d'un droit équivalent à un CIF élargi, accessible aux salariés et salariées selon leurs besoins et leurs projets, pourrait être un élément important du dispositif. De même, nous avons à gagner un droit à délibération sociale dans les entreprises, au sujet de l'élaboration de la politique de formation, ainsi qu'une reconnaissance des formations suivies, que ce soit dans les rémunérations ou les évolutions professionnelles. Nous avons tout à gagner à reconquérir le droit de se former pendant son temps de

travail, pour se réaliser personnellement, pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau, pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur. Cette reconquête doit se faire en obtenant la suppression des seuils des contributions des entreprises. Ces dernières doivent contribuer de manière équivalente, quel que soit leur nombre de salariés et salariées. Les compétences et les qualifications ne doivent pas être liées aux seuls besoins des entreprises. Les salariés et salariées ne doivent plus être individualisés face à leurs parcours de formation. C'est la mutualisation des contributions des entreprises qui permettra de répondre aux enjeux sociaux de la formation professionnelle. Il est nécessaire d'avoir un plan ambitieux de formation au numérique, au travers d'un véritable service public du numérique, de la maternelle à l'université, dans les entreprises et en dehors, pour que tout adulte puisse être formé aux fondamentaux du numérique : notions de bases (fichier, programme, classement...), internet (navigateur, moteur de recherche, réseaux sociaux, services en ligne...), bureautique, juridique, éthique.

Le NSTS renforce les statuts et les conventions collectives

Le NSTS est notre bien commun. Ses fondations permettent de construire une société juste et égalitaire et de combattre ainsi la concurrence entre salariés et salariées, qu'ils soient du privé ou du public. La CGT revendique le renforcement de tous les statuts et des conventions collectives existants.

Le NSTS ne doit pas être un projet en défensive, mais bien une bataille de toutes et tous de conquêtes sociales ! Nous avons à débattre des évolutions à apporter au NSTS car, depuis que cette proposition est née, le salariat a évolué et de nouvelles formes d'emplois émergent, qui peuvent parfois séduire la jeunesse, par des arguments de liberté, mais dont le capitalisme se sert pour exploiter, opprimer encore plus ! L'ubérisation peut tenter. C'est ainsi que les livreurs et livreuses à vélo s'y sont engagés, pensant être libres de choisir

leur rythme de travail, leur organisation, leur tarif de livraison mais très vite ils ont déchanté car, sous cette promesse de liberté, l'étau capitaliste s'est refermé sur eux. Leurs revendications sont les mêmes que pour les salariés et salariées : statut, salaire décent, Sécurité sociale, droits aux congés maternité, aux congés maladie, droits aux activités sociales et culturelles, droit à la négociation, aux instances représentatives, salaire décent, etc. Et c'est avec ces revendications qu'ils viennent à la CGT, qui se doit de pouvoir répondre à ces travailleurs. C'est la raison pour laquelle faire évoluer le NSTS permet d'être la CGT de toutes et tous, respectueuse des travailleuses et travailleurs dans leur grande diversité.

Repenser et faire évoluer le NSTS avec les enjeux d'aujourd'hui

Le NSTS a été pensé dans une période caractérisée par la montée de la précarité dans le secteur privé comme dans le secteur public (chômage de masse, multiplication des contrats précaires, mobilités forcées, temps partiels subis...). Depuis, les formes de travail n'ont cessé d'évoluer. De nouveaux travailleurs apparaissent et il s'agit, pour la CGT, d'être attentive à cette évolution, non pas en tant qu'observatrice mais bien en tant qu'actrice. Il nous faut rassembler, organiser ces nouveaux travailleurs et travailleuses et lutter ensemble pour obtenir des droits nouveaux.

Si nous voulons être les bâtisseurs et bâtisseuses d'un monde meilleur, nous devons prendre en compte les nouveaux besoins et les nouvelles aspirations et pour cela être en capacité d'accueillir, d'organiser ces « faux indépendants et micro-entrepreneurs ». Nous ne devons pas nier ce phénomène, sans pour autant penser que nous basculerons, du jour au lendemain, dans une société sans travail ou totalement numérisée. Les protections doivent continuer d'exister pour celui qui vend sa force de travail et qui crée des richesses. Même si de nombreux auteurs et auteures prédisent la fin du travail depuis une vingtaine d'années, le numérique est pris dans

cette tendance sans que personne ne sache, en réalité, quelles seront réellement ses conséquences. Plus que jamais, notre proposition du NSTS reste tout à fait d'actualité de ce point de vue ; prenant en compte ce nouveau phénomène. Depuis quelque temps, la CGT débat sur une possible évolution du NSTS afin que ces nouveaux travailleurs et travailleuses s'y retrouvent. Le débat est posé : doit-on ou pas parler de « nouveau statut du travail salarié » ou de « nouveau statut du travail » (NST) ? Reste à définir de quels travailleurs et travailleuses nous parlons !

La CGT propose d'aller vers le NST, non pas pour tenir compte d'un phénomène, l'ubérisation, dont on ignore s'il constituera réellement un bouleversement du travail, mais pour redéfinir qui sont, selon la CGT, les travailleurs et travailleuses à qui il faut attacher les droits découlant du NSTS. À ce stade, si nous pensons qu'il faut nous défaire du critère juridique de subordination pour définir le travailleur ou la travailleuse, cela ne règle pas la question de l'autonomie du travail, du travail émancipateur. En résumé, cela ne fait pas disparaître la subordination que beaucoup de travailleurs et travailleuses subissent quotidiennement. Il faut repenser la question des rapports hiérarchiques dans le travail, cela à travers la possibilité de discuter de son travail et donc d'aller vers la possibilité pour le travailleur et la travailleuses de conserver sa qualité de citoyen, y compris dans son travail.

L'intérêt d'étudier ces différentes formes de travail (microentrepreneuriat, ubérisation...) nous conduit à nous réinterroger sur la définition du salariat de façon globale. Lors de l'apparition de ces nouvelles formes d'exploitation, nous avons très rapidement constaté que ces travailleurs et travailleuses n'étaient pas réellement indépendants. Notre premier réflexe fut de les faire entrer dans la définition actuelle du salariat. C'est-à-dire que, parfois, de façon artificielle, nous avons tout fait pour trouver un lien de subordination entre ces travailleurs et travailleuses et les plates-formes. Cette façon de procéder était insatisfaisante car les travailleurs et travailleuses concernés nous répétaient qu'ils ne souhaitaient pas tous devenir des

salariés et salariées, et le lien de subordination (au sens du droit du travail actuel) restait parfois introuvable.

En avançant dans la réflexion, nous sommes arrivés à la conclusion suivante : nous devons nous extraire des qualifications imposées, que ce soit celles de salariés et salariées, d'indépendants, etc. En se remémorant la façon dont s'est construit la définition du salariat, le constat est clair, il s'agit d'un choix politique (entre le critère de la subordination juridique et celui de la dépendance économique) qui a desservi la classe ouvrière. Nous devons combattre toutes les formes de dérives à l'emploi qui ont pour effet de créer encore plus de précarité, d'exploitation sociale, juridique et économique.

Nous devons nous extraire de ce vieux débat et de toutes ces définitions obsolètes pour déterminer à qui il faut attacher des droits du fait de son travail ! **Le lien de subordination est de plus en plus masqué mais, pour autant de plus en plus fort dans de nombreux métiers. La dépendance économique est un critère qui apparaît des plus pertinents.** Le patronat cherche à se soustraire à ses obligations, en matière de droits et garanties collectives. Cette notion de dépendance économique s'analyse comme constitutive du lien de subordination. Cela a récemment été utilisé avec succès pour gagner devant les tribunaux la requalification en CDI des contrats commerciaux de certains auto-entrepreneurs. Cette réflexion conduit à poser la définition suivante : **« le travailleur ou travailleuse à qui il faut garantir des droits juridiquement reconnus est celui qui n'a pas la pleine maîtrise de son activité, sachant que quelqu'un d'autre tire profit de son travail ».**

Le fait de partir de la réalité du travail, pour qualifier les personnes à qui doivent être attachés des droits, du fait de leur travail nous permet de tendre vers une universalité de notre proposition. En effet, fonctionnaires, salariés et salariées, travailleurs et travailleuses privés d'emploi, étudiants et étudiante, travailleurs et travailleuses sans papiers, contractuels et contractuelles de la fonction publique, indépendants, etc. entrent dans cette définition. Il s'agit d'une convergence de droits vers

le mieux-disant. La défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires, comme de tous les autres statuts, vont de pair avec l'exigence du NSTS pour tous les travailleurs et travailleuses. Loin de s'opposer ces deux batailles ne peuvent que se nourrir et converger vers la création de ce nouveau statut.

Une ambition de transformation sociale : la reconquête de la Sécurité sociale portant la « sécurité sociale professionnelle »

La CGT s'est engagée dans une campagne ambitieuse pour la reconquête de la Sécurité sociale. La « sécurité sociale professionnelle » s'inscrit dans la Sécurité sociale, ce qui impose un financement solidaire et une autre répartition des richesses. La cotisation sociale doit être remise au cœur du financement géré par les travailleurs et travailleuses, selon le principe de cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins. **Elle s'appuie sur les principes fondateurs de la Sécu que sont la solidarité et l'universalité** et vise, à partir de ces principes, à répondre aux besoins des personnes quels que soient leur âge ou leur situation professionnelle et, bien entendu, **en intégrant de nouveaux besoins non encore couverts.** Concernant les régimes spéciaux issus du secteur public ou assimilé, la CGT exige leur maintien et leur renforcement.

Il s'agit d'imaginer la Sécurité sociale du XXI^e siècle. **La CGT décide d'engager la bataille revendicative pour conquérir une Sécurité sociale intégrale, un 100 % Sécu, sur la base du salaire socialisé.** Cette Sécurité sociale intégrale doit être fondée sur le principe d'un système simplifié, clair et accessible. C'est pourquoi la Sécurité sociale doit devenir interlocuteur, collecteur et payeur unique. Elle doit être autonome grâce au retour des élections des administrateurs de la Sécurité sociale par les assurés sociaux et grâce à un budget décidé exclusivement par les salariés. Nous devons transformer la

CSG en cotisations sociales, renforcer le financement de la Sécurité sociale en créant une contribution sociale sur tous les revenus financiers (dividendes, intérêts). Il faut supprimer la journée de travail gratuite, les exonérations de cotisations sociales et augmenter les cotisations patronales.

Ces propositions s'inscrivent dans la perspective d'un système plus juste et égalitaire, où les richesses créées par le travail doivent être au service de l'intérêt général – donc collectif – et de la réponse aux besoins sociaux de toutes et tous. Pour la CGT, la reconquête de la Sécu, c'est permettre à chacune et à chacun de faire face, selon ses besoins, à tous les événements ou aléas de la vie, quel que soit son statut d'emploi, sa durée de cotisation... Nous devons défendre l'unité, l'universalité, l'indépendance de la Sécurité sociale.

La Sécurité sociale, ce n'est pas seulement l'assurance maladie. Depuis sa création en 1945, elle a vocation à protéger l'ensemble de la population contre l'intégralité des risques sociaux. C'est dans cette approche que s'inscrit la démarche de reconquête de la Sécurité sociale portée par la CGT. Cette reconquête concerne, par exemple, les retraites : garantir à toutes et à tous un haut niveau de retraite. Elle concerne la famille et inclut la perte d'autonomie. Cette dernière doit être prise en compte par la branche maladie de la Sécurité sociale. Nous devons également gagner de nouveaux droits permettant le maintien du contrat de travail pour les aidants familiaux. Nous devons faire avancer la prise en compte spécifique des travailleurs et travailleuses handicapés. L'intégration de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) à la Sécurité sociale permettrait de mettre en place des mesures générales à l'égard de ces salariés et salariées, permettant par exemple le maintien du salaire à temps plein lorsqu'ils occupent un emploi à temps partiel.

Enfin, la Sécurité sociale doit inclure la garantie d'un revenu de substitution

permettant à chacun de vivre dignement notamment en cas de perte d'emploi. Pour la CGT, la sécurité sociale doit intégrer la « sécurité sociale professionnelle ».

La santé est globale : elle interroge le travail autant que le hors travail. Cela nécessitera de modifier profondément l'organisation du système de santé à partir de la promotion du travail et de la santé, en s'engageant dans une démarche de prévention, d'éducation sanitaire et de promotion du travail et de la santé

Une transformation du système, donc de sa logique, est indispensable. **Il faut d'abord dénoncer et se dégager d'une culture exclusivement réparatrice, redistributive, compensatrice des dégâts causés par le travail, en imposant une véritable démarche de préventions primaires,** d'éducation, de promotion du travail et de la santé et d'émancipation garantissant un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La prévention, l'éducation et la promotion du travail de qualité, garants de la santé des salariés et salariées doivent s'inscrire dans cette culture. Cette démarche préventive doit être construite en concertation avec les travailleurs et travailleuses. La course à la compétitivité provoque intensification et densification du travail. Si la santé des salariés et salariées se dégrade à cause des risques du travail, elle se dégrade aussi parce que les salariés et salariées sont empêchés de faire un travail de qualité. Les méthodes de management, pour une productivité maximale, entraînent inévitablement un mal-être au travail qui nuit à la santé.

Le mal travail coûte 4 points de PIB, soit 80 milliards d'euros ! Augmentation massive des risques psychosociaux, des accidents de travail, des maladies professionnelles (amiante, plomb, produits chimiques...) ou encore des catastrophes comme AZF sont dues à des organisations du travail sous-traitées en cascade. Faute de prévention primaire et de recherche de reconversion

suffisamment prospective, on reste dans un dilemme auquel il faut s'attaquer : si l'entreprise continue, elle tue physiquement ; si elle ferme, on perd son emploi !

Pour la CGT, il importe d'affirmer fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant Sécurité sociale et « sécurité sociale professionnelle ».

Comme pour la Sécurité sociale, la « sécurité sociale professionnelle » s'inscrit dans une démarche de prévention

Le principal intérêt de la « sécurité sociale professionnelle » est qu'elle permet de rompre avec les notions de perte d'emploi et d'indemnités compensatrices au profit d'une conception de maintien dans l'emploi, de formation, de continuité et de progression de carrière. Actuellement, un salarié ou une salariée qui change d'emploi volontairement ou sous la contrainte perd la quasi-totalité de ses droits, ce changement d'emploi faisant souvent abstraction des qualifications et expériences professionnelles acquises et des droits sociaux antérieurs. La CGT revendique que les salariés et salariées conservent l'intégralité de leurs droits jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi. Ces droits seraient ainsi préservés durant toute la période de chômage en vertu de leur transférabilité. Ils seraient ensuite recouverts dans le nouvel emploi et s'imposeraient donc au nouvel employeur. La formation professionnelle continue, tout comme l'éducation, doit contribuer à l'émancipation de chacun, salariés et salariées comme privés d'emploi. Pour ce faire, la CGT propose d'adosser à la « sécurité sociale professionnelle » un service public de l'emploi garantissant l'égalité d'accès sur le territoire à une formation qualifiante et rémunérée, proposant hébergement et restauration à celles et ceux qui en ont le plus besoin.

Cette proposition s'inscrit dans une dynamique, de luttes contre tout le processus d'exclusion et pour une politique de prévention de la désinsertion professionnelle. La CGT entend engager une démarche de reconquête de la Sécurité sociale avec une vocation et une mission de tenir fermement les liens qui relient santé au travail et santé

publique, ce qui se traduit par la mise en place sur le territoire de maisons du travail et de la santé au service d'une reconquête de la prévention, du bien travailler et du bien-être au travail.

La base du financement de la Sécurité sociale est le salaire socialisé : le financement de la Sécurité sociale repose principalement sur les cotisations sociales assises sur les salaires qui rétribuent la force de travail ; ce ne sont pas des charges mais la part socialisée du salaire qui est mutualisée entre les salariés et salariées pour répondre aux besoins sociaux. Ces dépenses sont donc financées par le travail des salariés et salariées comme leur salaire direct. De fait, il n'existe pas de différence entre les cotisations des salariés et salariées et les cotisations patronales. Aussi, chaque exonération de cotisation dépouille le salarié ou la salariée d'une partie de son salaire socialisé. Il est donc indispensable de mettre fin à tout système d'exonération afin de pouvoir garantir à chacun un haut niveau de protection sociale. La part des salaires dans la valeur ajoutée s'est réduite alors que la part des profits a considérablement augmenté.

La « sécurité sociale professionnelle » et son financement

Le NSTS et la « sécurité sociale professionnelle » vont de pair avec le plein emploi de qualité, comme il est décrit précédemment. Cette revendication impose de nouvelles logiques de solidarité, afin de gagner des nouveaux droits attachés à la personne tout au long de la vie professionnelle pour en faire un outil d'évolution professionnelle, opposable à l'employeur, transférable, universel qui concernent tous les salariés et salariées ou travailleurs et travailleuses (ubérisés, microentrepreneurs, prestataires, sous-traitants...).

Ces droits doivent prendre en compte les années d'études jusqu'à la retraite, ce qui permet de poser le droit à la retraite comme une nouvelle étape dans sa vie professionnelle, de citoyen ou citoyenne à part entière.

Pour la CGT, il faut assurer l'égalité entre les jeunes ; et pour cela, elle porte la revendication d'une formation initiale tout au long de sa vie qui garantirait le droit, pour ceux

et celles qui sont entrés dans le monde du travail sans avoir fait d'études supérieures, de retourner en formation pour évoluer professionnellement. Les travailleurs et travailleuses n'ayant pu accéder, plus jeunes, à la formation initiale, doivent pouvoir bénéficier également de la prise en compte, pour leurs futurs droits à la retraite, de trois années consacrées à la qualification au cours de leur parcours professionnel. Cela s'insère dans la « sécurité sociale professionnelle », ce qui est de nature à poser la question de la continuité du droit à occuper un emploi, à acquérir des qualifications nouvelles et à percevoir une rémunération en progression tout au long de sa vie. Seule la mise en place d'un véritable service public de l'emploi permettra d'accompagner les travailleurs et travailleuses tout au long de leur carrière professionnelle et de garantir des formations de qualité permettant ascension sociale et émancipation, tout en rompant avec la marchandisation ambiante de la formation. Sa création permettra également de favoriser les stratégies de réindustrialisation, de reconversions individuelles et/ou collectives, notamment dans le cadre de la transition écologique ou des métiers d'avenir.

Le NSTS peut contribuer à mettre en place un régime de retraite juste et universel

Le gouvernement avance au pas de charge pour la réforme des retraites, en organisant des réunions bilatérales sans jamais assumer le contenu de son projet vers un régime à points. Il communique sur un projet reposant sur « l'universalité » et « l'égalité » entre les bénéficiaires. Si, de notre côté, nous défendons un système de protection sociale universelle, nous n'y mettons pas les mêmes valeurs et les mêmes objectifs. Leur universalité, c'est la casse des droits sociaux en nivelant les garanties collectives vers le bas. Notre universalité, c'est la construction de droits nouveaux répondant aux besoins de chacun et chacune. Concernant les pensions de retraite, la mise en place du NSTS et de sa « sécurité sociale professionnelle » doit nous permettre d'éviter les ruptures de droits pour les salariés et salariées et offrir des

solutions à la prise en compte de la progressivité de la carrière. **Une réforme juste des retraites, sans décote, doit pouvoir répondre aux besoins de la population. Elle doit contribuer à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes tout en tenant compte de la pénibilité de certains emplois.** Le financement de la retraite doit être basé sur les principes de répartition et de solidarité intergénérationnelle. Le calcul et l'évolution des pensions de retraite doivent être indexés sur ceux du salaire moyen. Ainsi, la CGT considère que l'ensemble des dispositifs de solidarité en retraite n'ont pas de raison d'être différents entre les régimes. C'est d'ailleurs un des principaux rôles de la mise en place d'une maison commune des régimes de retraites (équilibre des moyens entre les différentes caisses et transfert des droits pour les carrières des polypensionnés). Les différents régimes de retraite (public, privé, régimes spéciaux...) ont en effet été construits pour s'adapter aux contraintes spécifiques de secteurs professionnels et prendre notamment en compte la pénibilité mais aussi les spécificités de la fonction publique. **La CGT se prononce pour le maintien et l'amélioration du régime de retraite des fonctionnaires comme celui des autres régimes particuliers.** Il faut imposer l'augmentation du financement des retraites pour répondre au besoin croissant en nombre des retraités et retraitées. **La CGT est opposée au régime universel par points**, qui n'a d'autre objectif que de faire baisser les pensions, plus rapidement qu'avec les réformes paramétriques successives depuis 1993. **Elle rejette tout nouveau recul de l'âge de départ en retraite ainsi qu'un nouvel allongement de la durée de cotisation. Ce projet doit être combattu et la CGT en exige l'abandon**, car il plongerait une partie de la population – et particulièrement les femmes du privé, les travailleurs et travailleuses précaires, les jeunes dans la misère. Il obligerait également tout le monde à travailler plus longtemps, bien au-delà de 62 ans. Il favoriserait également le développement de régimes de retraite facultatif par capitalisation, auxquels seuls les plus aisés et les plus aisées pourraient accéder. Nous devons reconquérir le droit à une retraite

à taux plein à 60 ans, avec un taux de remplacement à 75 %, en aucun cas inférieur au SMIC pour une carrière complète de travail.

Pour une réforme du financement de la Sécurité sociale

Depuis trente ans, les gouvernements successifs et le patronat n'ont cessé de stigmatiser « le trou abyssal de la Sécurité sociale » et d'enchaîner les plans d'économies et les réformes pour équilibrer les comptes de la Sécu. Cette obsession des économies est la première cause des reculs de notre Sécurité sociale solidaire, qui se traduisent notamment par la remise en cause de l'universalité des prestations familiales mais également par une baisse des remboursements des dépenses de santé, une réduction drastique des moyens de l'hôpital public ou une augmentation des renoncements à des soins pourtant nécessaires... Le financement de la Sécurité sociale repose encore principalement sur les cotisations sociales, assises sur les salaires qui rétribuent la force de travail. Depuis une vingtaine d'années, les exonérations de cotisations sociales se sont multipliées, compensées par l'impôt. Ce qui représente aujourd'hui plus de 70 milliards d'euros par an. Les gouvernements successifs ont, par ailleurs, poursuivi depuis les années quatre-vingt des politiques fondées sur la baisse « du coût du travail » et donc du salaire socialisé. Elles ont contribué à diminuer les ressources de la Sécurité sociale tout en diminuant de manière drastique les droits des assurés sociaux. Aujourd'hui, le transfert des cotisations salariales vers la CSG parachève le projet de mise à mal de la Sécurité sociale. La CGT propose d'intégrer le financement de la « sécurité sociale professionnelle » à celui de la Sécurité sociale à travers notamment l'élargissement de l'assiette des cotisations patronales, la contribution sur les dividendes, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'augmentation des salaires en lien avec la qualification, la surcotisation patronale sur les contrats courts, la suppression des exonérations de cotisations... Cette proposition devra aboutir à la réalisation ou à des compléments de repères revendicatifs. ■

Nos priorités collectives

Thème n° 2 : NSTS et « sécurité sociale professionnelle »

- ↳ Notre proposition s'intègre aussi à notre revendication d'un Code du travail du XXI^e siècle renforçant les droits des travailleurs et des travailleuses, dans le cadre de nos batailles contre la loi Travail et pour une reconquête de la Sécurité sociale.
- ↳ C'est à partir de ce socle de droits interprofessionnels, que nous qualifions de « droits sociaux fondamentaux », que nous proposons d'asseoir les statuts et conventions collectives, en s'appuyant sur la hiérarchie des normes et le principe de faveur : il faut donc les reconquérir dans le but d'améliorer tous les statuts et conventions collectives existants.
- ↳ La CGT revendique donc la mise en place d'une « sécurité sociale professionnelle » pour tous afin qu'aucun salarié, tous statuts confondus, ne subisse plus de rupture dans ses droits, dans la reconnaissance de ses qualifications et de ses acquis par l'expérience. Elle sera financée par les cotisations sociales.
- ↳ Le lien de subordination est de plus en plus masqué, mais pour autant de plus en plus fort dans de nombreux métiers. La dépendance économique est un critère qui apparaît des plus pertinents. Le travailleur ou la travailleuse à qui il faut garantir des droits est celui qui n'a pas la pleine maîtrise de son activité, sachant que quelqu'un d'autre tire profit de son travail, de son activité.
- ↳ La CGT s'est engagée dans une campagne ambitieuse pour la reconquête de la Sécurité sociale. Elle s'appuie sur les principes fondateurs de la Sécu, que sont la solidarité et l'universalité, en intégrant de nouveaux besoins non encore couverts.
- ↳ La CGT décide d'engager la bataille revendicative pour conquérir une Sécurité Sociale intégrale, un 100 % Sécu sur la base du salaire socialisé.
- ↳ Il faut d'abord dénoncer et se dégager d'une culture réparatrice, redistributive, compensatrice des dégâts causés par le travail, en imposant une vraie démarche de préventions primaires.
- ↳ Pour la CGT, il importe d'affirmer fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant Sécurité sociale et « sécurité sociale professionnelle ».
- ↳ Le principal intérêt de la « sécurité sociale professionnelle » est qu'elle permet de rompre avec les notions de perte d'emploi et d'indemnités compensatrices au profit d'une conception de maintien dans l'emploi, de continuité et de progression de carrière.
- ↳ Une réforme juste des retraites, sans décote, doit pouvoir répondre aux besoins de la population. Elle doit contribuer à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes tout en tenant compte de la pénibilité de certains emplois. La CGT se prononce pour le maintien et l'amélioration du régime de retraite des fonctionnaires comme celui des autres régimes particuliers. Ainsi, la CGT considère que l'ensemble des dispositifs de solidarité en retraite (privé, public, régimes spéciaux...) n'ont pas de raison d'être différents entre les régimes, c'est d'ailleurs un des principaux rôles de la mise en place d'une maison commune des régimes de retraites. Le financement est basé sur la répartition et la solidarité intergénérationnelle. La CGT est opposée au régime universel par points. Elle rejette tout nouveau recul de l'âge de départ en retraite ainsi qu'un nouvel allongement de la durée de cotisations. Ce projet doit être combattu et la CGT en exige l'abandon.



Thème 3 : La construction du rapport de forces et les convergences des luttes

La CGT inscrit son action au plus proche des travailleurs et travailleuses, et de leurs préoccupations au quotidien, au travail et dans la vie. En partant du travail, de l'expression de leurs revendications et de leurs luttes sous toutes leurs formes, la CGT œuvre à la construction du rapport de force en faveur du monde du travail. Au travail, la souffrance et la perte de sens sont de plus en plus vécues par l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Des formes de résistance et de solidarités du quotidien, peu visibles, existent pourtant. Elles sont bien souvent motivées par un sens de l'intérêt général, ou encore le désir de faire reconnaître leurs qualifications, leurs compétences et leur savoir-faire. Nous pouvons en

faire de véritables leviers de la lutte en libérant cette parole et en s'appuyant sur leur réalité pour mieux organiser les mobilisations.

Depuis quelques décennies, le paysage du salariat a largement été modifié par les stratégies capitalistes de casse de tout cadre collectif et de mise en concurrence, donnant l'illusion de placer l'individu au centre. Le fatalisme, le délitement des solidarités et la recrudescence des graves attaques contre les libertés syndicales, le capitalisme mondialisé qui éloigne les lieux de décision des lieux de travail font également partie du contexte actuel. Il est urgent de redonner espoir en un projet alternatif de transformation sociale et de construction d'une société solidaire qui réponde aux besoins et à

l'épanouissement individuel et collectif. Il est aussi urgent de s'inscrire dans une dynamique de conquête sociale et de défendre nos acquis, combattre résolument les réformes régressives.

Il nous faut dépasser les obstacles et activer les leviers nécessaires pour le développement des solidarités, la construction de revendications collectives, l'organisation de luttes gagnantes, et créer les conditions favorables pour élargir, amplifier, généraliser et unifier les luttes.

Construire le rapport de force

Un constat s'impose à nous. Malgré un important travail militant pour informer

les salariés et salariées et la population des contenus régressifs des différentes réformes gouvernementales et la multiplication des appels à mobilisation, nos dernières manifestations interprofessionnelles n'ont pas recueilli la masse attendue. L'analyse purement quantitative des rassemblements des années passées indique clairement un recul significatif du taux de participation. Nous constatons une difficulté à mobiliser la totalité de notre corps militant et au-delà.

Ce « tous ensemble » ne se décrète pas et il se construit d'abord bien sûr à l'entreprise en proximité avec les salariés et salariées grâce à l'action quotidienne de son syndicat CGT ou de son union locale. Parallèlement, les luttes d'entreprises ou d'administrations se sont multipliées, impliquant de nombreux travailleurs et de nombreuses travailleuses sur des revendications précises et partagées, avec, très souvent, des victoires à la clé.

Notre capacité à mobiliser fortement sur le lieu de travail est liée en grande partie à l'intérêt immédiat que peut trouver chacune et chacun, à mener la bataille. Aussi, il nous faut (re) trouver les leviers nécessaires pour qu'ils et elles se sentent concernés par les luttes tant professionnelles qu'interprofessionnelles. Pour cela, quoi de plus pertinent que de partir de leurs propres besoins et préoccupations pour, ensuite, les confronter à celles des autres travailleurs et travailleuses, privés d'emploi, retraités, construire des revendications collectives et décider d'actions. C'est là que se situe la capacité de mobilisation dans les entreprises et administrations : l'écoute, la proximité, le débat, les propositions, la construction ascendante et démocratique des actions collectives. Le temps militant passé pour analyser le contenu des projets de loi, pour en mesurer les dangers, pour élaborer éventuellement des contre-propositions et informer, même si ce temps est évidemment nécessaire, nous éloigne parfois de notre travail de terrain pour saisir les sujets qui préoccupent avant tout les salariés et qui seraient de nature à les mobiliser. Une analyse syndicale nationale, si pertinente soit-elle, ne peut suffire à ancrer une mobilisation sans qu'elle ne s'appuie

sur des réalités vécues et exprimées.

Nous devons donc redoubler d'efforts pour élaborer des cahiers revendicatifs à partir de l'expression des besoins et préoccupations des salariés et salariées sur les lieux de travail et de vie et les mettre en lien avec les grands enjeux de société.

Pour cela, il apparaît nécessaire de repenser nos rapports aux salariés et salariées. Il nous faut faire vivre la culture du débat et la démocratie sur le lieu de travail, rendre acteurs les syndiqués, syndiquées et les salariés, salariées et valoriser l'action de celles et ceux qui décident d'agir, parfois par de petits actes de résistance, tels que les contournements d'ordres donnés, et transformer en action collective l'expression du mal-travail et du mal-être au travail individuel ou collectif. Pour cela, nous nous devons d'accentuer et de renforcer l'information et la formation des adhérents et adhérentes.

C'est ensuite que la mise en commun et la connaissance mutuelle des cahiers revendicatifs permettront la convergence d'actions revendicatives pour aboutir à des luttes gagnantes.

Ainsi, notre qualité de vie syndicale est plus que jamais interrogée. Les niveaux de syndicalisation, de formation des syndiqués, de diffusion de l'information et des analyses de la CGT sont autant de leviers pour mener les débats et consulter régulièrement les salariés et salariées. L'exercice de la vie démocratique, dans la CGT et sur les lieux de travail et de vie, représente une condition sine qua non pour ne pas tomber dans le piège du syndicalisme délégataire, rendre acteurs et décideurs les syndiqués, syndiquées et salariés, salariées. Ce que nous sommes capables de déployer comme énergie à l'occasion des élections professionnelles, pour trouver des candidats et faire voter CGT, doit nous servir de guide pour notre travail militant du quotidien. Ce n'est que par l'échange permanent que nous serons en mesure d'être en phase avec les préoccupations de nos collègues, d'élaborer des cahiers revendicatifs avec eux et donc de les mobiliser.

L'ensemble des organisations CGT, qu'elles soient territoriales, professionnelles ou

spécifiques, sont des maillons essentiels pour les syndicats afin de confronter les revendications, déterminer les problématiques communes et construire des actions collectives convergentes.

La diversité d'expression du rapport de force

► Les formes de lutte

Les formes de lutte sont souvent au cœur de nos débats, particulièrement dans les périodes où nous peinons à mobiliser et à obtenir des victoires. La grève est, pour la CGT, l'arme la plus efficace pour obtenir la satisfaction de nos revendications, car elle pèse directement sur l'organisation du travail, sur la production de richesses et donc sur le capital. D'autres formes de luttes, parfois intermédiaires, parfois complémentaires, se développent aussi dans certains secteurs et doivent être prises en compte. Des étapes de luttes peuvent être nécessaires au regard de la réalité du secteur professionnel, de la taille de l'entreprise, de la culture syndicale, du contexte. Un autocollant revendicatif collé sur un vêtement de travail, une pétition, etc. sont des formes d'action qui peuvent, par la masse de leur mobilisation, avoir également une forte résonance. Partir de la volonté d'action exprimée par les salariés et salariées, réfléchi collectivement est le gage d'une construction d'une lutte qui se développe. Vivre en direct l'expérience d'un refus patronal suite à une « petite » action participe de la perception individuelle du rapport de force et engage à développer des formes de lutte plus offensives. L'implication des salariés et salariées dans la stratégie des luttes et le respect par les militants et militantes CGT de la forme souhaitée, même si elle peut nous apparaître trop légère au regard des enjeux, est indispensable pour permettre une conscientisation et une progression du mouvement.

Les récentes mobilisations à caractère national ou interprofessionnel nous ont montré une certaine inventivité dans la conduite des luttes. Par exemple, les cheminots, conscients que leur mouvement

s'inscrirait dans la durée et forts de l'expérience des luttes précédentes, ont opté pour une grève assurant une permanence d'action tout en préservant les capacités des salariés et salariées à se mobiliser sur le long terme. Elle s'accompagnait d'un travail considérable de communication et de terrain pour porter un projet alternatif. Les électriciens-gaziers ont, eux, privilégié des actions impactant positivement l'opinion publique (opérations « Robin des bois » de rétablissement de l'électricité et du gaz aux personnes subissant la précarité énergétique, ou la coupure des entreprises licenciant). Des pétitions en ligne ou autres actions virales sur les réseaux sociaux ont aussi été organisées, permettant de porter massivement des analyses et de préparer la mobilisation. Chaque lutte se construit, non pas avec une recette toute faite, mais bien à partir d'un contexte, d'une réalité.

Il nous faut prendre le temps nécessaire de l'analyse fine de nos réussites et de nos manquements. Mesurer la pertinence et l'efficacité de nos actions permettrait de ne pas reprendre le chemin des écueils et de dépasser enfin nos débats permanents, à tous les échelons de notre organisation, sur le seul choix des dates de manifestations, tant sur leur espacement que sur leur croisement professionnel – interprofessionnel. L'analyse des luttes ne peut se réduire aussi à une estimation quantitative du nombre de manifestants et manifestantes. La progression des idées, l'ancrage sur les lieux de travail (taux de grève notamment), les perspectives envisagées, l'état d'esprit militant, le degré d'impact sur nos adversaires, etc. doivent mieux alimenter nos analyses. C'est pas à pas que la mobilisation se construit et chaque nouveau pas doit prendre appui sur le précédent.

► Les élections professionnelles, un des éléments du rapport de force

Le vote CGT est un indicateur essentiel de la mesure du rapport de force. Des salariés peuvent, pour de multiples

raisons, ne pas se mobiliser mais apporter leur soutien aux luttes en renforçant le poids de la CGT dans la négociation. Ils affirment ainsi leur choix de l'organisation la plus à même de répondre à leurs préoccupations, valident une confiance et une adhésion aux luttes engagées et envoient un signal fort au patronat. Ce vote doit être un point d'appui qu'il convient de valoriser, à la fois auprès de l'employeur mais aussi des salariés et salariées, pour que chacun d'entre eux prenne conscience que son vote est une forme de lutte et qu'il contribue au rapport de force.

Depuis la loi sur la représentativité, les élections professionnelles ne sont plus seulement un enjeu interne à l'entreprise ou à l'administration, elles déterminent aussi la représentativité nationale de l'ensemble des organisations syndicales et leur capacité à négocier à tous les niveaux. La CGT tout entière a donc la responsabilité de faire des élections professionnelles, un moment démocratique et représentatif de l'ensemble de nos combats, qu'ils soient liés aux préoccupations internes ou aux grands enjeux nationaux et interprofessionnels. De même, l'élection ne peut être le reflet que d'une activité dans les instances représentatives du personnel. L'implication des élus, élues, mandatés, mandatées et syndiqués, syndiquées CGT dans les luttes contre les différentes réformes gouvernementales doit trouver écho auprès des salariés et salariées.

C'est pour cela que chaque élection, dans chaque entreprise, doit voir se mobiliser l'ensemble des organisations de proximité de la CGT. Nous ne devons laisser aucun syndicat, seul face aux élections qui le concernent. Nos unions locales et nos unions départementales, avec nos fédérations, peuvent être un appui à nos syndicats. Nos syndicats doivent retrouver ce réflexe de solliciter leurs organisations locales ou fédérales. Partant du postulat que luttes d'entreprise et luttes interprofessionnelles sont intimement imbriquées, il va sans dire que le rôle d'un élu et d'une élue ou syndiqué et syndiquée CGT ne peut

se résumer à un militantisme uniquement centré sur les négociations d'entreprise ou d'administration. Il nous faut trouver un judicieux équilibre sur la répartition de notre droit syndical pour garantir notre capacité collective à passer plus de temps au contact direct des salariés et salariées, quel que soit leur statut, à peser sur les négociations et à porter les enjeux interprofessionnels. Les négociations pré-électorales peuvent être l'occasion, dans chaque entreprise, de porter des exigences de nouveaux droits, au-delà des heures de délégation légales, pour combattre à la fois les attaques patronales et gouvernementales, et permettre le développement d'une qualité de vie syndicale à même de renforcer notre capacité à être la CGT de tous les travailleurs et travailleuses.

► Les territoires, lieux essentiels de construction revendicative, de convergences et d'actions

Les décisions du patronat sont loin d'être les seules à impacter le monde du travail. Ces dernières décennies nous ont montré à quel point les réformes gouvernementales et les lois votées par les parlements français et européens ont une incidence directe sur la vie des travailleurs et travailleuses. Le renforcement des compétences, en cours et à venir, des régions politiques et des métropoles sur les domaines de l'économie, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'aménagement du territoire, du transport, etc. appelle de notre part une vigilance accrue pour empêcher la mise en concurrence des territoires, et, par ricochet, des travailleurs et travailleuses. Cela nécessite d'amplifier le travail croisé entre l'ensemble de nos organisations. La situation sociale actuelle met en lumière qu'une démarche revendicative portée par les travailleurs et travailleuses au sein des entreprises, des services publics et des bassins d'emploi reste et demeure essentielle. Cependant, et sans que cela ne s'oppose, une approche

plus large au niveau territorial, interprofessionnel, peut démultiplier sa portée, donner des perspectives et donc, alimenter le rapport de force. **Ce n'est qu'en pesant, dans la même dynamique, à la fois sur le patronat et sur le législateur, à tous les échelons territoriaux et professionnels, que nous pourrons poser les bases de la réponse aux besoins sociaux.**

► Développer la culture du débat, faire progresser nos idées

Les victoires syndicales ne se mesurent pas qu'au regard de notre capacité à empêcher l'adoption d'une mesure régressive. Nos luttes permettent aussi aux travailleurs et travailleuses, à l'opinion publique, de faire un pas de côté pour appréhender des enjeux de façon plus globale que par la seule entrée des pseudo-vérités néolibérales. Nous donnons du sens politique, de la hauteur, des éléments de compréhension du monde et des stratégies du capital. Chaque tract distribué, chaque débat organisé est un pas supplémentaire vers l'émancipation des travailleurs et travailleuses.

La diffusion de nos idées, de nos propositions, de nos analyses doit, avant tout, passer par la rencontre directe avec les travailleurs et travailleuses et la population (en tant que citoyens et citoyennes, usagers et usagères, consommateurs et consommatrices). Une communication locale et verbale, qu'elle soit d'entreprise ou de territoire, sera toujours plus efficace que des diffusions de tracts généralistes, car le lien entre préoccupations immédiates et enjeux nationaux et interprofessionnels pourra y être fait. L'organisation du débat, quelle que soit sa forme, sur le lieu de travail et de vie doit donc être privilégiée. Le rôle des syndiqués et syndiquées reste un élément primordial dans le rayonnement de la démarche CGT pour une meilleure bataille idéologique et un meilleur rapport de force. Il nous faut développer le goût du débat, du collectif. Cela passe par l'innovation de nos outils de débat et de communication, les

diversifier, sans opposer les formes d'hier et d'aujourd'hui, faire de nos débats des moments collectifs conviviaux. Il nous faut investir les espaces au cœur de la population et renouer avec l'éducation populaire.

Nous ne pouvons négliger les fortes évolutions des modes de communication ces dernières années. Pour être en phase avec les attentes et les habitudes d'aujourd'hui, particulièrement celles de la jeunesse, il nous faut aussi développer des outils plus modernes (outils visuels ou digitaux, plateforme numérique mutualisée...). L'utilisation des réseaux sociaux et de courtes vidéos peut notamment permettre de démultiplier nos messages en les portant au plus près des salariés et salariées pour lesquels nous ne sommes pas présents ou organisés au sein même des lieux de travail. Ce peut aussi être l'occasion de développer nos arguments auprès de l'opinion publique.

La force de la CGT est de pouvoir compter sur la meilleure expertise qui soit sur le monde du travail : celle des travailleurs et travailleuses eux-mêmes. À nous de trouver les moyens de communication les plus pertinents pour la faire connaître par le plus grand nombre, pour imposer nos arguments dans le débat public.

► La confédéralisation de nos actions et notre démocratie interne

La culture du débat est un marqueur fort de notre démocratie interne. Chaque sujet, chaque action fait l'objet d'un long processus d'analyses et d'échanges contradictoires, à tous les échelons de notre organisation. Le principe du fédéralisme octroie à chacune de nos organisations la possibilité d'être, dans le respect de nos valeurs et règles de vie communes, maîtresse de ses choix. Pour autant et quel que soit l'avis exprimé initialement, lorsque la décision collective est prise, a fortiori s'il y a un vote, elle doit être respectée et mise en œuvre par toutes et tous. C'est ce modèle qui fait que nous sommes une confédération et non pas un agglomérat de structures indépendantes. Les mobilisations récentes

nous ont montré que notre CGT compose parfois avec les décisions nationales. Nous savons que des syndicats n'appellent pas à se mobiliser lors de journées nationales d'action, favorisant une action de branche ou de territoire, ou ménageant leurs forces pour d'autres revendications. Sans évidemment remettre en cause la légitimité de ces combats plus sectoriels, nous ne pourrions prétendre atteindre la massification d'un mouvement si nous sommes incapables de mettre, d'abord, notre CGT en ordre de marche. Aussi, chacune de nos décisions collectives doit être, avec force d'engagement, mise en œuvre. Nous devons aussi trouver les moyens nécessaires pour rendre lisible et visible cette mobilisation de toute la CGT, montrer la force de notre réseau et de notre implantation dans tous les secteurs professionnels et territoires. Des outils de recensement et d'analyse devront être développés pour mieux dessiner les rebonds nécessaires et mieux appréhender les réalités d'ancrage de la lutte. Plus nos décisions seront réellement mises en œuvre collectivement et nos analyses partagées, plus notre stratégie pourra s'affiner et gagner en lisibilité.

► Le calendrier des luttes : passer à l'offensive

L'accélération des attaques gouvernementales et patronales nous contraint à engager des luttes défensives sur une multitude de sujets majeurs, de façon compartimentée en réponse au calendrier des réformes. Pourtant, nous avons conscience que chacune des réformes est une composante d'une seule logique de transformation en profondeur de notre société, dictée par une idéologie plaçant le capital au centre des intérêts. Nos combats doivent aussi mieux prendre le pas sur cette logique globale et dire les mécanismes de la stratégie à l'œuvre.

Sans se désengager des luttes pour la sauvegarde de notre modèle social, il nous faut renouer avec l'esprit de conquête. Redonner espoirs et perspectives est un facteur indispensable pour faire grandir la mobilisation.

La CGT produit un nombre considérable de matériel militant portant analyses et

propositions. Les campagnes confédérales sur le coût du capital, sur les salaires, sur la reconquête de la Sécurité sociale, sur la reconquête de l'industrie et des services publics, sur le développement humain durable sont autant d'appuis pour dire les possibles, casser le message dominant et fataliste du « *nous n'avons pas le choix, c'est la crise* », porter des alternatives crédibles, économiquement efficaces et socialement justes. Ces analyses et campagnes doivent être anticipées pour arriver en amont des batailles à mener.

Tout comme nous n'attendons pas, par exemple, les négociations d'entreprise pour exiger des augmentations de salaires, **nous devons engager des luttes offensives, organisées à partir de notre propre calendrier. Le « tous ensemble » doit être renforcé. Partir des réalités du travail, des besoins et préoccupations des travailleuses et travailleurs doit nous permettre de décider de notre stratégie. Des étapes sont nécessaires, des convergences à créer autour de revendications communes.** Avoir la maîtrise de son temps, c'est pouvoir construire une mobilisation solide, ancrée. C'est aussi pouvoir élargir, engager l'échange dans et hors de la CGT, avec les autres organisations syndicales, le monde associatif et politique, mais aussi les usagers et usagères, les consommateurs et consommatrices, les citoyens et citoyennes...

Comme le rappellent nos statuts, dès la première phrase, le syndicalisme est né de la double volonté des salariés et salariées de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société. Il appartient à chaque syndiqué CGT de faire vivre cette « double besogne », en contrant les attaques mais aussi en portant des alternatives.

Les libertés syndicales et fondamentales sont indissociables de notre combat pour des conquêtes sociales

Des millions de travailleurs et travailleuses, mais également les privés d'emploi et les retraités et retraitées vérifient chaque jour l'intérêt de s'organiser collectivement. Les libertés syndicales sont

fondamentales. Elles sont le fruit du rapport de force et des luttes des travailleurs et travailleuses. Elles subissent actuellement de violentes offensives (lois, criminalisation de l'action syndicale, discriminations, etc).

Le patronat et les gouvernements, en France comme partout dans le monde veulent imposer des réformes réactionnaires, supprimer des garanties et des conquises sociales. Pour œuvrer le plus aisément possible, ils essaient par différents moyens d'uniformiser le syndicalisme et de l'institutionnaliser afin qu'il ne soit plus qu'à leur service, un outil d'accompagnement des décisions patronales et gouvernementales.

Les patrons et le gouvernement tentent également de museler l'expression et d'intimider à travers des formes de répression et d'entrave à l'action syndicale. Aujourd'hui comme hier, la liberté de l'action syndicale dans ses différentes expressions est importante pour toutes et tous afin de gagner des droits et des conquêtes sociales. L'action syndicale doit pouvoir s'ancrer dans des pratiques syndicales libres de toutes contraintes via un syndicalisme de contre-pouvoir, de transformation de la société, véhiculant des valeurs de justice, de démocratie, d'égalité, de solidarité et de progrès social.

La lutte contre les discriminations syndicales reste une priorité. La CGT amplifiera la campagne confédérale contre les discriminations syndicales impliquant toute la CGT pour exiger et obtenir enfin une loi d'amnistie sociale. La CGT est indépendante du patronat et du gouvernement. Elle est un outil au service des revendications afin que chacun puisse prendre son destin en main, décider de son avenir, œuvrer pour son émancipation. Elle est un bien commun.

Le patronat et le gouvernement essaient de réduire le champ d'intervention de notre syndicalisme en remettant en cause sa dimension interprofessionnelle, en menaçant des lieux d'hébergement de nos unions locales ou départementales ou encore en réduisant les moyens syndicaux pour en contraindre l'utilisation au seul champ de l'entreprise ou de l'administration.

Le droit à l'activité syndicale interprofessionnelle doit être pleinement reconnu, systématiquement défendu et conduire à l'attribution de temps et moyens supplémentaires par les entreprises et les administrations.

Loin d'être un combat défensif, **le combat pour les libertés syndicales est indissociable de la lutte pour des conquêtes sociales. Il est essentiel de n'accepter aucune entrave ni répression, qu'elle s'exerce contre la CGT ou qu'elle soit dirigée contre d'autres organisations syndicales, de mettre en œuvre la solidarité de toute la CGT, de protéger les syndiqués et syndiquées, les salariés et salariées de toutes catégories, de revendiquer de nouveaux droits syndicaux et de porter nos propositions pour davantage de démocratie sociale. La CGT se prononce pour l'annulation de toutes les condamnations et sanctions des militants et des militants engagés dans le combat pour le progrès social, la défense des droits et libertés démocratiques.**

Au-delà du droit syndical, ce sont aussi les libertés fondamentales inhérentes à la démocratie qui sont de plus en plus attaquées (liberté d'expression, liberté d'aller et venir, liberté de manifester, liberté de la presse...). La CGT lutte contre toutes les formes d'interdiction de manifester et exige l'abrogation des lois liberticides. La CGT défend la liberté de la presse et son pluralisme.

L'état d'urgence instauré suite aux attentats de novembre 2015 a été pérennisé dans la loi pour en faire un état permanent. Pourtant, ces mesures attentatoires aux libertés individuelles et collectives ont démontré leur inefficacité pour contrer le terrorisme et ont été largement détournées pour établir un contrôle social exorbitant sur les citoyens et citoyennes, manifestants et manifestantes, militantes et militants. La loi dite anticasseurs en est une nouvelle et triste illustration. La CGT dénonce et condamne la répression grandissante à l'encontre des mouvements syndicaux et sociaux ainsi que les violences envers les manifestants, qui montre la volonté claire du pouvoir d'écraser toute opposition à sa politique

ultralibérale. Par ailleurs, la CGT maintient sa demande d'interdiction de toutes armes létales (LBD, grenades de désencerclement...) et condamne le dévoiement des missions de force publique. La CGT réaffirme la nécessité de défendre les valeurs de démocratie, de liberté, de solidarité et de paix et dénonce la démagogie sécuritaire qui instrumentalise les peurs et alimente les stigmatisations et les divisions.

La lutte menée, depuis plus de dix ans, par des milliers de travailleurs et travailleuses migrants sans titre de séjour, détachés ou saisonniers, qui ont décidé de rejoindre la CGT et de se battre pour leurs droits, en est une illustration parlante. Les nombreux combats menés, toujours victorieux, démontrent que ces travailleurs et travailleuses migrants ne sont pas résignés à se faire exploiter mais bien qu'ils sont déterminés à se battre pour leur dignité, leurs droits et l'égalité de traitement. Il ne s'agit pas ici de charité. C'est un combat de classe, relevant de l'affrontement capital-travail. La CGT ne veut pas de travailleurs et travailleuses sans droits. **C'est en luttant ensemble, en insistant sur « ce qui nous lie » et non sur « ce qui nous oppose » que nous pourrions nous battre efficacement pour une société meilleure et égalitaire. L'unité du salariat est une nécessité absolue dans notre combat syndical.**

Le combat pour les libertés syndicales et fondamentales est un combat que notre CGT doit mener de front. Il nécessite également des démarches unitaires et des convergences avec le monde associatif, juridique, culturel et politique.

L'unité syndicale, un élément essentiel du rapport de force

La division syndicale pèse sur nos capacités à intensifier le rapport de force. La marginalisation et l'éclatement du syndicalisme sont des difficultés que nous ne devons pas sous-estimer. L'unité est aussi le moyen de montrer ensemble que le droit des travailleurs et travailleuses de se syndiquer, de s'organiser, de peser et d'agir sur le travail est à renforcer pour gagner tous ensemble des

conquêtes sociales.

Nous devons réunir les travailleurs et les travailleuses de tous collèges / catégories au-delà des militants et des militantes de la CGT. La lutte des classes passe par la réussite d'une mobilisation de masse.

Contrairement à la division et au morcellement, l'unité est une attente très forte des travailleurs et travailleuses et elle est un levier pour le rassemblement. Cette unité peut se construire avec comme objectif la transformation sociale et l'émergence d'alternatives possibles. La CGT doit créer les conditions du rassemblement des salariés et salariées sur la base de leurs revendications et le syndicalisme rassemblé doit demeurer un objectif permanent. Une CGT initiatrice et promotrice de l'unité, ce n'est ni nous compromettre, ni jouer l'hégémonie. Cet engagement se fait bien entendu dans le respect de nos valeurs et de nos repères revendicatifs.

Les relations unitaires doivent se développer sur ce qui peut nous rassembler et non sur ce qui nous divise. Cela suppose de construire ensemble notre rapport de force, notamment et surtout dans les entreprises et les services. L'unité ne peut être un simple alignement de sigles syndicaux et doit reposer sur la ou les revendications des salariés et salariées, avec l'objectif de revendications unitaires précises déclinées par thèmes et dans des compositions d'organisations syndicales différentes si nécessaire **et « non sur des slogans »**. Ainsi, par exemple, on sait qu'on trouvera plus de facilité avec certaines organisations sur les questions sociétales et plus avec d'autres sur les questions sociales. La CGT ne doit pas s'enfermer dans une relation « privilégiée » avec quelques organisations, dans des logiques binaires « contestataires versus réformistes » dans lesquelles les tenants du capital souhaitent nous cantonner. La construction des revendications et du rapport de force est beaucoup plus complexe et doit prendre sa source dans la défense de nos valeurs et des préoccupations de

celles et ceux que nous représentons. Au même titre que l'unité syndicale, la promotion d'un syndicalisme unifié est au cœur de l'identité de la CGT. Les débats ne sont pas simples sur cette question et nous ne devons pas tomber dans la caricature. Une chose est certaine, **le trop grand nombre d'organisations syndicales nuit au rassemblement du monde du travail et il nous faut réfléchir de façon plus approfondie aux moyens** de lutter contre l'éclatement du syndicalisme. **Afin de favoriser le rapprochement d'organisations syndicales, par un travail revendicatif concret et inscrit dans la durée, la CGT œuvre à rassembler toutes les forces intéressées dans le cadre d'un projet syndical de transformation sociale.**

Des convergences avec le monde associatif et politique

Au-delà de l'unité syndicale, des actions et constructions de mobilisations sociales convergentes pour gagner le progrès social, sociétal et environnemental sont nécessaires avec le monde associatif, politique et les mouvements citoyens (marche pour les droits des femmes, jeunes pour le climat, collectifs migrants et sans papiers, mouvements contre le racisme et l'antisémitisme, Gilets Jaunes...), **dans le respect de nos prérogatives, de nos valeurs et de notre indépendance.**

L'indépendance de la CGT se caractérise par une autonomie de décisions et d'actions.

Naturellement, de nombreuses questions qui relèvent d'un enjeu d'intérêt général comme les droits fondamentaux, la démocratie, la justice, la paix, les enjeux sociétaux et culturels, l'environnement, l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion des enfants et adultes handicapés et handicapées et, la reconquête des services publics et de l'industrie, la lutte contre le racisme, les discriminations... sont au carrefour de nos différents domaines d'activité. Les actions militantes des différentes composantes du mouvement social sont complémentaires. La construction d'actions

convergentes, locales et/ou nationales, permet incontestablement de peser et d'élargir le rapport de force.

Alors que les médias dominants mettent en avant des pseudo-experts pour légitimer le système capitaliste et les choix politiques d'austérité et de régressions sociales, les convergences d'actions et d'expressions sont autant d'outils pour mener la bataille des idées auprès de la population. Il nous faut créer les occasions de débats publics, tribunes ouvertes à des acteurs et actrices du monde associatif, politique, culturel, juridique et universitaire et participer aux initiatives qui vont dans ce sens.

Des convergences de luttes pour rassembler et gagner le progrès social

Dans un contexte où la montée de l'individualisme et les mises en concurrence sont utilisées par le système capitaliste pour empêcher le rassemblement des travailleurs il appartient à notre CGT de mettre en avant la force et l'efficacité de l'action collective et les liens qui existent entre les différentes préoccupations. Il nous faut aussi, à chaque fois, rechercher les intérêts communs aux travailleuses et travailleurs de différentes entités. Par exemple, quels impacts ont sur l'emploi des sous-traitants, ou de services publics, la fermeture d'un site ou sa baisse d'activité. Et inversement.

Il nous faut prendre en compte les évolutions du salariat qui compte désormais près de 50 % d'ICTAM, agir sur les spécificités tout en travaillant les convergences pour construire le rapport de force avec et pour l'ensemble des catégories de travailleuses et travailleurs. Les solidarités sous différentes formes sont importantes (expressions, rassemblements de soutien, solidarité financière pour les grévistes...) pour soutenir les luttes et leur permettre d'élever le rapport de force. Elles peuvent également contribuer à la convergence des luttes à condition qu'elles ne se transforment pas en « grève par procuration ». Il nous faut permettre les convergences entre les préoccupations de toutes et

tous et entre les actions menées à tous les niveaux.

Pour la CGT, les convergences de luttes ne constituent ni une incantation ni une fin en soi mais reposent bel et bien sur la nécessité d'unir nos forces, de mettre en commun ce qui rassemble les travailleuses et travailleurs, privés d'emploi et retraités, d'articuler les luttes dans un mouvement social porteur d'ambition et de progrès social pour gagner de réelles avancées.

Fédérer les colères sans perspectives ni propositions ne peut être favorable au rapport de force et aux convergences de luttes qui doivent s'inscrire dans une perspective de conquête sociale et dans une démarche offensive.

Les nombreuses luttes menées localement, nationalement, au niveau de l'usine, du service, de l'établissement, de l'entreprise ou de l'administration, de professions, de secteurs, de territoires ou de catégories sont souvent gagnantes et montrent les disponibilités d'action des salariés et salariées.

Nous avons besoin de mieux les faire connaître au sein de la CGT. Il est essentiel que l'ensemble des syndiqués et syndiquées puissent accéder à ces informations et enjeux sous diverses formes, peut-être à inventer, aussi, et surtout il s'agit bien évidemment de mieux les faire connaître et de les valoriser auprès des travailleuses et travailleurs, des privés d'emploi, des retraités et plus largement auprès de la population.

Dans la diversité des situations et des luttes, des fils rouges revendicatifs apparaissent comme l'exigence de justice sociale, la défense de l'intérêt général mais aussi le sens du travail. L'ancrage revendicatif au plus près des besoins doit permettre un prolongement sur des enjeux de société et il nous faut donner toute leur place à ces aspirations communes qui sont des véritables leviers d'actions collectives convergentes.

Ces convergences peuvent prendre plusieurs formes à débattre le plus collectivement et le plus démocratiquement possible et doivent s'inscrire dans un processus et un calendrier sur le long terme.

Le rôle de la confédération et de ses

organisations est essentiel en ce qui concerne la coordination des luttes : Les valoriser, les recenser, soutenir et accompagner les camarades en lutte (expertises et conseils, information réciproque...), faciliter les contacts entre les différents acteurs des luttes par type de revendication pour l'organisation des convergences.

Des décisions collectives sont prises sur la stratégie confédérale de convergences de luttes et sur les campagnes à mener collectivement. Ces décisions démocratiques doivent pouvoir être respectées et mises en œuvre dans le cadre de plans de travail communs pour porter les propositions CGT avec comme ambition la transformation de la société.

À l'échelle du territoire, en renforçant notre activité interprofessionnelle, la construction de convergences peut s'appuyer sur des projets revendicatifs portés par la CGT et au service de l'intérêt général.

Des sujets particuliers portent en eux-mêmes des convergences d'intérêts et de luttes ; pour ne citer que quelques exemples : la reconquête et le développement des services publics, de la Sécurité sociale, l'égalité professionnelle femmes hommes, l'emploi et l'augmentation générale des salaires et des pensions.

Il nous appartient de faire le lien entre les enjeux sociaux et sociétaux et de mettre en avant l'intérêt général : développement humain durable, services publics, financement public, Sécurité sociale, égalité, justice, démocratie, libertés fondamentales, solidarité, paix, lutte contre les idées d'extrême droite, sont autant de choix de société que la CGT porte.

Mener la bataille des idées est essentiel sur le lieu de travail, auprès des salariés et salariées mais également auprès des citoyens et citoyennes, usagers et usagères et consommateurs, consommatrices. Gagner l'opinion publique passe aussi par les alertes auprès des élus locaux, des institutionnels, des médias. Pour lutter contre le capitalisme mondialisé, des convergences sont également indispensables. ■

Nos priorités collectives

Thème n°3 : La construction du rapport de force et les convergences des luttes

- ↳ Nous devons donc redoubler d'efforts pour élaborer des cahiers revendicatifs à partir de l'expression des besoins et préoccupations des salariées et salariés sur les lieux de travail et de vie et les mettre en lien avec les grands enjeux de société. Pour cela, il apparaît nécessaire de repenser nos rapports aux salariés et salariées.
- ↳ Ce n'est qu'en pesant, dans la même dynamique, à la fois sur le patronat et sur le législateur, à tous les échelons territoriaux et professionnels, que nous pourrons poser les bases de la réponse aux besoins sociaux.
- ↳ Nous devons engager des luttes offensives, organisées à partir de notre propre calendrier. Le « tous ensemble » doit être renforcé. Partir des réalités du travail, des besoins et préoccupations des travailleuses et travailleurs doit nous permettre de décider de notre stratégie. Des étapes sont nécessaires, des convergences à créer autour de revendications communes.
- ↳ Le droit à l'activité syndicale interprofessionnelle doit être pleinement reconnu, systématiquement défendu et conduire à l'attribution de temps et moyens supplémentaires par les entreprises et les administrations.
- ↳ Le combat pour les libertés syndicales est indissociable de la lutte pour des conquêtes sociales. Il est essentiel de n'accepter aucune entrave ni répression, qu'elle s'exerce contre la CGT ou qu'elle soit dirigée contre d'autres organisations syndicales, de mettre en œuvre la solidarité de toute la CGT, de protéger les syndiquées et syndiqués et salariées et salariés de toutes catégories, de revendiquer de nouveaux droits syndicaux et de porter nos propositions pour davantage de démocratie sociale. La CGT se prononce pour l'annulation de toutes les condamnations et sanctions des militants et militantes engagés dans le combat pour le progrès social, la défense des droits et libertés démocratiques.
- ↳ C'est en luttant ensemble, en insistant sur « ce qui nous lie » et non sur « ce qui nous oppose » que nous pourrons nous battre efficacement pour une société meilleure et égalitaire. L'unité du salariat est une nécessité absolue dans notre combat syndical.
- ↳ Les relations unitaires doivent se développer sur ce qui peut nous rassembler et non sur ce qui nous divise. Cela suppose de construire ensemble notre rapport de force, notamment et surtout dans les entreprises et les services. L'unité ne peut être un simple alignement de sigles syndicaux et doit reposer sur la ou les revendications des salariés et salariées, avec l'objectif de revendications unitaires précises.
- ↳ Le trop grand nombre d'organisations syndicales nuit au rassemblement du monde du travail et il nous faut réfléchir de façon plus approfondie aux moyens de lutter contre l'éclatement du syndicalisme.
- ↳ Afin de favoriser le rapprochement d'organisations syndicales, par un travail revendicatif concret et inscrit dans la durée, la CGT œuvre à rassembler toutes les forces intéressées dans le cadre d'un projet syndical de transformation sociale.
- ↳ Au-delà de l'unité syndicale, des actions et constructions de mobilisations sociales convergentes pour gagner le progrès social, sociétal et environnemental sont nécessaires avec le monde associatif, politique et les mouvements citoyens dans le respect de nos prérogatives, de nos valeurs et de notre indépendance.
- ↳ Le rôle de la confédération et de ses organisations est essentiel en ce qui concerne la coordination des luttes : Les valoriser, les recenser, soutenir et accompagner les camarades en lutte (expertises et conseils, information réciproque...), faciliter les contacts entre les différents acteurs et actrices des luttes par type de revendication pour l'organisation des convergences.



Thème n°4. Le déploiement au cœur d'un syndicalisme de masse, de classe, utile et efficace !

Le syndicalisme est autant un moyen de protection que de conquêtes sociales. Aujourd'hui mis à mal sur l'ensemble de la planète, il reste néanmoins une force qui permet aux travailleurs et travailleuses d'avoir un espoir d'améliorer leur quotidien et de transformer durablement leur vie. Sur chaque continent, des luttes existent pour s'opposer et construire. Mais au-delà, tout le syndicalisme est interrogé sur sa capacité à transformer la société, la CGT n'y échappe pas. La question qui nous est

posée est celle de notre capacité d'accueil de tous les travailleurs et travailleuses actifs ou privés d'emploi et les retraités et retraitées, pour leur permettre de s'organiser ensemble, de se défendre et de conquérir de nouveaux droits.

Il reste des questions récurrentes auxquelles il faut apporter des réponses. Il nous faut tirer un bilan franc et précis de nos difficultés, analyser les freins à la mise en œuvre de nos décisions de congrès, et décider ensemble des mesures à mettre en place. Il y a urgence, notre nombre de

syndiqués et syndiquées est en recul régulier depuis plusieurs années et pour la première fois de notre histoire, nous sommes la 2^e organisation représentative. Dans le privé, notre déficit d'implantation conduit à ce que un salarié sur trois ne peut pas voter CGT dans son entreprise. Dire cela, c'est aussi rappeler que le syndicalisme n'est pas inscrit dans le marbre, notamment aujourd'hui où le capital remet en cause frontalement notre syndicalisme confédéré d'intérêt général. Notre bataille contre la généralisation du dumping social nécessite

un travail d'ampleur pour gagner de nouvelles implantations syndicales. Nous ne pouvons nous limiter à défendre des droits et garanties collectives dans les secteurs où nous sommes les plus forts, il nous faut les étendre à toutes les entreprises et catégories de travailleurs et travailleuses.

Si les défis sont importants, nous disposons de points d'appui déterminants comme le niveau de confiance dans les élections nationales à caractère social (TPE, chambres d'agriculture...) malgré une participation trop faible des personnels des TPE et notre capacité de mobilisation qui reste en France, la plus importante. La volonté de la CGT d'être une organisation de proximité avec un pouvoir de décision décentralisé, aux syndiqués et syndiquées et aux syndicats répond à une demande démocratique. L'analyse de ces dernières années sur notre rapport aux travailleurs et travailleuses et nos difficultés à leur permettre d'investir la CGT révèle l'urgence d'un vaste chantier qui reste devant nous. Au-delà de la dimension quantitative, ce qui permet aussi d'estimer nos forces syndicales sont la syndicalisation, les élections professionnelles et le niveau des avancées sociales. Les constats sont là, ils ne peuvent être ignorés ou rejetés. L'ambition de la CGT est d'inscrire dans la durée le déploiement de toutes ses forces pour être tournée vers les travailleurs là où ils sont, dans les conditions dans lesquelles ils travaillent, ou ne travaillent pas ou trop peu. Les femmes représentent 48 % des salariés mais seulement 38,5 % de nos syndiqués. Elles sont donc un enjeu majeur de syndicalisation à la CGT.

La rencontre ou visite des syndicats CGT sont primordiales, pour renforcer les liens au sein de la CGT, comme pour convaincre et définir des axes d'initiatives, dans le cadre du déploiement de toutes nos forces. Organiser la coordination des professions et des territoires pour permettre aux syndicats d'être plus à même de répondre aux enjeux posés à la CGT est une nécessité afin d'élaborer collectivement des plans de travail qui articulent les enjeux revendicatifs, de syndicalisation et de déploiement. Cela demande plus de rigueur, dans le sens où l'on se donne les moyens de réaliser ce que l'on décide, place l'anticipation et la

préparation comme mode de fonctionnement, et la réalisation du projet comme satisfaction.

La qualité de l'accueil des salariés et salariées dépend de celle de la CGT à aller au-devant d'eux. Autant nous prendrons soin pour organiser cette rencontre dans un cadre collectif, comme par exemple devant les entreprises, les collectifs de travail, autant nous serons dans les meilleures conditions pour travailler les enjeux de syndicalisation.

Par des initiatives innovantes, dans les sites de travail, les territoires, nous pouvons développer les contacts et faire connaître la CGT. Le nouveau parcours de formation syndicale, avec sa partie découverte de la CGT, favorise le développement de telles initiatives.

Les propositions de ce document d'orientation visent à cibler des catégories, zones, travailleurs pour lesquels des efforts sont à fournir pour répondre aux exigences du syndicalisme que nous entendons développer.

Elles visent aussi à dépasser les interrogations posées ces dernières années sur la structuration de la CGT pour la faire évoluer démocratiquement vers des transformations utiles au développement du rapport de force et aux convergences.

Au-delà des concepts, il faut des actes plus coordonnés, plus structurés, plus ambitieux, plus en commun pour gagner en efficacité sur nos forces et peser sur les conquêtes de demain.

Renforcer notre conception de masse du syndicalisme

La syndicalisation n'est ni une démarche naturelle ni une démarche automatique. C'est une stratégie qui s'organise et se construit. Pour cela plusieurs pistes peuvent être améliorées :

→ valoriser les avancées gagnées et les résultats de notre travail concret est déterminant pour donner confiance aux salariés et salariées et démontrer l'utilité du syndicalisme ;

→ nos syndiqués et syndiquées doivent toutes et tous être formés pour être des acteurs de syndicalisation sur leur lieu de travail, dans la branche, la localité ;

→ les projets de syndicalisation, confluents des objectifs des professions et des territoires, font clairement leurs preuves quand ils sont mis en œuvre. Il nous faut, avec l'implication des syndicats, les généraliser. L'enjeu est de prioriser les entreprises, secteurs ou catégories socio professionnelles dans chaque territoire et profession en lien avec les élections, les luttes ou les campagnes CGT.

→ faire de la syndicalisation, une priorité dans l'utilisation de nos moyens humains et financiers et appliquer le taux de cotisation de 1 %.

→ travailler collectivement pour équilibrer nos temps militants entre celui passé auprès des salariés et salariées et les discussions entre nous ou avec l'employeur ;

→ mettre en commun nos moyens à toutes les échelles pour faciliter les plans de développement suivant les priorités identifiées en congrès ;

→ faire de la consultation des salariés et salariées un moyen de syndicalisation en les impliquant à partir de leurs aspirations ;

→ systématiser la syndicalisation pendant les luttes

→ concrétiser les adhésions en ligne : en 2016, ce sont 3 469 salariés et salariées qui ont souhaité se syndiquer via le site confédéral. 20 % de ces adhésions sont effectives. Si leur concrétisation s'améliore, il nous faut néanmoins perfectionner le dispositif confédéral, particulièrement dans la mise en relation de l'adhérent et de son syndicat de rattachement ;

→ la mise en place d'un livret d'accueil confédéral du nouveau syndiqué pour garantir à tout syndiqué de disposer des premières informations de connaissance de la CGT.

► Élections professionnelles

L'ensemble des élections professionnelles sont constitutives du rapport de force, révélatrices d'une activité syndicale et de son impact sur les salariés et salariées. Depuis 2012, elles permettent d'établir la représentativité de la CGT. Cette nouvelle réalité nous appelle à apprécier autrement l'élection professionnelle d'établissement, pour en faire l'aboutissement d'une activité syndicale au quotidien, ce qui implique

d'associer toutes les organisations de la CGT. Ce qui ressort du dernier cycle électoral 2012-2016, c'est la nécessité de développer notre implantation tout en renforçant nos résultats là où nous sommes présents. La charte CGT de l'élu et mandaté doit être plus utilisée pour favoriser le développement d'une activité syndicale interprofessionnelle dans le syndicat, et ainsi favoriser leur implication dans les plans de déploiement professionnels et/ou en territoires. Lors du dernier cycle électoral 2012-2016 dans le privé, alors que la participation syndicale à perdre des voix. Ceci s'explique d'abord par un déficit d'implantation syndicale, notamment dans les deuxième et troisième collèges.

Être en capacité de mener ce travail d'anticipation suppose de prendre du temps pour former des animateurs vie syndicale en capacité d'organiser la mise en mouvement des syndiqués et syndiquées pour les impliquer dans la vie collective pour participer au rayonnement de la CGT dans l'entreprise, la localité, la profession.

L'appui sur le dispositif confédéral « Élections professionnelles » et sur l'UGICT doit permettre de déposer des listes sur tous les collèges. Sur la base de la cartographie du salariat et de la présence CGT, l'enjeu est de mettre en place des plans de travail et des ciblage dans chaque territoire et dans les professions, mis en œuvre par les syndicats.

Le dispositif confédéral « Élections professionnelles » constitue un outil à démocratiser pour être opérationnel dans les territoires et les professions et mis en œuvre par les syndicats.

En 2020 se dérouleront les élections pour les salariés et salariées des TPE. Les salariés et salariées des très petites entreprises restent largement sous-représentés dans notre organisation, même si des efforts importants ont été réalisés ces dernières années. Si ce moment de scrutin est important et essentiel pour définir le rapport de force, les salariés et salariées de ces entreprises ont aussi besoin d'une organisation syndicale qui prenne en compte leurs aspirations.

Se donner les moyens d'être la CGT de toutes et de tous

Pour rassembler vraiment l'ensemble du monde du travail, nous devons nous donner des priorités de déploiement aussi en direction de celles et ceux que nous touchons trop peu et qui ont un grand besoin de syndicalisme pour leur permettre, trop souvent, simplement de faire respecter leurs droits, et d'en gagner de nouveaux. À ce titre, la syndicalisation des travailleuses et travailleurs migrants est un enjeu de rassemblement pour l'unité du salariat. Aller à leur rencontre au plus près de leur lieu de vie et de travail est une des clés de leur syndicalisation.

► Se déployer vers toutes les travailleuses et travailleurs

La mobilité des salariés et salariées, subie ou choisie, complique la syndicalisation. Changer souvent de lieu de travail, comme les intérimaires, les précaires ou les prestataires, avoir plusieurs lieux de travail, comme les salariés et salariées du nettoyage, les aides à domicile les salariés et salariées nomades, ou en télétravail, être enfermé dans des temps partiels, accentue les difficultés d'organisation et d'implication. Travailler chez un autre employeur que celui avec qui le contrat de travail est établi, comme pour les prestataires, les intérimaires ou les sous-traitants dilue les responsabilités de l'employeur et fractionne le collectif de travail. Pire, être privé d'emploi isole, humilie et prive de citoyenneté sociale et de droits. Hors de question que la CGT ne s'adresse pas à ces salariés au prétexte qu'ils et elles ne sont que de passage dans l'entreprise, ou, pire, penser que ce serait cautionner la précarité que de les organiser. Pour empêcher la généralisation du dumping, il nous faut organiser et mobiliser ces travailleurs et travailleuses, de façon à tirer leurs droits vers le haut et à solidariser le collectif de travail. La pluralité des liens et des collectifs de travail empêche toute solution simple et unique; il nous faut, à partir de quelques principes, faire du cousu main.

Le syndicat doit pouvoir intégrer dans son champ de syndicalisation, de revendication, de déploiement, l'ensemble des travailleurs

et travailleuses présents dans le collectif de travail, et intervenir pour défendre et revendiquer pour les permanents comme pour les précaires. Les différents syndicats d'un même périmètre doivent travailler plus ensemble et s'impliquer davantage dans la mise en commun des syndiqués et des syndiquées.

► L'échelon territorial est souvent très utile pour permettre à celles et ceux ayant plusieurs lieux de travail ou pas de lieu de travail fixe de s'organiser. C'est à ce niveau que des solidarités peuvent être construites pour définir des axes de travail en direction des salariés et salariées, du particulier, employeur ou des travailleurs et travailleuses indépendants par exemple. Nous disposons de nombreuses expériences réussies à faire connaître et généraliser.

► La CGT n'a pas fait le choix de créer des syndicats de privés d'emploi ou de précaires; par contre, nous devons proposer des formes d'organisation permettant de briser l'isolement. Face à la complexité administrative, à la déshumanisation du suivi des demandeurs et demandeuses d'emploi, l'organisation dans les territoires est un levier pour organiser collectivement la défense des privés et privées d'emploi et garantir leur accès aux droits sociaux. Notre Comité national des travailleurs privés d'emploi et précaires (CNTPEP) est un outil pour impulser ces dynamiques.

► Le rôle du CNTPEP doit être renforcé et mieux articulé avec les professions afin de travailler la cohérence au sein des filières professionnelles et ainsi avoir un outil en capacité d'affronter le dumping social, particulièrement dans le domaine de l'exclusion du travail et de la précarité.

► Nous avons, lors du 51^e Congrès, décidé de syndiquer les travailleurs et travailleuses dits indépendants, mais en fait bien souvent hypersubordonnés. Ceci a donné lieu à des expériences réussies de syndicalisation et de luttes notamment auprès des livreurs à vélo. Il nous faut les généraliser.

► Se déployer en direction des jeunes

Une étude de l'IRES sur les jeunes et le syndicalisme montre que la syndicalisation des jeunes salariés, tout en restant inférieure

à celle des salariés et salariées plus âgés, relève bien des mêmes facteurs que celle des salariés et salariées en général : la stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la présence syndicale, la taille de l'établissement et un type de relations professionnelles dans lequel la place des syndicats est reconnue.

Les jeunes travailleurs et travailleuses ne constituent pas toujours un public prioritaire. Il existe des réticences, voire des résistances à l'élaboration d'une politique syndicale spécifique en direction des jeunes, mais aussi des efforts à intégrer ou soutenir des initiatives alter ou parasyndicales des jeunes.

L'apprentissage des savoirs militants et techniques est un enjeu central pour le devenir du syndicalisme. Ceci peut se heurter à l'instabilité des collectifs de jeunes et / ou à des résistances parmi les générations les plus âgées. La CGT doit créer les conditions pour accueillir les jeunes dans la durée. L'ouverture à leurs préoccupations souvent « nouvelles » à cause de leur position excentrée au salariat classique paraît ainsi un enjeu fondamental pour une politique syndicale de jeunesse. Faire confiance aux jeunes, c'est aussi les intégrer dans les directions syndicales.

Les données statistiques produites par la DARES établissent à 5 % le taux de syndicalisation des moins de 35 ans, contre 11,2 % pour l'ensemble des salariés et salariées. La syndicalisation des jeunes salariés et salariées constitue un défi central pour la CGT qui est confrontée au vieillissement de ses effectifs. Dans 5 ans, 50 % de nos militants et militantes auront plus de 60 ans. L'avenir de la CGT se joue aussi par notre capacité à syndiquer, organiser, former et mettre en responsabilité les jeunes. Ouvrir grand les portes et les fenêtres, se laisser « envahir » par la jeunesse comme disait Georges Séguy, nécessite d'accepter d'être bousculés dans nos habitudes. Bien qu'ayant des problématiques communes

→ l'accès à l'autonomie et au logement ou la précarité par exemple, la situation des jeunes est marquée par une grande diversité, notamment du fait du niveau de qualification. Il nous faut développer les axes suivants :

→ accueillir systématiquement les

nouveaux embauchés, quel que soit leur statut, les informer sur leurs droits et leur proposer la syndicalisation en tenant compte des spécificités comme pour les jeunes ICTAM qui représentent 50 % des embauches ;

→ se donner les moyens de syndiquer et défendre tous les alternants qui relèvent directement de notre champ de syndicalisation. L'accueil systématique des apprentis par le syndicat dans leur lieu de travail, comme les opérations de déploiement dans les CFA doivent permettre de leur faire découvrir la CGT. Au niveau confédéral, l'animation permanente d'une activité apprentis doit permettre de développer et rendre visibles les batailles CGT pour les droits des 440 000 apprentis. L'organisation durant le mandat d'un rassemblement national des apprentis et apprenties par la CGT peut être un levier pour les sensibiliser à la syndicalisation, les rendre visibles dans le débat public et pour impulser une grande campagne revendicative pour leurs droits.

→ défendre et organiser les étudiants salariés et les étudiantes salariées et être visibles auprès de la jeunesse scolarisée. Nous avons toujours fait le choix d'entretenir des liens de confiance et de travail avec les organisations syndicales représentatives et associations de jeunesse. Nous devons renforcer notre travail de syndicalisation et de défense des étudiants salariés et étudiantes salariées, les accueillir dans les syndicats CGT de leur lieu de travail. En partenariat par exemple avec l'UNEF, l'UNL ou la JOC lorsque c'est possible, cela peut nous permettre d'organiser des permanences syndicales sur les lieux d'études et des actions de déploiement pour informer sur le droit du travail. De même, il nous faut travailler, notamment dans les dernières années d'études et les écoles professionnelles, à la visibilité de la CGT et à la syndicalisation des jeunes dès l'obtention de leur diplôme ou de leur concours.

Devant l'enjeu que représente la jeunesse pour l'avenir de la société en général et de la CGT en particulier, la confédération impulsera la mise en place d'outils revendicatifs et de communication pour favoriser la syndicalisation et la formation des jeunes travailleurs et

travailleuses afin qu'ils puissent s'organiser et construire leur syndicalisme de luttes et de conquêtes sociales, sociales et environnementales.

Organiser massivement toutes les catégories

46 % des salariés et salariées sont ingénieurs, cadres ou techniciens. Pour neutraliser les stratégies de mise en opposition du patronat et la montée du syndicalisme catégoriel ou autonome, il nous faut traiter les spécificités issues des rapports sociaux au travail, pour gagner une CGT qui s'adresse au salariat dans sa diversité. La nécessité d'organiser l'activité spécifique est actée depuis la création de l'UGICT par la CGT. Nous avons, depuis, de nombreux retours d'expérience, la question réside maintenant dans la mise en œuvre. S'il n'y a pas de modèle, il y a des conditions indispensables pour permettre d'avoir une CGT qui organise massivement toutes les composantes du salariat :

→ la prise en compte des aspirations et du rapport spécifique au travail, l'autonomie pour définir les revendications et les modes d'action ;

→ la construction des convergences. Il nous faut garantir à tout syndiqué ICTAM la possibilité, au niveau de son syndicat, de sa profession ou de son territoire, de disposer d'un cadre d'organisation spécifique. L'emploi des ingénieurs, cadres et techniciens est de plus en plus concentré dans les grandes entreprises et dans les grandes métropoles. Les métropoles concentrent une majorité d'ingénieurs, cadres et techniciens. Pour impulser la syndicalisation et l'organisation de ces catégories, donnons-nous collectivement les moyens de définir des plans de travail, en lien avec l'UGICT, et travailler à la mise en place de commissions départementales UGICT sur ces territoires cibles. En parallèle, il nous faut, durant le prochain mandat, travailler au renforcement des unions fédérales ICT et à la mise en place d'au moins un référent ICTAM dans chaque organisation. Enfin, la nécessité de déployer l'activité spécifique doit être davantage intégrée dans les formations syndicales. La formation confédérale « Les ICTAM dans la CGT, pourquoi,

comment » doit être développée en territoires, prioritairement dans les 17 territoires ciblés, pour aider au déploiement des syndicats vers les ICTAM et à la progression électorale.

Développer une activité CGT retraités au plus près des lieux de vie

L'intérêt de préciser qu'être retraité et syndiqué CGT devient urgent. L'idée que seules des associations de retraités et retraitées seraient légitimes à les représenter fait son chemin, surtout chez les détracteurs du syndicalisme.

Être syndiquée ou syndiqué quand on est en retraite est indispensable pour répondre aux attaques, élaborer des revendications et organiser les luttes nécessaires. Pour 7 syndiqués et syndiquées sur 10 en moyenne, le passage à la retraite se traduit par une désyndicalisation. Il est donc impératif de l'anticiper. Pourtant, la disparition du lien de subordination ne signifie pas la fin du besoin d'organisation collective. La confédération doit travailler des supports d'information pour aborder la continuité syndicale. Nos choix d'organisation doivent garantir la prise en compte de leurs spécificités : les retraités et retraitées décident de leur activité, les actifs de la leur, un travail de convergence assure ensuite le toutes et tous ensemble. Il y a un réel terreau pour développer un syndicalisme CGT. Bien souvent, c'est à l'échelle territoriale, tant au niveau des bassins de vie, que d'activité, que les retraités et retraitées ont besoin de s'organiser pour combattre l'isolement, défendre leur pouvoir d'achat, la protection sociale ou les services publics, mais aussi être exigeants sur leur qualité de vie. Cela ne s'oppose évidemment pas avec l'organisation des retraités et retraitées en entreprise lorsque c'est pertinent, et suppose des mises en commun nouvelles de nos syndiqués retraités et retraitées pour développer, une démarche qui vise à les impliquer au niveau des territoires et quand c'est nécessaire avec toutes les générations et les acteurs locaux. L'organisation des retraités et retraitées sur les lieux de vie est un moyen pour favoriser des convergences et développer une activité revendicative locale.

La syndicalisation des retraités et retraitées est un enjeu essentiel de toute la CGT. Ils représentent une grande partie de la population et en ce sens une force sociale en puissance riche de son expérience et de ses engagements, dans la famille, le quartier et la société. Elle est à révéler d'autant que les attaques opposent les actifs, actives et les retraités, retraitées. Le syndicalisme doit être garant de la solidarité entre les générations et organiser les retraités, retraitées et les actifs, actives à partir de leur spécificité, pour en définir la complémentarité.

Les organisations UGICT et UCR devront élaborer avec la confédération des plans de travail déclinés dans les professions et les territoires.

Faire évoluer nos structures

Si beaucoup de nos organisations, de nos syndicats, réfléchissent isolément sur leur rôle dans la CGT, il est un passage obligé : le faire ensemble pour prendre des décisions collectives et partagées.

Être CGT, c'est travailler les convergences d'intérêts, en partant des spécificités catégorielles et des problématiques propres aux professions et aux territoires. La réflexion interprofessionnelle ne se limite pas aux territoires ou à la confédération, elle doit être portée par les syndicats et les professions. Les structures de la CGT n'ont jamais été figées, elles ont été construites et adaptées en fonction des besoins des salariés et salariées, du rapport de force et de l'organisation. Pour mener la réflexion sur les structures, il nous faut donc partir du principe que ce n'est pas aux salariés et salariées de s'adapter à la CGT, mais à la CGT de répondre à leurs aspirations et dépasser l'attachement affectif à nos organisations comme les enjeux de pouvoir.

Préciser ensemble nos principes de constitution de syndicats, bases de la CGT

Nos syndicats sont marqués par une très grande disparité de taille, et de périmètre, mais, depuis 1945, on est globalement passé du syndicat professionnel local au syndicat d'entreprise, notamment du fait de la reconnaissance, à partir des années

soixante-dix, de la section syndicale d'entreprise et du développement de la négociation à ce niveau. Il ne peut y avoir d'uniformité dans la forme des syndicats. Le syndicat est le premier lieu de confédération. Il doit donc répondre à plusieurs critères pour trouver sa place, quelle que soit sa forme, dans l'organisation CGT. Pour être efficace, un syndicat doit avoir sa capacité d'élaboration des revendications avec les salariés et salariées, à construire un rapport de force, à négocier, à animer une vie démocratique, à mettre en œuvre les orientations de la CGT et à participer au rapport de force interprofessionnel.

► À chaque syndiqué, son syndicat

84050 de nos syndiqués et syndiquées ne sont rattachés à aucun syndicat. La multiplicité des adhérents individuels et adhérentes individuelles est un réel sujet, mais il faut aussi différencier leur provenance : les travailleurs et travailleuses des TPE, ou travailleurs et travailleuses nomades, les intérimaires ou précaires qui s'adressent à la CGT sans que l'on puisse les orienter vers une structure existante. Les adhésions en ligne en sont une illustration, même si, pour une partie d'entre eux, des syndicats CGT existent.

Depuis le 48^e Congrès nous avons insisté sur plusieurs configurations de syndicats qui demandent à être précisées.

La création de syndicats multiprofessionnels, ou territoriaux professionnels a pour objectif que chaque syndiqué ait un syndicat. Un accueil spécifique, en fonction de la taille de l'entreprise, sera organisé pour fidéliser la syndicalisation et développer l'organisation.

Pour rendre plus efficace la vie démocratique de ces syndicats, le congrès propose plusieurs pistes à mettre en œuvre sous la responsabilité des unions départementales et des fédérations. Un bilan en sera présenté au 53^e congrès confédéral.

➔ **L'animation d'un syndicat multipro ou territorial professionnel peut être faite par un ou des militants et militantes d'un autre syndicat, d'une organisation territoriale ou professionnelle sous la responsabilité des UD et FD concernées afin**

d'assurer la continuité de l'activité, le suivi des adhérents et adhérentes et l'accompagnement des nouvelles bases.

➔ Une partie des travailleurs et travailleuses, provenant des entreprises de moins de 20 salariés, peuvent s'organiser de façon permanente au sein de ce type de syndicat sous les formes appropriées pour construire le syndicalisme dont ils ont besoin.

➔ Pour celles et ceux provenant des entreprises de plus de 20 salariés, une délimitation dans le temps de 2 ans ou 3 ans paraît pertinente jusqu'à la création d'un syndicat plus à même de répondre à leurs attentes.

➔ L'utilisation de la « part syndicat » des cotisations des syndiqués et syndiquées-individuels doit servir pour le fonctionnement du syndicat;

➔ L'expérimentation par les unions départementales « volontaires » d'un système de prise en charge des aspects administratifs et financiers de la gestion de ces syndicats, coordonné par la confédération, doit permettre de lever les freins à la création des syndicats.

➔ Le lancement d'un travail avec les 10 fédérations comptant le plus d'individuels doit permettre de recenser les expériences de professions et territoires qui ont permis des avancées significatives allant dans le sens du respect de nos décisions, notamment de l'article 7 de nos statuts confédéraux.

Le syndicat de site permettant de reconstituer la communauté de travail, doit être développé, particulièrement dans les zones à forte concentration de travailleurs et travailleuses (ex : centrales nucléaires, gares, arsenaux...). Les liens entre les syndicats ou fédérations donneurs d'ordres et sous-traitants doivent être renforcés et généralisés, les outils de nos organisations rayonnant sur la sous-traitance doivent être davantage diffusés et interprofessionnalisés.

Pour l'ensemble des syndicats, afin de clarifier les périmètres, de renforcer l'efficacité et d'éviter les conflits, il faut veiller à ce que les nouveaux syndicats puissent être officialisés conjointement par les organisations professionnelles et territoriales. Aussi, l'organisation (UD ou fédération) qui assure la création du syndicat doit veiller

à l'information et recueillir la validation de l'autre organisation. Il en est de même pour les modifications de périmètre de syndicats.

L'activité de la CGT en territoires

Depuis plusieurs années, nous sommes entrés dans une phase d'accélération des réformes territoriales. Elles devraient se poursuivre et s'amplifier. Cela réorganise en profondeur l'organisation du territoire et la répartition des compétences entre les différents échelons. Nous en avons dénoncé les conséquences de longue date : spécialisation et mise en concurrence des territoires, recul de la proximité des services publics, abandon des territoires ruraux et périurbains, concentration de la main-d'œuvre qualifiée dans les métropoles et spéculation foncière... Notre organisation ne peut ignorer ces enjeux et doit se donner les moyens de peser sur ces nouveaux périmètres en exigeant une réelle démocratie sociale à l'échelon territorial. La métropolisation, telle qu'elle se construit, est un phénomène de concentration afin de construire des super-collectivités mises en concurrence les unes avec les autres, ayant pour conséquences d'affaiblir les territoires environnants. Cette logique de spécialisation et de concentration met inévitablement les travailleurs et travailleuses en concurrence à toutes les échelles. La CGT doit prendre en compte cette situation nouvelle dans laquelle cohabitent les travailleurs et travailleuses les plus qualifiés et un développement de la précarité par des emplois de services.

Cette concentration des activités renforce la nécessité, pour la CGT, de développer sa capacité à être force de propositions, autant dans les métropoles, que dans les autres territoires afin de favoriser un équilibre industriel, des emplois de proximité, des services publics et de l'ensemble des activités économiques sur tous les territoires de manière complémentaire.

Le besoin de renforcer l'activité de la CGT sur chaque territoire suppose de repenser la place et le rôle de chacune des organisations que sont les unions locales, les unions départementales en lien avec les

structures régionales que sont les comités régionaux. Pour répondre à tous les défis posés, la complémentarité territoriale doit pouvoir le faire. Cela nécessite d'éclaircir la place des organisations et des structures CGT en territoires à plus d'un titre :

➔ articuler les compétences des structures et organisations territoriales pour être plus efficaces et répondre à l'ensemble des défis posés à la CGT et aux travailleurs et travailleuses;

➔ donner de la lisibilité aux syndicats afin d'identifier la ou les structures en capacité de répondre à leurs attentes;

➔ Impulser sur chaque territoire le travail en commun des syndicats pour construire des projets de déploiement et/ou de territoire sur les enjeux revendicatifs;

➔ conforter les organisations et structures de la CGT sur leur utilité dans l'organigramme de la confédération.

Articuler les compétences des structures territoriales de la CGT suppose de les identifier pour les rendre complémentaires. Avec l'ambition de passer d'une activité de l'urgence à une démarche anticipatrice et de conquête, la CGT doit définir des tâches prioritaires pour chacun de ses outils territoriaux.

► Notre réseau d'unions locales

Force est de constater, dans une majorité des situations, la carence des syndicats dans les unions locales. Cela se traduit par une animation trop souvent très resserrée sur quelques militants et militantes qui se démènent pour faire vivre la CGT. Si cela permet à la CGT d'avoir une vitrine et d'assurer un accueil en proximité, nous ne pouvons nous satisfaire de cette forme d'organisation. Il y a loin entre nos ambitions et la réalité, nous devons décider ensemble d'y remédier.

Il convient également de poursuivre l'évolution des périmètres de nos unions locales pour tenir compte des modifications d'implantations territoriales des entreprises et services publics et des nouvelles concentrations de salariés et salariées, afin de renforcer l'accès à une CGT de proximité.

Des conférences d'unions locales ont été organisées durant le mandat dans de nombreux territoires qui ont permis d'avancer

sur ces enjeux. Nous proposons d'organiser une conférence nationale sur les unions locales en 2019 avec les objectifs suivants :

- ➔ renforcer l'implication des syndicats dans les UL;

- ➔ **expérimenter de nouveaux modes d'animation de l'activité de la CGT localement sous la responsabilité des unions départementales (antennes, référents territoriaux...);**

- ➔ définir l'activité des unions locales pour leur cohérence avec les autres organisations et structures pour développer l'activité CGT en territoire;

Réévaluer notre maillage territorial CGT au regard de l'évolution des emplois et de la présence des travailleurs et travailleuses

- ➔ développer l'accueil des salariés et des salariées afin de les organiser en syndicat;

- ➔ développer des projets de territoire;

- ➔ coordonner et mettre en œuvre avec les unions départementales et les professions les plans de déploiement et de parrainage.

► Les unions départementales

Elles doivent être confortées dans leur rôle structurant pour permettre à la CGT d'être présente sur l'ensemble du périmètre national. Cela suppose de renforcer leurs capacités et moyens. La confédération doit garantir à chaque département la possibilité de construire et mettre en œuvre les orientations. Cela passe par des moyens syndicaux ou financiers, mais aussi par un suivi et un accompagnement des dirigeants départementaux. L'union départementale est la structure territoriale la plus à même d'organiser et de coordonner l'activité CGT en territoires avec les unions locales et les comités régionaux.

L'union départementale doit structurer cette répartition des compétences territoriales à partir des propositions de la confédération pour harmoniser l'activité de la CGT. Elle a la responsabilité d'orienter l'activité pour permettre aux autres organisations territoriales (UL et CR) d'être identifiées auprès des syndicats sur leur responsabilité particulière.

L'union départementale s'attache à permettre aux syndicats de mener à bien leur activité.

L'union départementale assure aux

organisations, avec la confédération, la connaissance des données de syndicalisation et organise les actions à mener pour le renforcement.

Elle assure la formation des syndicats sur les enjeux revendicatifs, les questions de vie syndicale, la mise en œuvre de la charte des élus et mandatés.

Elle doit permettre la construction d'une démarche revendicative et contribuer au développement des projets de territoire par les syndicats.

Elle assure la cohérence de l'activité de la CGT sur le département en assurant l'animation sur des territoires « prioritaires » en lien avec les unions locales, et participe à la coordination régionale au sein du comité régional.

Elle assure la réalisation des visites de syndicats.

Elle coordonne la politique des cadres pour permettre à la CGT d'assurer ses responsabilités sur l'ensemble du territoire.

► L'organisation de nos comités régionaux

Les comités régionaux ont été mis en place à la CGT à la suite du 37^e Congrès de la CGT en 1969, sur la base du périmètre des régions administratives. Constitués des unions départementales, ils ont en responsabilité de veiller aux enjeux régionaux sur leur périmètre. Confrontés au passage de 22 à 13 régions, le CCN a décidé d'organiser un seul comité régional par régions regroupées, avec maintien d'antennes, si besoin, pour traiter les particularités des territoires. Concrétiser la décision du 51^e Congrès de favoriser une activité professionnelle en régions suppose, pour les fédérations, de mandater ou désigner des représentants pour assurer l'apport professionnel au sein des comités régionaux de la CGT.

Professions et territoires doivent s'organiser pour définir des axes de travail concrets, en mutualisant les moyens et les objectifs. Les comités régionaux ont toute la pertinence pour organiser ce lieu d'échange et de construction revendicative en territoires pour bâtir et mettre en œuvre des projets à déployer en proximité. Dans ce cadre, le comité régional trouve sa légitimité auprès des organisations du CCN.

Cela n'enlève en rien la nécessaire relation entre les unions départementales et les fédérations qui restent chacune les organisations fondamentales de la CGT.

Faire aboutir le travail sur les périmètres des fédérations

Dès le 48^e Congrès de la CGT, la nécessité de redéfinir notre structuration professionnelle a été validée pour renforcer la cohérence de nos organisations professionnelles. Historiquement conçues autour des métiers, les évolutions ont amené à définir les fédérations autour des activités des champs conventionnels ou statutaires.

29 fédérations, constituent notre champ professionnel. Au-delà du constat d'un grand nombre de fédérations, elles n'ont pas les mêmes capacités de répondre aux salariés et salariées de leurs champs respectifs.

Une fédération doit pouvoir répondre à plusieurs critères. Au-delà de la négociation des conventions collectives, les fédérations doivent développer des analyses sur les terrains sociaux, sociétaux, économiques et environnementaux face aux stratégies patronales et gouvernementales. Elles doivent veiller au développement des filières et analyser les restructurations de leur périmètre afin de les partager avec la confédération et les territoires. Cela les conforte dans la nécessité de mieux se coordonner entre elles et au niveau des territoires afin d'anticiper et de peser dans le cadre d'un développement humain durable.

La réorganisation des entreprises, des branches, ainsi que la nécessité de repenser nos outils professionnels nous invitent à concrétiser durant le prochain mandat la structuration de nos fédérations, dans la continuité des évolutions déjà opérées, autour des activités et des filières.

Ce chantier se fera sous l'impulsion de la confédération. En effet, la tendance à mettre en avant la dimension professionnelle (sentiment de propriété) ne facilite pas la mise en commun. Les unes ayant la crainte d'être absorbées, à l'inverse, les autres aspirants à absorber. Il y a besoin de dépasser ces ressentis pour être dans la construction d'outils nouveaux.

Les travaux des commissions « structuration et champs professionnels », « démocratie sociale » et « affiliation » doivent être des points d'appui pour accompagner ce travail nécessaire au sein de la CGT pour définir les contenus et les périmètres de ces futures fédérations.

Renforcer notre confédéralisation

La confédération doit fédérer les professions et les territoires afin d'en tirer du sens pour proposer des mobilisations, mais aussi des repères collectifs pour aider à gagner des nouveaux droits dans les entreprises, au niveau des professions et des territoires. Cela suppose de rechercher un équilibre dans la prise de décision du CCN en articulation avec la Commission exécutive de la CGT pour définir la démarche confédérale de notre organisation. Le morcellement des entreprises et du salariat comme les stratégies de mises en opposition du monde du travail nécessitent de renforcer notre approche interprofessionnelle et la solidarité entre nos structures, de confédéraliser davantage notre activité.

Un déterminant pour travailler ensemble est la confiance des organisations entre elles et vis-à-vis de la confédération afin de pouvoir développer des stratégies cohérentes. Cette confiance sera d'autant plus forte que la définition de l'intérêt général porté par la confédération sera élaborée par l'ensemble des fédérations et des unions départementales. La confédération est notre maison commune, son activité et son fonctionnement doivent être régulièrement débattus avec le CCN. Les décisions prises en congrès engagent l'ensemble de nos organisations. Le congrès doit renforcer la confédération dans sa capacité d'impulsion et d'animation sur la mise en œuvre des décisions vis-à-vis des organisations du CCN. **La Commission exécutive confédérale doit veiller à ce que les organisations puissent avoir les moyens de cette mise en œuvre** et développer un plan de travail pour une activité confédéralisée à tous les niveaux. L'organisation d'un temps de présentation et de débat annuel en CCN sur la mise en œuvre des décisions prises en congrès et sur l'activité

confédérale doit permettre de renforcer l'implication des organisations, d'améliorer collectivement la mise en œuvre de nos résolutions et de prendre le cas échéant les décisions garantissant leur concrétisation d'ici au 53^e Congrès qui en fera l'évaluation. Un regard sur le passé montre que l'organisation des pouvoirs, bien que complexe, a permis de surmonter nombre de difficultés. La marge d'autonomie permise par le fédéralisme a ouvert à chacun la possibilité de s'ajuster aux orientations générales décidées ensemble et qui déterminent une cohérence cimentée par des valeurs communes. Les usages et la pratique ont fait le reste dans le sens où la capacité à faire prévaloir les luttes pour la défense des salariés et salariées a été plus forte que les différences.

Ces orientations seront déclinées dans un plan de travail qui devra préciser la place des organisations de la CGT et leur articulation pour gagner en efficacité. Ce chantier pourrait faire l'objet d'une mise à jour des statuts de la CGT au 53^e Congrès.

La confédération aura à trouver les formes d'un bilan de l'activité du CCN et de la CEC, de leur articulation, afin, si c'est nécessaire, de redéfinir leur rôle.

Qualité de vie syndicale : faire vivre le principe du syndiqué auteur, acteur et décideur

► Un parcours confédéralisé de formation pour les syndiqués et syndiquées

Lors du précédent mandat, le nombre de formations organisées comme de stagiaires accueillis a augmenté de façon continue. Il nous faut continuer ces efforts car nous sommes confrontés à de nouveaux enjeux. Avec les lois Travail et la décentralisation de la négociation collective, le patronat vise à mettre sous pression nos syndicats et délégués syndicaux pour les contraindre à signer des accords de dumping social. De plus, le développement des formations communes IRP/employeurs peut conduire au contournement des formations syndicales.

Nous nous engageons à :

➔ travailler sur l'utilisation de tous les droits

existants pour en gagner de nouveaux. Il faut obtenir le droit effectif à la formation syndicale pour tous, sans limite dans l'entreprise, à partir des besoins de nos syndiqués et syndiquées ;

➔ renforcer la communication sur l'enjeu de se former CGT et sur l'offre de formation CGT pour les rendre accessibles. Chaque syndiqué doit se voir remettre, dès son adhésion, un livret formation qui lui permettra d'assurer le suivi de son parcours de formation. Une plateforme numérique devra être mise en place pour permettre à chaque organisation de faire connaître son offre de formation.

➔ respecter et appliquer la charte des élus et mandatés et mettre en œuvre les actions nécessaires afin de s'assurer qu'ils suivent le parcours de formation CGT ;

➔ en complément du développement de nos formations en présentiel, poursuivre le travail engagé pour diversifier les modalités de formation (formation à distance, en ligne...) permettre une diffusion large et rapide de certains contenus ;

Renforcer la place des femmes pour gagner la mixité à tous les niveaux.

À la CGT comme ailleurs, la mixité et l'accès des femmes aux responsabilités ne sont ni naturels ni automatiques et ne peuvent résulter que d'une démarche volontariste exempte de tout paternalisme.

Le collectif « femmes mixité » a mis en place un rapport de situation comparée mesurant chaque année le nombre de femmes et d'hommes présents à tous les niveaux de notre organisation. Cet indicateur fait apparaître une progression positive, qui reste trop lente, fragile et irrégulière. Il nous faut amplifier cette dynamique, pour que notre organisation soit en phase avec ses valeurs, mais aussi pour répondre au défi de la parité mixité des listes aux élections professionnelles. Pour cela, il nous faut, développer des collectifs « femmes mixité », faire vivre au quotidien notre syndicalisme féministe, intégrer l'enjeu de l'égalité femmes hommes dans l'ensemble de nos batailles revendicatives, en faire une priorité de notre vie syndicale et mieux faire connaître la charte CGT et son contenu. Il est également nécessaire, pour lever les freins concrets à la syndicalisation et à la prise de responsabilité des femmes, de

repenser nos temps et déplacements militants. Les violences sexistes et sexuelles, omniprésentes dans la société, n'épargnent malheureusement pas la CGT. Lorsque des faits de violence impliquent des militants et militantes CGT, c'est l'ensemble de l'organisation qui en pâtit. Nous nous devons d'être exemplaires.

Nous nous engageons à :

→ pérenniser la présentation annuelle du Rapport de situation comparée de la CGT au CCN et le mettre en place dans chacune des organisations de la CGT pour arriver à une représentation des femmes dans nos organisations, proportionnelle à leur présence dans le salariat;

→ intégrer la question de l'égalité femmes hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble de nos stages de formation pour que cette question soit portée par toute l'organisation;

→ généraliser et renforcer les collectifs et référents femmes-mixité.

→ pérenniser et renforcer la cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles et rendre compte de son activité aux syndicats.

En s'appuyant sur l'expérience de la cellule, la CEC devra proposer au CCN un cadre commun CGT pour protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles et sanctionner les agresseurs dès que les faits sont avérés. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles doit être inscrite dans les documents de référence de la CGT.

→ La CGT s'inscrit dans une stratégie de communication globale au service des luttes, de notre ambition de transformation sociale. Cela passe par une stratégie commune pour donner une plus grande lisibilité et visibilité et pour gagner en cohérence dans le déploiement de notre démarche syndicale, quel que soit le support : Web, site Internet, réseaux ou supports papier. D'autres outils complètent le numérique : la télévision, la radio et la presse.

La confédération doit continuer à développer de nouveaux outils : la web-radio, web-télé, construire des formations spécifiques. Les possibilités ouvertes par les outils numériques nous offrent des potentialités de développement en termes d'information et de communication, mais aussi en termes d'action, puisqu'ils sont un moyen

pour se coordonner et s'organiser à partir d'un intérêt commun au-delà des frontières traditionnelles.

Un syndicalisme « dans son temps » ne se borne pas à sa présence sur les réseaux sociaux, mais est capable, par exemple, de construire des plates-formes d'échanges entre les syndicats, des entreprises donneuses d'ordres, entreprises sous-traitantes, pour mener des batailles communes et gagner une vraie responsabilisation sociale des donneurs d'ordres : une syndicalisation où le numérique est un outil de mutualisation, d'expériences et de luttes syndicales tout en garantissant le respect et la diffusion des valeurs CGT. L'enjeu de la maîtrise des outils numériques est déterminant. La CGT peut mettre à disposition de ses organisations de nouveaux outils numériques (vidéo conférence, stockage de document...).

Cogitiel V2 et la carte permanente, des outils pour répondre à nos défis

Loin d'être un acte administratif ou technique, la refonte de notre Cogitiel, notre outil de gestion des syndiqués et syndiquées et des syndicats, doit répondre à nos nouveaux besoins. La fusion en un seul outil de Cogitiel (fichier des syndiqués, des syndiquées et des bases organisées), Cogétise (outil de gestion des cotisations) et de l'outil du trésorier a pour objectif de simplifier la vie de nos organisations. Cogitiel V2 doit nous permettre de :

→ pour le syndiqué, de mettre à jour directement ses coordonnées en cas de mobilité professionnelle ou géographique;

→ faire immédiatement le lien entre nos implantations, nos syndiqués, les résultats électoraux et les élections prévues;

→ établir une cartographie des syndicats donneurs d'ordre et sous-traitants et leur permettre d'entrer facilement en contact;

→ transmettre une lettre électronique personnalisée à chaque adhérent, élaborée par ses organisations d'affiliation (confédération, UGICT, UCR, fédération, UD, syndicat). Mettre en place la carte permanente pour garantir la continuité de l'adhésion, quelles que soient les mobilités professionnelles et assurer un transfert systématique d'un

syndiqué ou d'une syndiquée dans ses nouvelles organisations. Pour construire l'outil le plus adapté possible à nos besoins, nous proposons de lancer une expérimentation de la carte permanente dans les organisations qui le souhaitent, avant une généralisation lors du 53^e Congrès.

S'informer CGT pour militer CGT

La réalisation de nos objectifs nécessite pour nos militants et militantes de mener une véritable bataille des idées, c'est-à-dire non seulement de connaître et porter les arguments et les propositions de la CGT, mais également d'être en capacité de mener des analyses et des argumentations d'un point de vue syndical. À ce titre, les syndiqués et syndiquées de la CGT ont droit à l'information syndicale. Les bouleversements du monde rendent plus complexe l'action syndicale. Cela est renforcé par des modifications profondes du salariat et de l'organisation du travail.

Alors que le paysage médiatique est dominé par les intérêts du capital, l'existence en notre sein d'une entreprise de presse syndicale – dont le titre phare, la NVO riche de 110 ans d'histoire – est un outil indispensable au combat syndical.

La NVO, *Le Peuple, Ensemble*, les autres publications de la CGT sont autant de moyens pour renforcer l'activité revendicative et la syndicalisation au quotidien sur les lieux de travail. Toutefois, face au volume croissant des publications à destination des syndiqués et syndiquées et des militants et militantes, une réflexion d'ensemble doit être menée. Incontestablement, il nous faut prendre du temps pour s'enrichir des écrits de la CGT sous ses diverses formes, y compris avec les publications numériques pour pouvoir mener une vie syndicale où

l'argumentation permet de faire prendre conscience des enjeux. ■

Nos priorités collectives

Thème n°4. Le déploiement au cœur d'un syndicalisme de masse, de classe, utile et efficace !

- ↳ Devant l'enjeu que représente la jeunesse pour l'avenir de la société en général et de la CGT en particulier, la confédération impulsera la mise en place d'outils revendicatifs et de communication pour favoriser la syndicalisation et la formation des jeunes travailleurs et travailleuses afin qu'ils puissent s'organiser et construire leur syndicalisme de luttes et de conquêtes sociales, sociétales et environnementales.
- ↳ Les organisations UGICT et UCR devront élaborer avec la confédération des plans de travail déclinés dans les professions et les territoires.
- ↳ La création de syndicats multiprofessionnels, ou territoriaux professionnels a pour objectif que chaque syndiqué et syndiquée ait un syndicat. Un accueil spécifique, en fonction de la taille de l'entreprise, sera organisé pour fidéliser la syndicalisation et développer l'organisation. Pour rendre plus efficace la vie démocratique de ces syndicats, le congrès propose plusieurs pistes à mettre en œuvre sous la responsabilité des unions départementales et des fédérations. Un bilan en sera présenté au 53^e congrès confédéral.
- ↳ L'animation d'un syndicat multipro ou territorial professionnel peut être faite par un (des) militant(s) d'un autre syndicat, d'une organisation territoriale ou professionnelle sous la responsabilité des UD et FD concernées afin d'assurer la continuité de l'activité, le suivi des adhérents et adhérentes et l'accompagnement des nouvelles bases.
- ↳ Une partie des travailleurs et travailleuses, provenant des entreprises de moins de 20 salariés et salariées peuvent s'organiser de façon permanente au sein de ce type de syndicat sous les formes appropriées pour construire le syndicalisme dont ils ont besoin.
- ↳ Pour celles et ceux provenant des entreprises de plus de 20 salariés et salariées, une délimitation dans le temps de 2 ou 3 ans paraît pertinente jusqu'à la création d'un syndicat plus à même de répondre à leurs attentes.
- ↳ Expérimenter de nouveaux modes d'animation de l'activité de la CGT localement sous la responsabilité des unions départementales (antennes, référents territoriaux ...);
- ↳ La commission exécutive confédérale doit veiller à ce que les organisations puissent avoir les moyens de cette mise en œuvre
- ↳ Ces orientations seront déclinées dans un plan de travail qui devra préciser la place des organisations de la CGT et leur articulation pour gagner en efficacité. Ce chantier pourrait faire l'objet d'une mise à jour des statuts de la CGT au 53^e Congrès.
- ↳ Renforcer la place des femmes pour gagner la mixité à tous les niveaux



Thème 5 : Les enjeux européens et internationaux tant sur l'évolution du monde du travail que sur notre activité syndicale

La situation économique et sociale du monde n'est pas tenable pour des millions de travailleurs et de travailleuses et leurs familles. La pression du capital exercée sur le monde du travail continue profondément à creuser les inégalités sociales, à créer toujours plus de misère, à dégrader l'environnement et à favoriser les logiques de guerre. Ce terreau rend fertiles les idées nauséabondes de l'extrême droite, provoque la xénophobie,

les replis nationalistes dont nous constatons les effets ainsi que les conséquences pour les travailleurs et les travailleuses et plus globalement pour les peuples. Parmi les réponses possibles, la CGT doit se renforcer, informer, former et communiquer. Elle ne cessera jamais de combattre les idées d'extrême droite et leurs dérives, qui opposent les peuples, les travailleurs et travailleuses et qui prennent appui sur le capital. Notre campagne

et nos luttes démontrent leurs mensonges, leurs impostures et leur dangerosité. Elles doivent être déployées continuellement.

Les politiques libérales constatées dans le monde accompagnent et défendent avec zèle les tenants du capital, pour lesquels la santé financière est particulièrement bonne. 130 réformes du marché du travail ont eu lieu dans le monde. Elles ont toutes les mêmes objectifs : casser les garanties collectives, décentraliser la

négociation collective, affaiblir les organisations syndicales et réduire les libertés des travailleurs et travailleuses. C'est une attaque du capital pour concentrer encore plus les richesses.

La place de l'homme et celle du travail, de son sens, de son contenu et de sa finalité, sont autant de questions qui doivent être posées. Les travailleuses et travailleurs doivent pouvoir intervenir sur ce qu'ils produisent et la manière dont ils le produisent et la façon dont les richesses générées sont ensuite réparties.

Le travail n'est pas une marchandise

► Lutter contre le dumping social

Le système économique en place est mortifère pour les travailleurs et les travailleuses et la démocratie. Il profite largement à une minorité : les 1 % les plus riches continuent de posséder plus de richesses que le reste de l'humanité.

En 2017, selon un rapport OXFAM de janvier 2018, 2 043 milliardaires en dollars sont recensés dans le monde, soit 1 nouveau tous les 2 jours. Leur richesse a augmenté de 762 milliards de dollars cette année-là soit plus de 7 fois le montant qui permettrait de mettre fin à la pauvreté dans le monde. La fortune des milliardaires a augmenté de 13 % par an, presque 6 fois plus vite que la rémunération des travailleurs et travailleuses, qui n'a progressé que de 2 % par an en moyenne. Naturellement, la France n'échappe pas à l'augmentation de la fortune des plus riches au détriment de la population. La fortune cumulée des 500 plus grandes fortunes de France a été multipliée par 2 en 10 ans. Ces 500 familles représentent 650 milliards d'euros, soit 30 % du PIB du pays. Les choix politiques et patronaux accentuent chaque jour une crise internationale inédite, économique, sociale et environnementale. Les objectifs du capital restent les mêmes sur l'ensemble de la planète ; il s'agit de maximiser les profits. Les moyens mis en œuvre consistent à attaquer les droits des travailleurs et

travailleuses, à supprimer les protections collectives et individuelles, à précariser, flexibiliser, avec au final la baisse globale des rémunérations. Cette politique s'accompagne d'une remise en cause des systèmes démocratiques commencée depuis longtemps.

Les entreprises multinationales (EMN) pratiquent la fraude et l'optimisation fiscale

Pour gonfler les revenus du capital et ceux des milliardaires, le recours à l'optimisation et à la fraude fiscale est largement mise en œuvre. Avec les paradis fiscaux tels qu'il a été révélé dans le cas des Panama papers, les grandes fortunes dissimulent au moins 7 600 milliards de dollars. Le montant de l'évasion fiscale des 1 % les plus riches atteint 200 milliards de dollars par an. Pour les pays en développement, le manque à gagner fiscal auprès des grandes fortunes et des grandes entreprises est d'au moins 170 milliards de dollars chaque année. 40 % des bénéfices des EMN sont délocalisés dans les paradis fiscaux. La CGT revendique la taxation des profits des multinationales dans le pays où l'activité est réalisée.

Les EMN en France ne sont pas en reste. Le taux de redistribution des dividendes des entreprises du CAC 40 augmente chaque année un peu plus et dépasse désormais les 50 % contre 33 % il y a moins de 20 ans. En 2017, ce sont 44 milliards d'euros qui ont été reversés par les entreprises du CAC 40, soit 3 fois plus qu'il y a 15 ans. Dans le même temps, les salaires n'ont augmenté en moyenne que de 14 %. Le phénomène s'est accentué en 2018, la France demeure championne d'Europe et se situe au 2^e rang mondial. Les entreprises du CAC 40 ont distribué 57 milliards d'euros de dividendes en 2018, soit un bond de 23 % en 1 an. Au nom de la mobilité des salariés et salariées et de la concurrence libre et non faussée au sein de l'Union européenne, le patronat s'appuie sur les règles des traités européens pour mettre en concurrence les travailleurs et travailleuses. Le

paiement des cotisations sociales des salariés et salariées détachés en fonction de leur pays d'origine est de nature à maintenir et développer le dumping social. La CGT exige une harmonisation vers le mieux-disant social, les droits, les garanties individuelles et collectives. Revendiquons plus d'exigences et de contrôle des multinationales pour empêcher le dumping, la fraude et l'optimisation fiscale (autre forme de fraude). Exigeons, pour cela une lutte coordonnée des États.

Les entreprises multinationales se fixent sur un territoire en fonction des profits qu'elles peuvent générer, d'où leur recherche incessante de bas coûts sur les matières premières et la main-d'œuvre. Elles contournent les règles sociales, fiscales et environnementales des États où s'exerce un lobbying puissant sur les politiques fiscales qui servent leurs intérêts. Par le biais de la sous-traitance et de leurs filiales, elles s'exonèrent de toute responsabilité en se défaussant sur les plus faibles. À l'exemple des GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft) dont la puissance et l'influence atteignent celles des États.

Comment imposer des règles et faire respecter les droits fondamentaux par ces multinationales ?

Des outils existent, comme la responsabilité sociale de l'entreprise qui représente plus une vitrine sociale et environnementale. Il faut donc continuer à agir pour l'instauration de nouvelles normes internationales basées sur un régime de sanctions. En France le 27 mars 2017, la loi sur le devoir de vigilance des multinationales a été publiée au *Journal officiel* après plusieurs années de lutttes contre le patronat, qui la considère comme « *un handicap supplémentaire de notre économie* ». Même si cette loi a des limites, elle constitue une avancée non négligeable : la reconnaissance de la société mère en tant que responsable des actions de l'ensemble de la chaîne de valeur qui en dépend. Cette loi est un outil au service des travailleurs

et des travailleuses auquel il faut donner du contenu pour qu'il ne soit pas qu'un outil de communication. La loi sur le devoir de vigilance des multinationales exige l'élaboration d'un dispositif d'alerte avec les syndicats et les parties prenantes. Il faut se saisir de ce levier pour faire respecter les principes fondamentaux de l'Organisation internationale de travail (OIT) et gagner des droits nouveaux pour les travailleurs et travailleuses du monde.

Pour ce faire, la coopération avec d'autres acteurs syndicaux dans le monde est indispensable. Ce travail commun dans la même chaîne de production conditionne la possibilité d'engager la responsabilité d'une multinationale, en obtenant des plans qui partent du concret des travailleurs et travailleuses et qui soient à la hauteur de leur problématique. C'est également en informant sur les réalités des entreprises multinationales et de leurs pratiques que les travailleurs et travailleuses d'un même groupe prendront conscience que ce qui paraît respectable dans un pays peut être bafoué dans d'autres.

L'action en justice est nécessaire pour contraindre les entreprises multinationales. Mais, pour obtenir des avancées concrètes, les actions syndicales revendicatives sont indispensables : campagnes médiatiques qui permettent d'interpeller l'opinion publique et remettent en cause l'image de l'entreprise (ex : la campagne concernant Orange dans les territoires occupés palestiniens), manifestations, grèves...

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) peut jouer un rôle de levier pour gagner un modèle de développement juste socialement tout en protégeant l'environnement et donc être un outil de lutte contre le dumping social, fiscal et environnemental. Des droits et moyens nouveaux doivent être accordés aux salariés et aux organisations syndicales pour y parvenir... L'affaiblissement des droits sociaux des salariés dans les entreprises sous-traitantes vise à maximiser les profits et dégager toute responsabilité des donneurs d'ordres. 92 % des emplois des EMN sont sous-traités...

La RSE doit se transformer en outil coercitif et de sanction pour les entreprises irrespectueuses des droits des travailleurs et travailleuses et des organisations syndicales.

Lutter contre l'esclavagisme et le travail informel

Les droits fondamentaux sont la base de la liberté dans une société juste et équitable. Pourtant, l'oppression et l'avidité du capitalisme sont à l'origine d'attaques sans précédent contre ces valeurs essentielles.

Les estimations mondiales de l'esclavage moderne en 2017 (Global Estimates of Modern Slavery) ont révélé que, ces cinq dernières années, au moins 89 millions de personnes ont connu une forme d'esclavage.

Ces chiffres ne prennent pas en considération les conditions imposées par certains États qui conduisent à l'esclavage, comme les 17 millions de personnes piégées dans le travail forcé.

Les entreprises contribuent aussi largement à la violation des droits des travailleurs et travailleuses. À l'échelle mondiale, 50 % de la population travaille dans le secteur informel, c'est-à-dire sans contrat de travail. Ce travail informel progresse, y compris dans les pays développés. La France n'échappe pas à cette tendance où la part de l'activité non déclarée est estimée à 6,9 % du PIB (produit intérieur brut).

En Inde ou dans certains pays en Afrique, ce taux s'élève entre 85 % et 95 %.

Concrètement, ces travailleurs et travailleuses ne bénéficient d'aucun droit, d'aucune protection. Dans les économies informelles, il n'existe ni règle ni législation pour encadrer le travail. Cela engendre l'absence de contestation et de revendication puisque la travailleuse ou le travailleur est considéré clandestin dans son entreprise. Cette clandestinité interdit le versement de cotisations sociales ou le prélèvement d'impôts. Quand 85 % de l'économie est informelle, c'est autant de ressources en moins pour l'État, pour les infrastructures, la santé, l'éducation, le transport

ou la protection sociale. Il faut sortir de cette économie informelle, pointer la responsabilité des États, y compris de ceux qui entretiennent des relations commerciales avec les pays dont l'économie est informelle et qui en tirent profit. La responsabilité des EMN dans le travail informel est clairement engagée tout comme celle des États. Les entreprises doivent rendre compte, d'autant plus que certaines sont plus puissantes économiquement que des États.

Les syndiqués et syndiquées sont conscients des enjeux internationaux, mais très souvent ils pensent qu'on ne peut pas faire autrement dans l'entreprise ou le groupe, compte tenu de l'éloignement des lieux de décisions des salariés et salariées, des organisations syndicales. Mais ce qui rassemble les travailleurs et travailleuses dans le monde est sensiblement identique : vivre dignement avec son salaire, avoir un emploi stable et une protection sociale qui les protègent, eux et leur famille. En cela, la CGT a un rôle primordial à jouer pour donner confiance aux salariés et salariées sur leur capacité à peser sur les décisions et stratégies des entreprises.

► Par un renforcement des droits collectifs et des libertés syndicales

Les travailleuses et les travailleurs veulent réagir en organisant des syndicats pour s'ériger contre cette exploitation organisée. Néanmoins, l'absence de démocratie et de liberté syndicale génère des obstacles énormes pour les travailleurs et les travailleuses qui revendiquent leurs droits.

En 2017, des travailleurs et travailleuses ont été tués dans 11 pays en raison de leurs activités syndicales et le nombre de pays où la main-d'œuvre a subi des violences augmente, passant de 52 à 59 en un an. Il s'agit de menaces et d'enlèvements, mais aussi d'agressions physiques de la part des forces de sécurité de l'État et de bandes organisées travaillant pour le compte d'entreprises. Les attaques contre le droit du travail partout en Europe et dans le monde

et contre la négociation collective participent aux atteintes de plus en plus nombreuses à la liberté d'opinion, d'expression mais surtout au droit de s'organiser ou au droit de grève.

La CGT continuera de lutter pour faire respecter ces libertés fondamentales et s'engage à exiger de nouveaux droits par des interventions à tous les niveaux, entreprises, groupes, États ou institutions.

► Par l'égalité femmes hommes et contre les violences au travail

Chaque année, le 8 mars, des millions de femmes défilent ou se mobilisent partout dans le monde pour leurs droits au travail et en dehors du travail, l'égalité de traitement, un salaire égal pour un travail de valeur égale et le droit de se syndiquer. Fin 2017, le phénomène #Metoo a déclenché des expressions sur les réseaux sociaux, mettant dans la lumière les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail. Ces violences, dans le monde du travail, privent les femmes de leur autonomie et de leurs voix collectives, piègent les plus précaires dans la pauvreté. Cette violence est le plus souvent sous-déclarée et touche 35 % des femmes dans le monde (810 millions). La CGT se mobilise dans le cadre de la journée contre les violences sexistes et sexuelles chaque 25 novembre. La CSI a engagé une campagne il y a cinq ans contre les violences sexistes et sexuelles au travail qui a contribué à une première étape importante lors de la dernière conférence de l'OIT : la négociation d'une convention contraignante de haut niveau qui devrait être validée en juin 2019. La CGT a pris toute sa part pour entraîner l'Union européenne et le soutien de l'Afrique, du Canada et de certains pays d'Amérique latine. Mais ce n'est pas fini, il faut maintenant ensemble mettre ces négociations sous le contrôle de l'opinion pour empêcher l'affaiblissement de la convention et la CGT doit se mobiliser avec la CSI, les ONG et les organisations féministes pour que les

travaux soient favorables aux travailleurs et travailleuses. La CGT doit également œuvrer à tous les niveaux pour placer cette question au cœur des négociations, parallèlement aux revendications en matière d'égalité salariale, de droits et de lutte contre les discriminations. Faire du 8 mars une journée de mobilisation de toute la CGT, de grève dans les lieux de travail à partir d'un travail régulier s'inscrivant dans notre démarche revendicative en matière de lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles au travail. De surcroît, les discriminations au travail sur l'orientation sexuelle sont en constante augmentation s'appuyant sur le rapport de l'OIT d'octobre 2013 et la CGT s'engage à porter aussi cette lutte dans les organisations internationales auxquelles elle est affiliée.

► Par une protection sociale universelle

La protection sociale est un droit humain dont devraient jouir tous les individus. Elle les garantit ainsi que leur famille contre les conséquences des crises, que celles-ci soient provoquées par des pandémies, des catastrophes naturelles ou des récessions économiques. De plus, elle renforce la stabilité politique et la paix sociale, réduit les inégalités, atténue les tensions sociales et les conflits violents ; elle est un gage de cohésion sociale et de participation sociale. En Europe, l'eurosepticisme grandit (Brexit, montée des populismes, gouvernements nationalistes), les peuples ne se retrouvent pas dans les politiques européennes marquées par le sceau de l'austérité et du libéralisme. L'Europe doit être identifiée comme protectrice et pas comme une menace pour les travailleurs et travailleuses : tant qu'elle ne fera qu'organiser la concurrence des travailleurs et travailleuses entre eux, elle sera perçue comme telle. C'est d'une autre Europe dont nous avons besoin fondé sur la solidarité entre salariés et salariées, sur les droits sociaux les plus favorables. La CGT, avec d'autres au sein

de la CES, porte un socle social européen harmonisant les droits collectifs, ainsi qu'individuels vers le haut et agit pour une protection sociale solidaire pour tous qui couvre l'ensemble des risques sociaux et des événements de la vie : santé, retraite, assurance chômage, perte d'autonomie, droit au logement... et doit bénéficier à toutes celles et tous ceux qui vivent sur le territoire européen. Pour la CGT, le travail est et doit rester au cœur de cette protection sociale.

Répondre aux besoins sociaux et environnementaux

► Par une politique industrielle

Pour mieux répondre aux besoins des populations, les productions industrielles et agricoles doivent se rapprocher des lieux de consommation en prenant en compte les nouvelles technologies et les défis environnementaux. Tous les indicateurs sont au rouge en matière de réchauffement climatique, de raréfaction des ressources naturelles, ou de recul de la biodiversité et il devient urgent d'en tenir compte dans les modes de production. Mais ce n'est pas d'un « capitalisme vert » dont nous avons besoin qui ne fait que camoufler des pratiques polluantes au travers d'une bonne communication, c'est d'une industrie qui prenne réellement en compte les enjeux sociaux et la place de l'homme dans son développement. De plus, pour répondre aux besoins grandissants des populations en matière d'alimentation, de transports, d'énergie, d'accès à l'eau et à l'électricité, aux télécommunications et au numérique, il est nécessaire d'obtenir une politique qui ne soit pas soumise à la pression du capital. Les traités de libre-échange permettent l'importation à bas coûts de produits respectant peu ou pas les normes environnementales. Le dumping social crée également un dumping environnemental. Les normes sociales et environnementales doivent être harmonisées par le haut et être une force obligatoire dans

les accords internationaux. L'intervention des travailleurs et travailleuses sur les choix stratégiques et économiques des entreprises est primordiale, pour ne pas laisser la main aux seules transnationales, qui ne recherchent que la rentabilité financière et les plus hauts dividendes possible pour leurs actionnaires, au plus grand mépris des peuples.

Au niveau européen, la CGT, avec la CES, a proposé en 2013 un plan d'investissement public ambitieux de 2 % du PIB, soit environ 260 milliards d'euros chaque année, sur dix ans pour développer l'investissement productif prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux. Un plan destiné à renforcer la solidarité entre les pays membres plutôt que leur concurrence. De plus, nous rappelons que la CGT revendique la mise en place de la taxe Tobin, consistant à taxer les mouvements spéculatifs dans le monde.

► Par des services publics

Pour beaucoup de citoyens et citoyennes dans le monde et en Europe, la qualité de vie dépend beaucoup de la qualité et de l'accessibilité aux services publics. Que ce soit en matière de transport, d'éducation, de santé, d'emploi, de communication, d'infrastructures, de sécurité, de recherche, d'accès à l'eau, à l'électricité... Pour la CGT, ils doivent contribuer également au développement humain durable et à la réduction de la pauvreté et des inégalités. L'existence de services publics de qualité et de proximité favorise le développement économique, les créations d'emplois et le travail décent. Aujourd'hui, la réduction drastique des moyens alloués à leur bon fonctionnement les met en péril. Les services publics doivent être financés pour leur majeure partie par des impôts directs les plus progressifs, permettant à chacun et chacune de contribuer aux dépenses publiques selon ses facultés contributives et assurant des services publics de qualités accessibles à tous sur l'ensemble du territoire de manière égale. Les règles libérales mises en place imposent des mises en concurrence avec le privé et la privatisation de pans entiers

de ces services. Les fonctionnaires ont une place essentielle pour faire vivre les services publics. En France comme en Europe, les politiques ultralibérales n'ont cessé d'imposer des réformes d'austérité, d'attaques contre les droits et les garanties des fonctionnaires

En Europe, la construction européenne rime de plus en plus avec recul du service public. Les politiques mises en œuvre favorisent le marché par le biais d'appels d'offres obligatoires et obligent les « ouvertures à la concurrence ». La mise en place croissante de partenariat public privé et/ou de délégation de service public dans le cadre d'une gestion privée représente aussi un danger pour l'avenir. L'opérateur privé, après avoir épuisé les possibilités de tirer profit de son investissement, le rendra à l'État qui aura à charge l'entretien ou la remise en état de l'infrastructure. Il s'agit là encore d'une autre manière de socialiser les coûts et de privatiser les gains. Si l'on veut que l'Union européenne ne soit plus synonyme de « casse du service public », il faut favoriser une vision à long terme des politiques publiques pour assurer un cadre de vie aux citoyens et citoyennes sans qu'ils en aient à en payer le prix; c'est la seule approche qui contribuera à réduire les inégalités.

► Par une politique migratoire humaine et solidaire et la liberté de circuler.

Depuis des années, la CGT exige la régularisation sans condition des travailleurs « sans papiers » et réalise un travail de fond pour l'obtenir. La CGT amplifiera son action en développant la coopération internationale. Elle milite pour la libre circulation des personnes, l'égalité des droits dès l'arrivée sur le territoire et l'obtention des droits fondamentaux pour les réfugiés et les réfugiées, les migrants et les migrantes, pour que tous nous ayons les mêmes droits. « *On bosse ici, on vit ici, on reste ici!* » est plus que jamais d'actualité et fait partie de nos fondamentaux et valeurs. La CGT demande la dépénalisation du travail sous nom d'emprunt ou sous « alias ». Ces travailleurs

et travailleuses ne demandent qu'à travailler et cotiser comme tous les autres salariés et salariées. Leur travail est réel. Il doit être reconnu!

La liberté de circulation et d'installation des personnes est consacrée par l'article 13 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui stipule : « 7 - Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État; 2 - Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays. ». Les migrations font partie de l'histoire de l'humanité, elles sont un fait structurel et surtout un droit fondamental. Elles ne sont ni un problème ni une solution, mais une réalité humaine complexe et essentielle, c'est-à-dire propre à l'être humain et probablement à toute forme de vie sur terre. Proportionnellement au nombre d'habitants et d'habitantes, la France reste pourtant parmi les pays européens qui accueillent le moins de réfugiés et réfugiées. Il est temps de mettre fin à la vision utilitariste et sécuritaire des migrations, centrée sur la satisfaction des besoins des États en matière de main-d'œuvre ou de rajeunissement de leur population, provoquant chaque année la mort de milliers de personnes et alimentant le juteux et totalement opaque marché de la sécurité et des mafias. Enfin, les nouveaux modes de communication et de déplacement, les incidences des changements climatiques, l'aggravation des inégalités, la persistance des conflits et de la corruption continueront à mettre sur les routes des millions de personnes à travers le monde, pour un avenir meilleur. Il faut se préparer avec réalisme à ces évolutions comme à une chance à saisir, plutôt que d'agiter les peurs qui conduisent au désastre.

Les femmes et les hommes en quête d'une vie meilleure doivent pouvoir circuler librement, pas seulement les plus privilégiés et privilégiées.

Il est urgent et indispensable que les nations se saisissent enfin de ce sujet des migrations internationales à partir des réalités du monde d'aujourd'hui, des souffrances endurées sans raison, des morts passés sous silence. Il est urgent

de construire un socle nouveau de politiques migratoires, à même de faire sortir les États et l'Union européenne de leur vision étriquée, parfois impérialiste et dangereuse et d'accorder à tous les citoyens et citoyennes du monde leur liberté de circuler.

Notre activité syndicale en Europe et dans le monde

► Les luttes au cœur de l'affrontement entre le capital mondialisé et le travail

Les luttes sociales des travailleurs et travailleuses pour l'amélioration des conditions de vie et de travail concourent au recul et à l'éradication des idées nationalistes. Le mouvement syndical est en première ligne pour mener ce combat indispensable pour l'intérêt des peuples, en particulier les travailleurs et les travailleuses. Par sa recherche continue de profit, le capital engendre toujours des situations de guerre ou de misère.

Cela se traduit par une remise en cause des choix démocratiques des peuples, à l'attaque et à la remise en cause du syndicalisme, avec également la prise de contrôle de la presse par les grands groupes financiers et industriels.

Tous les travailleurs et travailleuses sont touchés par la déconstruction des conquises et modèles sociaux nationaux. Cette stratégie est mortifère et dangereuse.

Le capital et les gouvernements sont plus effrayés par les mouvements de travailleurs et travailleuses qui revendiquent une meilleure redistribution des richesses, des conditions de travail, que par l'explosion des mouvements nationalistes et d'extrême droite à travers le monde.

Dénoncer et combattre le capital mondial, exiger une autre redistribution des richesses, lutter contre la précarité et obtenir le développement des droits collectifs et syndicaux doivent être les piliers de la politique revendicative de la CES et de la CSI. Les constats d'une société mondialisée gangrenée par toujours plus d'inégalité, de cupidité, de pauvreté, de chômage et d'injustice sociale sont partagés. Pour la CGT, la

réflexion au sein de la CES et de la CSI doit porter sur les manières d'augmenter efficacement les rapports de force, pour gagner, au-delà des frontières traditionnelles.

Pour cela, la CGT a la volonté de contribuer à renforcer un syndicalisme de contestation, de propositions, de lutte, de négociation et de transformation sociale et sociétale.

La transformation du travail se vit d'abord sur les lieux de travail, les sites de production, dans les services publics. Sous la pression des libéraux, elle implique de nouvelles formes de division internationale du travail et de nouvelles manières de mettre en concurrence les travailleurs et les travailleuses.

La Journée mondiale pour le travail décent du 7 octobre existe depuis dix ans. Cette journée est l'occasion pour des millions de travailleurs et de travailleuses de s'exprimer sur leurs lieux de travail et dans les rues pour rappeler que les richesses créées par le travail doivent servir à augmenter les salaires, protéger les travailleurs et travailleuses des aléas de la vie, permettre une croissance économique profitant à toutes et tous avec une protection sociale digne du XXI^e siècle. La CGT doit réinvestir cette journée.

► Le mouvement syndical est très attendu

Le syndicalisme doit faire face et montrer que des alternatives existent en portant des perspectives de rassemblement des travailleurs et travailleuses, à partir de leurs revendications, sur les lieux de travail.

Ces perspectives se caractérisent dans la période par des luttes porteuses d'espoir en Europe et dans le monde contre les réformes du travail.

En France comme dans le reste du monde, nous combattons les réformes du travail qui décentralisent la négociation collective à l'entreprise cherchant à niveler les droits vers le bas, plaçant les salariés et salariées en concurrence les uns avec les autres. Ce déplacement du centre de gravité aggrave la répartition des richesses entre ceux qui les créent

et les tenants du capital.

Les logiques de désorganisation du travail de casse des collectifs de travail, de perte de sens et de finalité du travail sont à l'œuvre dans tous les pays et les résistances des travailleurs et des travailleurs avec leurs organisations syndicales s'organisent.

► Agir ensemble pour gagner

Ces luttes et celles en gestation montrent que la construction d'un mouvement de lutte des travailleurs à l'échelle internationale est toujours possible et peut se traduire par des victoires.

La CGT doit jouer un rôle pour la construction de revendications communes et porter la nécessité d'une convergence des luttes avec un syndicalisme internationaliste et d'unité des travailleurs et travailleuses.

Nous avons besoin d'agir avec d'autres organisations syndicales au niveau international. Se coordonner face aux stratégies des entreprises transnationales. Agir ensemble avec d'autres organisations syndicales dans le monde pour extraire les travailleurs et travailleuses de la concurrence imposée par le patronat international et développer un autre modèle de développement respectueux de l'homme et de la planète. La CGT doit aider à la construction des convergences revendicatives dans les filières, les territoires et les entreprises.

L'attaque du patronat et des gouvernements contre les garanties collectives et individuelles s'accompagne d'une attaque contre les libertés de se syndiquer, de s'organiser et de lutter.

La remise en cause de ces droits fondamentaux vise à museler celles et ceux qui luttent et portent des alternatives à l'austérité, une autre société basée sur le respect des peuples et de l'environnement, une autre répartition des richesses avec des droits nouveaux de haut niveau.

L'internationalisme a toute sa place pour mener ce combat et faire face aux réflexes de repli sur soi.

Pour la CGT, il s'agit de rechercher

constamment l'échange et l'unité avec toutes les organisations syndicales possibles, affiliées ou non à la CES et à la CSI et à la FSM.

Aussi bien la CES et la CSI, ces organisations doivent être des outils au service du mouvement syndical dans toute sa diversité, son histoire et sa culture. Elles doivent être des outils de convergences de luttes, pour participer à l'élévation du rapport de force.

La CGT accorde une place importante à la construction des convergences avec les travailleurs et travailleuses et les organisations syndicales au-delà de nos frontières. Il est indispensable d'agir et de lutter au niveau de l'entreprise, du territoire, du groupe ou au niveau national pour gagner des avancées sociales et une autre répartition des richesses, mais cela ne suffit pas.

Pour transformer durablement la société et dépasser le capital, **la CGT doit continuer plus fortement à construire des convergences revendicatives transnationales, en proposant le rassemblement des travailleurs et travailleuses et des mobilisations à l'échelle européenne et internationale, indissociables des actions locales.**

Continuer à transformer nos organisations syndicales

La CGT a la responsabilité de poursuivre sa volonté d'unité internationale avec tous ceux et celles qui sont victimes de l'exploitation capitaliste.

C'est dans cet état d'esprit que la CGT a préparé le congrès de la CSI en décembre 2018 et celui de la CES en mai 2019. La préparation de ces rendez-vous doit être plus effective dans toute la CGT, pour leur donner un caractère cohérent et puissant. Nourrir les débats à partir de ce que vivent les salariés et salariées et de leurs attentes vis-à-vis du syndicalisme internationaliste permettrait de donner davantage de démocratie dans le fonctionnement de ces organisations.

Les relations bilatérales qu'entretient la CGT avec les autres organisations syndicales et notre action au sein des

structures internationales portent l'ambition d'un changement de stratégie basée plus sur la revendication, l'action collective avec un fonctionnement interne plus démocratique et moins bureaucratique, plus visible et lisible par les travailleurs et travailleuses.

La CGT appelle l'ensemble des confédérations syndicales internationales à mettre en débat l'exigence de mobilisation, dans un cadre unitaire, pour rassembler largement les travailleurs et travailleuses dans le monde et développer des luttes revendicatives. L'unité d'action demeure un moyen nécessaire pour élever durablement le rapport de forces.

Il faut poursuivre et amplifier l'articulation entre la défense des revendications sur les lieux de travail et la compréhension de l'environnement international.

Il existe déjà des comités interrégionaux sur les zones frontalières, mais il faut accélérer l'association des territoires à l'activité internationale. Trouver les portes d'entrée pour susciter cette activité. Les jumelages dans les collectivités locales en sont l'exemple.

Il faut gagner une plus grande prise en compte dans les syndicats, en s'appuyant sur notre activité syndicale dans les entreprises multinationales (EMN) au travers des réseaux syndicaux, des comités d'entreprise européens ou des comités mondiaux, ce qui demande une coordination confédérale de cette activité. Les instances représentatives du personnel sont des outils pour aider à la construction des stratégies syndicales communes avec les organisations syndicales des pays implantées dans ces EMN, afin de peser sur les orientations stratégiques, ainsi que sur les lieux de décisions.

Notre activité syndicale à l'échelle européenne et internationale doit s'appuyer davantage sur la nécessité d'aller à la rencontre des autres organisations syndicales, d'apprendre à se connaître, d'échanger, dans le but de construire des revendications communes et des convergences.

Cette démarche est également nécessaire dans les entreprises. Pour cela, les

syndicats dans les entreprises et les fédérations CGT ont un rôle primordial à jouer. La convergence des revendications et des luttes à ce niveau s'impose à nous.

Les élus CGT des comités d'entreprise européens (CEE) et comités de groupe monde portent et défendent les valeurs de la CGT, ainsi que les intérêts des salariés et salariées au sein des instances représentatives.

Pour faire face aux problématiques de leur mission, leur formation syndicale est indispensable pour assumer leur responsabilité dans les meilleures conditions. Très souvent, ils se sentent isolés et démunis face à des directions de groupes porteuses des intérêts des actionnaires avides de profits.

Nos élus des CEE et des comités de groupe monde doivent être soutenus et accompagnés pour les aider à porter l'intérêt général des travailleurs et travailleuses d'une filière ou d'un secteur. La formation syndicale est un élément indispensable pour les militants et militantes et les syndiqués et syndiquées. Il s'agit de **mettre à disposition des organisations de la CGT une formation syndicale pour s'appropriier l'ensemble des questions internationales en dehors des aspects institutionnels.**

La paix et le désarmement sont indispensables et urgents

La CGT reste fermement opposée aux interventions extérieures par la guerre qui ne font qu'alimenter le désespoir, la détresse et la misère sociale. La CGT milite pour la paix et le désarmement dans le monde. Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales. Ce sont toujours les peuples, quelle que soit leur origine qui sont les premières victimes des guerres et des situations de pauvreté qu'elles génèrent.

Ces dernières années sont marquées par une recrudescence des guerres,

interventions militaires, milliers de morts, déplacement de millions de personnes pour lesquelles la France a sa part de responsabilité. La CGT revendique une défense nationale, indépendante et non-agressive, ayant pour mission première d'assurer la défense et la sécurité des citoyens et citoyennes et du territoire et non pas de protéger les intérêts du capital.

La France se classe au 3^e rang mondial des ventes d'armes et viole ainsi le Traité de commerce des armes (TCA). Il convient de considérer que les armes tuent et ne sont pas une marchandise. La CGT propose l'édification d'un « pôle public national de défense » placé sous le strict contrôle du Parlement.

Depuis toujours, la France s'entête dans sa doctrine de dissuasion nucléaire, viole aussi le Traité de non-prolifération de 1968, en continuant à augmenter sa force de frappe nucléaire. Depuis le 7 juillet 2017, les Nations unies ont adopté un Traité d'interdiction des armes nucléaires. Ainsi, les armes nucléaires ne sont pas seulement immorales, elles sont illégales. Le traité couvre tout l'éventail des activités liées aux armes nucléaires, interdisant à tout État partie de s'engager dans le développement, le test, la production, la fabrication, l'acquisition, la possession ou le stockage d'armes nucléaires ou d'autres dispositifs nucléaires explosifs.

Contre la guerre, il faut gagner des politiques sociales, économiques,

environnementales, culturelles et de paix et faire du 21 septembre, Journée internationale de la Paix, une journée de mobilisation dans le cadre du collectif « En marche pour la Paix ». En effet, pour le budget militaire la loi de programmation militaire 2019-2025 prévoit de consacrer 39,6 milliards d'euros par an afin d'atteindre, 2 % du PIB comme le demande l'OTAN. Les dépenses militaires mondiales s'élevaient il y a 4 ans à 1 600 milliards d'euros.

La CGT, avec les travailleurs et les travailleuses, a un rôle à jouer pour exiger un processus de désarmement, enjoindre les États à développer et favoriser le dialogue nécessaire à la paix. Nous devons exiger que la France :

- ratifie et applique le Traité d'interdiction des armes nucléaires de l'ONU
- applique le TCA
- se retire de l'OTAN et travaille à dissoudre cette organisation illégale
- s'engage résolument à construire une politique de paix et de prévention des conflits en application de la Charte des Nations unies et des résolutions de l'ONU pour une culture de la paix et prioriser la diplomatie pour faire taire les armes.

Solidarité avec les peuples

La CGT agit partout dans le monde en soutien aux luttes, aux activités et pour les libertés et droits syndicaux et humains. L'action syndicale aux niveaux

européen et international se décline également en actions concrètes. Leur construction et leur coordination doivent se faire en coopération complète avec les organisations syndicales d'Europe et/ou du monde. La solidarité internationale que porte la CGT suppose la solidarité avec les travailleuses et travailleurs victimes de l'impérialisme, y compris français. En Afrique, la souveraineté des peuples doit primer. Nous continuerons à travailler avec les syndicats en Afrique pour aller dans ce sens, notamment sur les réflexions au sujet de la fin du franc CFA.

Notre lutte syndicale contre la perpétuation et le développement de la politique de colonisation israélienne est un des exemples d'actions de solidarité internationale et, devant la situation actuelle, il nous est indispensable de l'intensifier. La politique de colonisation du gouvernement israélien se poursuit en violation ouverte du droit international, des résolutions de l'ONU et du Conseil des droits de l'homme. Le déplacement récent de l'ambassade des USA à Jérusalem et la volonté du président des États-Unis de reconnaître l'annexion du plateau du Golan syrien, par Israël depuis 1967 constituent une véritable provocation pour tous ceux et celles qui militent pour la reconnaissance des deux États et pour la sortie durable de ce conflit. La CGT exige une position ferme de l'État français sur la reconnaissance d'un État Palestinien.

Depuis le congrès de Palestinian General Federation of Trade Union (PGFTU, Fédération générale des syndicats de Palestine) en 2017, la CGT, avec d'autres organisations syndicales européennes, cherche des moyens pour une solidarité concrète et efficace avec les travailleurs et travailleuses palestiniens. Ces organisations syndicales travaillent à bâtir une Bourse du travail à Jérusalem-Est, comme lieu d'accueil au service des salariés et salariées, des privés et privées d'emploi, pour les aider dans leur démarche. ■



Nos priorités collectives

Thème 5 : Les enjeux européens et internationaux tant sur l'évolution du monde du travail que sur notre activité syndicale

- ↳ La CGT continuera de lutter pour faire respecter les libertés fondamentales et s'engage à exiger de nouveaux droits par des interventions à tous les niveaux, entreprises, groupe, États ou institutions.
- ↳ La CGT doit continuer plus fortement à construire des convergences revendicatives transnationales, en proposant le rassemblement des travailleurs travailleuses et des mobilisations à l'échelle européenne et internationale, indissociables des actions locales.
- ↳ La CGT appelle l'ensemble des confédérations syndicales internationales à mettre en débat l'exigence de mobilisation, dans un cadre unitaire, pour rassembler largement les travailleurs et travailleuses dans le monde et développer des luttes revendicatives. L'unité d'action demeure un moyen nécessaire pour élever durablement le rapport de force.
- ↳ Mettre à disposition des organisations de la CGT une formation syndicale pour s'approprier l'ensemble des questions internationales en dehors des aspects institutionnels. Contre la guerre, il faut gagner des politiques sociales, économiques, environnementales, culturelles et de paix et faire du 21 septembre, Journée internationale de la paix, une journée de mobilisation dans le cadre du collectif « En marche pour la paix ». La CGT, avec les salariés, a un rôle à jouer pour exiger un processus de désarmement, enjoindre les États à développer et favoriser le dialogue nécessaire à la paix.



52^e congrès confédéral

Retrouvez *le Peuple* **Compte-rendu du Congrès** sur le Kiosque CGT

En téléchargeant l'application « Le Kiosque CGT », vous découvrirez une version du compte-rendu du Congrès ; la même que la version papier augmentée de tous les éléments d'animations qui ont animé les travaux des délégués. Ainsi, vous pourrez visionner l'ensemble des vidéos projetées, entendre les interviews que nous avons réalisés, découvrir plus de photos... Vous pourrez imprimer les différentes introductions sur les différents débats, etc. Vous retrouvez dans ce Kiosque, l'ensemble des *Peuple* quotidien qui ont été diffusés chaque matin à l'ouverture des travaux.

Une fois téléchargée, en utilisant le flash code ou en allant sur www.cgt.fr, l'application vous permettra d'accéder à tous ces éléments sur votre téléphone, tablette ou micro-ordinateur sans même avoir besoin de connexion Internet et sans que cela n'encombre la mémoire de votre appareil.