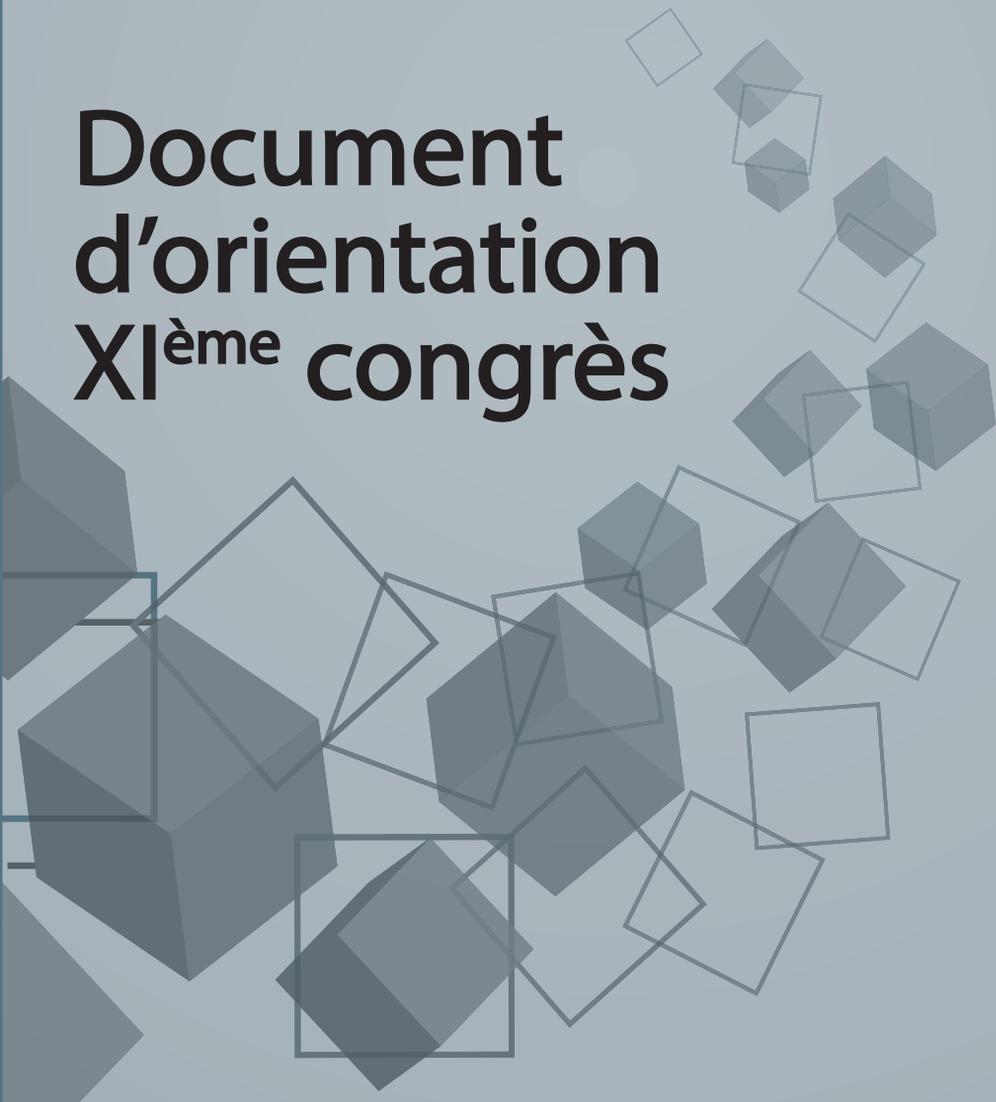




Décembre 2021

Brochure fédérale N° 44

Document d'orientation XI^{ème} congrès





Décembre 2021

Brochure fédérale N° 44

Document d'orientation XI^{ème} congrès



Les Brochures précédentes

- Brochure n°1 – LA GPEC
- Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS!
- Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE
- Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE
- Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC
- Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE
- Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE
- Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE
- Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE
- Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL
- Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{ème} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES
- Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE
- Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS
- Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE
- Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE
- Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS
- Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII
- Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE
- Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie
- Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON
- Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS
- Brochure n°21 – RAPPORT COMBEXELLE
- Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
- Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2^{ème} Partie
- Brochure n°24 – LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
- Brochure n°25 – FORFAIT JOURS
- Brochure n°26 – LA COMPETITIVITE
- Brochure n°27 – 10^{ème} CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS
- Brochure n°28 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1^{ère} partie
- Brochure n°29 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2^{ème} partie
- Brochure n°30 – LE CSE
- Brochure n°31 – POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION
- Brochure n°32 – L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE
- Brochure n°33 – ASSISES DU NUMERIQUE - EXPERTS COMPTABLE

Brochure n°34 - ELECTIONS CSE MODE D'EMPLOI

Brochure n°35 - IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS DE LA RELATION CLIENT

Brochure n°36 - LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Brochure n°37 - ASSISES DU NUMÉRIQUE DANS LES CENTRES D'APPELS

Brochure n°38 - FLEXIBILITE, LICENCIEMENT

Brochure n°39 - LE TELETRAVAIL

Brochure n°40 - LE COUT DU CAPITAL ET FINANCIARISATION

Brochure n°41 - GUIDE DU MILITANT

Brochure n°42 - 32H - LE GUIDE DU MILITANT

Brochure n°43 - POUR UNE ANALYSE FINANCIÈRE ANTICAPITALISTE

Sommaire

- 7 - Introduction
- 8 - La CGT, une force collective
- 10 - Fiche 1 : Lucide et combative, une CGT au service des travailleuses et des travailleurs
- 13 - Fiche 2 : Une stratégie de l'action pour gagner
- 15 - Fiche 3 : Construire des revendications afin de répondre aux attentes et aux besoins des salarié.e.s
- 17 - Fiche 4 : La démocratie syndicale comme vecteur de notre démarche revendicative
- 19 - Fiche 5 : Articuler les revendications locales aux revendications nationales
- 21 - Fiche 6 : Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications
- 24 - Fiche 7 : La syndicalisation comme élément déterminant du rapport de force
- 26 - Fiche 8 : Des syndiqué.e.s acteurs et décideurs et donc formés et informés
- 28 - Fiche 9 : Déployer des collectifs locaux au plus près des salarié.e.s
- 30 - Fiche 10 : Pour une protection sociale de haut niveau
- 34 - Fiche 11 : Salaire et emploi, moteur du progrès social ?
- 37 - Fiche 12 : L'égalité femmes/hommes au coeur de notre démarche
- 40 - Fiche 13 : L'amélioration des conditions de travail, construire des propositions
- 43 - Fiche 14 : L'écologie, un enjeu urgent et crucial face au capitalisme
- 45 - Fiche 15 : Revendiquer un numérique responsable et social pour tous
- 47 - Fiche 16 : Être à l'offensive dans nos branches



Introduction

Vous avez, entre les mains, nos orientations fédérales débattues et votées lors de notre XI^{ème} congrès qui s'est tenu du 4 au 8 octobre 2021.

Nous devons faire vivre nos orientations jusqu'à notre prochain congrès qui devrait avoir lieu aux alentours d'octobre 2025.

Entre temps, lors de notre Conseil National de 2023, nous tirerons un premier bilan d'étape.



Chacune de nos organisations se devra donc d'appréhender ces orientations qui doivent nous permettre de construire une CGT plus forte. C'est d'autant plus important que ces orientations ont été votées massivement par plus de 300 délégué.e.s.

C'est donc à nous dans les entreprises et avec nos syndiqué.e.s d'en discuter pour les mettre en œuvre.

La CGT, une force collective

0.1 _ Le capitalisme continue, dans sa logique, d'exploiter les femmes et les hommes. Il détruit sans vergogne la nature. Il peut se parer d'habits nouveaux qui laissent entendre qu'il serait responsable, socialement et écologiquement. La loi du marché et la recherche inconditionnelle et sauvage des profits demeure son invariant. Le capitalisme se délecte ainsi de la mise en concurrence des femmes, des hommes et des territoires.

0.2 _ Il n'hésite pas non plus, pour le plus grand bonheur du patronat, à perpétrer ses logiques impérialistes pour mieux contrôler des accès au marché, accaparer les matières premières au prix du développement de la pauvreté et des inégalités, des guerres et de soutien à des gouvernements dictatoriaux. Les peuples, du Nord au Sud, en passant par l'Est et l'Ouest, font, depuis des décennies, les frais de ces logiques de prédation qui ont des conséquences néfastes pour les femmes, les hommes et l'environnement.

0.3 _ Des conditions de vie toujours plus dégradées se conjuguent avec restriction des libertés, remise en cause de toute dignité et dérèglement climatique. La « crise sanitaire » que nous vivons exacerbe un peu plus ces situations. Mais soyons lucides, la pandémie que nous connaissons n'est pas un phénomène nouveau concernant notre XXI^e siècle. Comment pourrait-il en être autrement puisqu'elle est inhérente au mode de production capitaliste ?

0.4 _ Les tensions quotidiennes au niveau international, au nom de quelques causes dont le capital se réclame, nécessitent, à chaque instant, une CGT forte qui continue de lutter sans aucune compromission contre l'impérialisme, pour la paix et le désarmement, avec pour seule boussole, le combat contre l'exploitation capitaliste.

0.5 _ La course au profit se traduit par des attaques contre les garanties collectives et les quelques libertés démocratiques que les gouvernements successifs n'ont pas réussi à supprimer. Cette course à l'échelle planétaire épuise les ressources naturelles et met, par conséquent, en danger la planète. L'avenir de celle-ci, de ses habitants et des générations futures est plus que mis en danger par ce capitalisme mondialisé. Il a réussi à multiplier les institutions pour mieux écraser les travailleuses et travailleurs d'Europe.

0.6 _ Malgré les logiques de repli sur soi et l'expansion politique de l'extrême droite, la CGT a poursuivi ses combats pour un monde plus juste et plus solidaire. Elle est restée déterminée à combattre leurs idées, les pratiques des forces d'extrême droite en dénonçant leurs mensonges, leurs impostures et leur dangerosité. Ces forces ne servent en réalité que les intérêts du capital. Racistes, antisémites, xénophobes, antidémocratiques et antisociales. L'extrême droite dans toute sa diversité doit être combattue sans relâche. Notre détermination dans ce combat est totale.

0.7 _ Le « Macronisme » continue les politiques antisociales menées par les gouvernements successifs précédents. Il mène une casse sociale en entravant toute forme de contestation. Cette situation a des conséquences sur nos garanties collectives et plus largement sur nos services publics. Aussi, le patronat dans nos branches applique avec un zèle particulier les politiques régressives de l'exécutif. Parfois, ils tentent même de les précéder comme ce fut le cas pour le « contrat de mission ».

0.8 _ La « pseudo » révolution numérique est ambivalente. Porteuse de projets émancipateurs, elle est aussi productrice de reculs sociaux et démocratiques. C'est dans ce cadre que la CGT s'est emparée de cette question afin que les progrès technologiques ne soient pas accaparés par le capital. Les travailleuses et travailleurs doivent se doter des moyens d'intervention nécessaires pour faire échec aux prétentions patronales et gouvernementales, prétentions qui visent à formater la société pour les besoins du capital. Dans ce contexte, notre syndicalisme de classe ne peut rester l'arme au pied. C'est sous couvert de « dialogue social » que les « gouvernants » tentent d'imposer leur stratégie. Quand ils ne le peuvent pas, ils essayent de contourner, d'entraver, de réprimer notre syndicalisme pour nous empêcher de proposer des alternatives. Ils visent à dégrader l'image de la CGT pour faire perdre aux travailleuses et travailleurs tout espoir. Remettre en cause systématiquement notre organisation

pour mieux discréditer l'action collective et la capacité à obtenir la satisfaction des revendications du monde du travail, tel est le travail quotidien des gouvernements et du patronat. Les trop faibles participations des salarié.e.s aux élections professionnelles en sont une des illustrations.

0.9 _ Mais nous continuons à apporter des réponses à ce défi en réaffirmant la nature de notre syndicalisme de lutte de classe et de masse, en combattant les stratégies d'intégration et en proposant des alternatives dans un objectif de transformation sociale.

0.10 _ Dans ce cadre, c'est bien la question des luttes et tout particulièrement des luttes victorieuses qui nous est posée. Nous n'obtiendrons rien si nous ne sommes pas capables de mobiliser les salarié.e.s. Pour revendiquer et gagner, nous n'avons d'autre choix que de débattre avec les salarié.e.s pour l'action collective.

0.11 _ Il faut faire preuve de lucidité quant à ce que l'on pèse réellement dans les entreprises. Pour autant, être lucide ne signifie nullement être résigné. Il faut tout au contraire faire preuve de volontarisme pour syndiquer et amener les salarié.e.s à discuter de nos analyses et nos propositions. Il faut aborder la période en assumant toutes nos responsabilités, la CGT ayant un rôle irremplaçable à jouer pour mener non des discussions de salon mais des combats à la hauteur des enjeux qui gagnent en détermination et en capacité d'élargissement.

Fiche n° 1 : Lucide et combative, une CGT au service des travailleuses et des travailleurs

1.1 _ Nous n'avons pas encore réussi à inverser la tendance. Le capital continue à marquer des points. Mais si les reculs se succèdent, la résistance s'organise très difficilement.

1.2 _ Alors que gouvernements et patronat liquident méthodiquement nos conquêtes sociales, nous ne parvenons pas à mettre fin aux stratégies néolibérales. Pourtant, nous réagissons à chaque attaque. Nous savons que cela est loin d'être suffisant. Il nous faut travailler en profondeur la construction de la mobilisation en articulant dénonciation et proposition.

1.3 _ Il y a du travail. Les stratégies du capital s'imposent partout avec ses politiques de destruction de garanties sociales, d'emplois et de l'environnement. Ainsi, la Covid-19, ultime conséquence du règne du capitalisme avec ses lots de décès et de souffrance, nous rappelle les dégâts que ce système est capable de faire.

1.4 _ Dans ce cadre, notre syndicalisme est confronté à de nombreux enjeux qu'il doit faire sien. Il en est de celui concernant l'environnement. Ainsi, malgré toutes les conférences et accords internationaux, le processus de dévastation des conditions qui rend la vie possible sur la planète terre continue.

1.5 _ Non seulement, les changements radicaux dans les modes de production

et de consommation n'ont pas été réalisés, mais surtout les inégalités d'accès aux biens communs de la planète ont été aggravées. La course aux profits continue de prévaloir sur les intérêts de la vie. A cette situation s'ajoutent des transformations technologiques qui imposent des changements dans l'organisation des chaînes de production, dans les relations de travail et dans les métiers. La pandémie a accéléré ces transformations. Cette Covid-19 qui n'est autre qu'une zoonose, va avoir des conséquences sociales et économiques sur le long terme. Le gouvernement va, avec plus de force, tenter d'imposer ses réformes de régression sociale dans un contexte de remise en cause de certains dogmes libéraux et de délitement du « collectif ».

1.6 _ Déjà, après la réforme de l'assurance chômage, la question de la retraite revient sur le devant de la scène. Nous n'avons pas ménagé nos efforts pour combattre la contre-réforme de Macron sur la retraite. L'élan de cette bataille a été stoppé par la pandémie, comme a été suspendu le processus législatif.

1.7 _ Durant toute cette période, la CGT n'est pas restée l'arme aux pieds. Pourtant, les restrictions sanitaires ont sapé le travail des militants au sein des entreprises. Certains camarades ont innové par des visio avec les salarié.e.s pour maintenir des liens. D'ailleurs, selon un récent sondage

(22 avril 2021), il n'y a rien moins que 47 % des salarié.e.s à faire confiance à la CGT. Ce qui, en cette période, n'est pas rien. Pourtant, nous devons rester lucides.

1.8 _ Malgré les luttes que nous menons, nous n'arrivons pas à nous déployer et à construire pour gagner. Être combatif ne suffit pas. Il nous faut plus que jamais être en osmose avec les salarié.e.s.

1.9 _ Être l'organisation au service des travailleuses et des travailleurs, c'est d'abord être une organisation de salarié.e.s ... c'est-à-dire une organisation qui entend et qui écoute. C'est à partir de nos orientations revendicatives que nous devons interpellier chaque salarié.e. Décliner nos propositions, faire débattre les salarié.e.s, doivent être notre tâche quotidienne afin que les salarié.e.s se retrouvent dans notre organisation. Être l'organisation des salarié.e.s c'est être en capacité de répondre aux attentes et aux besoins des salarié.e.s dans cet affrontement de classe où le capital a tendance lui aussi à apporter ses réponses.

1.10 _ Le travail de terrain est primordial. Il nous faut être conquérant et ouvrir de nouvelles séquences de lutte, non seulement afin de résister aux attaques gouvernementales et patronales, mais aussi avancer des propositions en rupture avec le système capitaliste.

1.11 _ Ne soyons pas naïfs, nous sommes à l'intérieur d'un long processus de régression à tous les niveaux. Il s'agit par notre existence en tant qu'organisation syndicale de lutte de redonner espoir. Mais c'est par notre travail d'analyse et de conviction, notre intransigeance revendicative et notre démarche syndicale que nous y parviendrons. L'attaque est globale. Nous devons chercher à unir les efforts de celles et ceux engagé.e.s dans la lutte, le combat de classe. Il est nécessaire de travailler aux convergences de luttes, aux convergences revendicatives, la riposte doit être générale.

1.12 _ Les salarié.e.s comptent sur nous. Notre détermination dans la défense des intérêts des salarié.e.s est reconnue par toutes et tous. Mais nous péchons sur la crédibilité de nos propositions. Cela est essentiellement dû au fait que nous ne débattions pas assez avec les salarié.e.s. Bien trop souvent, ceux-ci ne connaissent ni nos analyses, ni nos propositions. Trop souvent aussi, ces salarié.e.s ont l'impression de ne pas vraiment compter dans les batailles que nous menons. Il nous faut donc impérativement intensifier nos discussions avec les salarié.e.s des entreprises de nos branches.

1.13 _ Il est nécessaire de faire un syndicalisme de proximité. C'est ce dont les travailleuses et les travailleurs ont besoin. Aussi, à tous les niveaux à chaque étape de quelconques négociations,

nous nous devons :

- d'informer et de définir les revendications,
- d'élaborer avec les salarié.e.s les formes nécessaires d'actions afin d'obtenir la satisfaction des revendications.

1.14 _ Cela implique une démarche syndicale au contact direct avec

les salarié.e.s. Il faut délaissier les négociations « à froid » qui ne font qu'illusion pour s'engager dans la construction du rapport de force pour gagner de nouvelles garanties collectives. Pour ce faire, nous avons besoin de sensibiliser les salarié.e.s. C'est tout le terrain social que nous devons occuper.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De combattre les stratégies gouvernementales et patronales qui visent à liquider nos garanties et nos conquêtes sociales.*
- *De pousser partout le débat avec les salarié.e.s en les informant de nos analyses et de nos propositions.*

Fiche n° 2 : Une stratégie de l'action pour gagner

2.1 _ Face à la stratégie patronale et gouvernementale où liquidation des garanties collectives nationales et locales se conjugue à la répression du mouvement syndical, nous devons non seulement pérenniser la stratégie de l'action, mais l'accentuer.

2.2 _ Rien ne va de soi. Il faut impérativement multiplier les combats, pour ne serait-ce qu'inverser la tendance à la régression sociale. C'est à partir des réalités vécues que notre combat de classe pourra être mené.

2.3 _ Il faut plus que jamais être offensif sur toutes les questions sociales. C'est par conséquent, sans concession que nous devons inlassablement construire le rapport de force.

2.4 _ Une construction qui passe nécessairement par une définition claire de nos revendications pour des avancées sociales progressistes.

2.5 _ Les salarié.e.s le savent. Ils peuvent compter sur une CGT combative, une CGT qui ne confond pas compromis et compromission au regard de l'état du rapport de force. Nous ne sacrifions pas les salarié.e.s sur l'autel de la compétitivité au nom du soi-disant horizon indépassable du capitalisme.

2.6 _ C'est celui-là même qui lie compétitivité, baisse du « coût du travail et distribution des dividendes

des actionnaires ».

2.7 _ Nous savons apprécier les enjeux et l'état du rapport de force. Mais nous n'avons pas encore réussi à convaincre suffisamment autour de nous de la justesse de nos analyses et de la crédibilité de nos propositions.

2.8 _ Notre syndicalisme est d'abord un syndicalisme de lutte et de transformation sociale. Il s'oppose à l'individualisme et aux politiques libérales. Seule l'action collective peut permettre que les besoins, tant individuels que collectifs, soient satisfaits. Il n'y a pas d'autre choix pour gagner les batailles que nous menons.

2.9 _ C'est pourquoi la CGT doit être à l'offensive partout. Simplement parce que développer les solidarités et développer le rapport de force sont les conditions nécessaires pour, non seulement sortir de la crise, mais aussi pour inventer un autre modèle social. Un modèle social qui met l'homme au centre de la vie économique et sociale.

2.10 _ Cette stratégie appelle à la contribution d'un rapport de force nécessaire et suffisant pour imposer nos choix. Même si le contexte est compliqué depuis plusieurs années et que le rapport de force réel est loin d'être à la hauteur de ce qu'il faudrait, nous ne pouvons baisser les bras. D'ailleurs, au quotidien des signes encourageants montrent

que les travailleuses et les travailleurs ne se laissent pas faire. Leurs capacités de mobilisation et d'intervention directe sur l'arène sociale sont bien là.

2.11 _ Même si les conséquences de leur crise telles que le développement de la précarité, de la pauvreté, du chômage de masse et la baisse des salaires sont des difficultés à ne pas sous-estimer.

2.12 _ Dans ce cadre, notre rôle en tant que syndicat de classe et de masse est primordial. Primordial parce qu'il articule, à partir de notre identité, nos revendications comme éléments structurants de notre démarche à la recherche permanente de l'unité des travailleuses et des travailleurs pour gagner l'unité syndicale.

2.13 _ L'objectif est de bien construire à la fois un axe de résistance et de conquête. Cette construction permettra de donner confiance aux salarié.e.s pour se mobiliser et gagner.

2.14 _ Sans la construction d'un rapport de force à chaque instant, il sera difficile de gagner des avancées sociales ou de préserver nos conquêtes sans cesse remis en cause.

2.15 _ La CGT n'est légitime pour négocier que si elle est puissante. Sa puissance ne découle que du rapport de force que nous sommes capables de mettre en œuvre. Le patronat l'a bien compris. Il multiplie les réunions et les négociations au nom du « dialogue social ».

2.16 _ Il cherche en permanence à occuper nos militants sur le terrain institutionnel pour limiter leur présence sur le terrain, ou s'élaborent les revendications et se construit le rapport de force. Nous ne pouvons tomber dans ce piège.

2.17 _ Les négociations, à partir des revendications patronales et à froid ne sont qu'illusion. Chaque organisation syndicale dans les entreprises ne doivent assurer qu'un service minimum dans les négociations si les travailleuses et les travailleurs ne sont pas mobilisé.e.s de quelque façon que ce soit.

2.18 _ Notre organisation ne peut se complaire à participer à des réunions de « salons », où l'on ne discute la plupart du temps que de dispositions favorables au patronat. Il faut que les salarié.e.s puissent avoir leur mot à dire et qu'ils puissent agir. C'est à nous d'y travailler.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De construire au quotidien le rapport de force pour préserver ou conquérir de nouvelles garanties collectives.*
- *De sensibiliser les salarié.e.s sur l'arme de la grève comme seul moyen d'obtenir satisfaction des revendications.*

Fiche n° 3 : Construire des revendications afin de répondre aux attentes et aux besoins des salarié.e.s

3.1 _ Gouvernement et patronat ne cessent d'affûter leurs armes afin de liquider toutes les garanties collectives issues de la lutte de nos aîné.e.s. De nouvelles méthodes de management articulées au Lean et à la Responsabilité Sociale des Entreprises sont déployées. De nouvelles formes d'organisations du travail ont émergé sous l'égide d'un déterminisme technologique. Il s'agit d'annihiler l'action syndicale. En développant sa stratégie d'individualisation à outrance, le patronat compte casser définitivement le collectif de lutte.

3.2 _ Mais rien n'y fait. Nous continuons à véhiculer cet esprit de reconquête et de conquête pour avoir à tout moment de nouvelles séquences de lutte. Nous ne pouvons pas nous limiter à résister, à faire échouer les projets patronaux. Même si cela est nécessaire. Résister peut constituer une étape dans le processus de mobilisation. Cette étape doit aussi conjuguer la construction d'une alternative en rupture avec le capitalisme. Cela passe par l'élaboration des revendications. C'est le syndicat qui les construit en termes de réponses aux besoins. En réalité, celles-ci constituent un enjeu de société. Elles s'opposent au critère de profit et à la rentabilité financière. De ce point de vue, la revendication en tant que réponse aux attentes et aux besoins est l'ancrage d'une construction d'une issue anticapitaliste.

3.3 _ Notre responsabilité est d'alimenter la réflexion des travailleurs et des travailleuses pour :

- Aider à l'émergence des besoins,
- Donner un contenu à leurs aspirations et leurs attentes.

3.4 _ Cela nécessite le débat. La CGT se doit de faire prendre conscience aux salarié.e.s de leurs réels besoins du fait de ses pressions idéologiques du fait de la bataille des idées que nous devons mener au quotidien.

3.5 _ Les besoins constituent le socle de nos revendications et la base de notre pratique revendicative. Une pratique qui ne doit pas ignorer la diversité du salariat. Il nous faut donc éviter toute globalisation et favoriser l'expression de tous les besoins dans toute leur spécificité. Et c'est à nous de construire les convergences des intérêts de chacune et chacun au regard des besoins individuels et des réalisations par l'intervention collective.

3.6 _ Elaborer des revendications n'est pas suffisant. Il faut qu'elles soient satisfaites. Seules les luttes peuvent permettre leurs satisfactions.

3.7 _ En effet, les revendications heurtent les objectifs du patronat dans sa course effrénée au profit et à la rentabilité financière.

3.8 _ Le social est au cœur de

l'affrontement des classes. L'affrontement entre les travailleuses et les travailleurs et le capital est réel. La bataille revendicative s'oppose de fait à la dynamique de l'exploitation capitaliste. Les luttes revendicatives portent en elle-même la réponse aux besoins comme critère de l'efficacité économique. En fait, les luttes revendicatives s'opposent aux choix stratégiques du capital.

3.9 _ Parce que le patronat extorque aux salarié.e.s un maximum de plus-value :

- Il abaisse par tous les moyens le prix de la force de travail,
- Il recourt aux suppressions d'emplois,
- Il allonge la durée du travail, en généralisant le forfait jours ou grâce aux réformes antisociales de la retraite.

3.10 _ La CGT doit en permanence dénoncer et proposer.

Parce que la valeur pour l'actionnaire est aujourd'hui un objectif sociétal, le patronat :

- généralise l'individualisation,
- taylorise,
- multiplie les contrats de travail atypiques,
- impose de nouvelles organisations du travail...

Autant de situations qui génèrent stress, mal-être...

3.11 _ La CGT élabore des revendications qui s'appuient sur ce réel, et débat avec les salarié.e.s dans un objectif de transformation sociale.

3.12 _ En même temps, le patronat intègre des réponses aux contradictions que sa stratégie génère. Il en est de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), du management participatif, de la formation professionnelle, de la participation, de la RSE... Nous devons nous en saisir. Occuper le terrain « revendicatif » du patronat, pour mieux y articuler nos propositions, telles sont nos tâches. Cette opposition à la stratégie capitaliste par les luttes revendicatives porte les germes de la transformation sociale.

3.13 _ Agir pour la défense des intérêts des salarié.e.s qu'il s'agisse de conquête ou de reconquête, c'est être en position offensive contre les stratégies patronales. Le travail de contacts, de réflexion, d'explication et d'élaboration de propositions avec les travailleuses et travailleurs est indispensable dans l'élaboration de nos revendications et par conséquent de la construction de la CGT.

3.14 _ Il nécessite l'ancrage de notre pratique syndicale sur les besoins sociaux, en rupture avec les stratégies gouvernementales et patronales.

Le XI^{ème} congrès décide :

- De continuer à travailler à l'élaboration des revendications.
- De faire émerger les besoins et les attentes des salarié.e.s.
- De mener au quotidien la bataille idéologique à partir de nos axes revendicatifs.

Fiche n° 4 : La démocratie syndicale comme vecteur de notre démarche revendicative

4.1 _ Encore une fois, nous devons faire preuve de lucidité. Quand le syndicalisme s'institutionnalise, sous le prétexte du dialogue social, il se détourne de la lutte. La lutte comme seul moyen d'obtenir la satisfaction de nos revendications. Tout le temps passé avec l'employeur, c'est autant de temps passé des « réunionites » qui ne visent qu'à nous empêcher de travailler avec les salarié.e.s sur leurs attentes et leurs aspirations.

4.2 _ Il nous faut aussi valoriser nos propositions. Combattre et expliquer les politiques de régression sociale ne suffisent pas.

4.3 _ La bataille des idées est la clé du processus démocratique. Elle articule revendications et propositions CGT. Elles sont placées au centre de notre activité syndicale.

4.4 _ Il en est de la campagne sur la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire et de la question du coût du capital. Nous devons être à l'offensive sur ces propositions. Elles doivent constituer l'axe privilégié de notre intervention au quotidien.

4.5 _ Face à ceux qui prônent un syndicalisme de professionnels et d'experts détachés du monde du travail et qui serait la tête pensante des salarié.e.s, imposons partout

notre conception du syndicalisme. Un syndicalisme de lutte avec et au service des salarié.e.s.

4.6 _ Dans ce cadre, il nous faut avoir une réelle pratique démocratique. Loin d'être le résultat d'une simple bataille où se dégagerait une majorité, elle doit permettre la confrontation des idées d'où doit se dégager un consensus de classe.

4.7 _ Concrètement, il s'agit au travers de réunions de s'inscrire dans une démarche collective dans laquelle les débats sont poussés jusqu'au bout dans un esprit de camaraderie et d'adelphité. L'objectif à atteindre est l'unanimité.

4.8 _ Notre organisation est par essence collective. C'est justement par ce collectif que chaque syndiqué se réalise pleinement. Cela est rendu possible parce que le syndicat, outil collectif et démocratique au service des salarié.e.s prend en compte toutes les diversités de situation.

4.9 _ La question démocratique au sein de notre organisation est structurante. En effet, un des fondements de notre syndicalisme de classe est la démocratie.

4.10 _ La démocratie n'a jamais été spontanée. Elle est en perpétuelle construction.

4.11 _ Nous devons partout combattre l'unanimité et le conformisme de la pensée. Seule notre pratique démocratique peut en avoir raison. Accepter et cultiver le débat contradictoire dans le respect de nos valeurs et de nos orientations doit permettre de nous renforcer. Être en désaccord ne peut être vécu comme un drame.

4.12 _ Ces contradictions trouvent leur résolution dans le débat. L'opposition des points de vue est utile à condition qu'il y ait une volonté réelle de rassembler pour agir.

4.13 _ Rester maître de nos choix dans n'importe quelle situation est décisif.

4.14 _ Pour autant, lorsqu'une décision est prise collectivement et au terme d'un débat poussé jusqu'au bout, elle constitue le mandat de l'organisation. Il est du devoir de toutes et tous, de le mettre en oeuvre.

4.15 _ N'oublions pas que c'est la richesse de la diversité des syndiqué.e.s qui fait la puissance de la CGT.

4.16 _ Notre pratique démocratique est synonyme de respect que nous devons avoir les uns avec les autres. L'invective ne peut se substituer au débat. C'est de cette démarche que procède l'élaboration des revendications. Mieux mesurer les besoins passe par un véritable débat et pose la nécessité de l'organisation collective et démocratique.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De faire de la démocratie syndicale une priorité.*
- *De travailler à de véritables débats au sein de nos organisations.*
- *D'éviter que la démocratie se résume à un problème de chiffres.*

Fiche n° 5 : Articuler les revendications locales aux revendications nationales

5.1 _ N'entendons-nous pas trop souvent autour de nous, et même chez nous qu'il est plus aisé de se battre sur des revendications locales d'entreprises plutôt que sur des revendications nationales interprofessionnelles ?

5.2 _ Notre difficulté réside dans le fait de mettre en exergue les liens entre tous les niveaux et convaincre qu'il est nécessaire d'agir afin de combattre les sentiments de fatalisme et d'impuissance.

5.3 _ Notre activité revendicative au niveau de l'entreprise doit s'articuler aux enjeux nationaux. L'un et l'autre sont liés. En rester aux revendications d'entreprise, c'est tout simplement freiner notre activité revendicative et nous bercer d'illusions quant à la possibilité de gagner de nouvelles garanties collectives.

5.4 _ Notre responsabilité est de faire le lien entre les revendications d'entreprises et les revendications nationales. Il faut inverser la tendance.

5.5 _ Comment pourrait-on croire un seul instant que les batailles sur la retraite ou encore sur l'assurance chômage par exemple ne seraient que secondaires ? En réalité, ces questions se posent bien dans l'entreprise. Tout le monde est concerné car il s'agit de problématiques liées au temps de travail et à l'emploi. D'une certaine

manière, ces questions devraient être centrales dans notre activité revendicative.

5.6 _ Et c'est à nous de faire percevoir cette centralité à l'ensemble des salarié.e.s. Mais pour ce faire, il faut que nous en soyons convaincus. C'est pourquoi, la Fédération met à disposition les analyses et orientations revendicatives pour une meilleure appréhension des liens avec les batailles dites nationales.

5.7 _ Dans un contexte où l'individualisation et les mises en concurrence des travailleuses et des travailleurs sont construites et utilisées par le système capitaliste pour empêcher toutes convergences dans les luttes, il nous appartient de mettre en avant la force et l'efficacité de l'action collective contre les réformes antisociales du gouvernement et les préoccupations des salarié.e.s des entreprises.

5.8 _ Partout, nos syndiqué.e.s doivent entraîner les salarié.e.s dans la participation aux grèves et manifestations nationales en prenant soin d'articuler ces batailles à celles dans l'entreprise. Les directions syndicales doivent nécessairement travailler à ce lien entre tous les niveaux de lutte. Cela signifie que tous nos syndiqué.e.s doivent participer aux actions nationales. Il est nécessaire de

travailler aux convergences des luttes, aux convergences revendicatives, la riposte doit être générale. Ces dernières ne sauraient être autre chose que la prolongation des luttes que nous menons dans l'entreprise.

5.9 _ Les directions syndicales, les délégué.e.s syndicaux/syndicales, les représentant.e.s de section syndicale, les élu.e.s et le/la représentant.e. syndical.e au CSE doivent montrer l'exemple. Il s'agit de montrer que rien ne pourra jamais être gagné que par le combat de classe. Certes, nous ne sommes pas toujours en capacité de gagner. Mais n'est-ce pas

dû au fait que nous n'étions pas assez nombreux en grève et en manifestation ?

5.10 _ Cette situation ne résulte-t-elle pas d'un défaut d'activité syndicale au plus près des salarié.e.s ? Autrement dit, avons-nous suffisamment informé les travailleuses et travailleurs des enjeux sociaux auxquels nous sommes confrontés ?

5.11 _ C'est certainement la tâche qui nous incombe si nous voulons que nos batailles soient couronnées de succès et que nous obtenions ainsi la satisfaction de nos revendications.

Le X^{ème} congrès décide :

- *De travailler au lien local/national dans la construction des revendications.*
- *De mobiliser à partir de cette articulation les syndiqué.e.s et les travailleuses et travailleurs.*
- *De faire en sorte que la grève et les manifestations soient le fait du plus grand nombre de salarié.e.s.*

Fiche n° 6 : Construire le rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications

6.1 _ L'actualité nous montre chaque jour qu'il est urgent de donner la priorité à la construction des luttes en lien avec la démocratie syndicale et la syndicalisation.

6.2 _ C'est en partant du travail et des revendications élaborées avec les salarié.e.s que nous construisons le rapport de force.

6.3 _ Face aux stratégies patronales de mise en concurrence des salarié.e.s et de casse de garanties collectives, il est urgent de redonner espoir en un projet de transformation sociale.

6.4 _ Pour ce faire, il n'y a pas d'autre choix que de s'inscrire dans une réelle dynamique de défense et de conquête sociale.

6.5 _ Cela passe par la création de conditions favorables pour le développement et la généralisation des luttes.

6.6 _ Force est de constater que les taux de participation aux grèves et aux manifestations sont loin d'être à la hauteur, notamment sur les enjeux nationaux qui impactent pourtant fortement les salarié.e.s de nos branches (Code du travail, retraite, assurance chômage). Pire, la mobilisation pourrait paraître inaperçue.

6.7 _ A l'évidence, notre activité

syndicale pêche sur l'information des contenus régressifs des réformes gouvernementales et notre qualité de vie syndicale, indispensable à l'élaboration et à l'action collective.

6.8 _ Nos campagnes d'explication et notre déploiement demeurent insuffisants face à des médias porte-parole du néolibéralisme. Il faut interroger nos pratiques et impliquer plus de camarades pour tirer les organisations vers le haut et développer nos capacités d'agir.

6.9 _ C'est bien entendu dans les entreprises que nous devons agir. Il faut susciter l'intérêt des salarié.e.s à participer aux actions. Les salarié.e.s doivent se sentir concerné.e.s pour mener les batailles. Et de ce point de vue, les militant.e.s et les syndiqué.e.s doivent donner l'exemple. Comment impliquer davantage de syndiqué.e.s ?

6.10 _ Des syndicats décident d'ouvrir leur Commission Exécutive aux syndiqué.e.s qui veulent s'investir et participer. D'autres organisent des réunions hebdomadaires ou des déjeuners réguliers. Les outils collaboratifs se développent (Discord, Slack, ...) et permettent de partager des informations, de réagir et d'impliquer un collectif beaucoup plus large. Innovons pour renforcer la qualité de vie syndicale, susciter des discussions qui pourront déboucher plus facilement

sur des actions décidées collectivement. La participation à l'activité des organisations interprofessionnelles de la CGT, dans les unions locales et les unions départementales, est aussi un moyen d'impliquer davantage les élu.e.s, mandaté.e.s et syndiqué.e.s et d'élargir leur horizon pour mieux se positionner et agir dans l'entreprise.

6.11 _ Notre capacité de mobilisation réside dans le débat avec les travailleuses et les travailleurs. L'action collective est nécessairement liée à une analyse et au décryptage des projets par les militant.e.s de nos organisations et à l'élaboration de tracts pour aller au débat. Elles doivent s'appuyer sur des réalités vécues. A l'heure où le télétravail se développe fortement dans nos secteurs, nos organisations doivent inventer de nouveaux moyens d'action pour garder le lien avec les salarié.e.s : enquête dématérialisée, visio-conférence, Facebook live, vidéos ... Ces moyens ne peuvent et ne doivent pas se substituer aux moyens traditionnels d'action des syndicats (tractages, tournée dans les services, assemblées générales, rassemblement, manifestation, grève), mais leur être subordonnés pour aider à construire le rapport de force et la mobilisation des salarié.e.s, seul moyen d'action efficace pour imposer nos revendications dans le débat et gagner.

6.12 _ Dans ce contexte, notre tâche

consiste à élaborer des « cahiers revendicatifs » sur le lieu de travail qui prennent en compte les attentes et les besoins des salarié.e.s.. C'est à nous de les prolonger sur les enjeux nationaux.

6.13 _ Les enjeux sociaux à l'entreprise ne peuvent s'opposer aux enjeux nationaux. Ils sont non seulement complémentaires mais imbriqués. La Fédération met à disposition des militants de nombreux outils pour aller au débat avec les salarié.e.s et construire le matériel syndical adapté aux situations dans chaque entreprise. Il revient aux militants et aux élu.e.s et mandaté.e.s de s'en saisir pour organiser le débat et la lutte avec les salarié.e.s.

6.14 _ De ce fait, notre qualité de vie syndicale se trouve interrogée. Formation, information, réunions... autant d'éléments nécessaires pour travailler collectivement nos propositions et aller au débat.

6.15 _ Si la grève est l'arme par excellence pour peser et obtenir satisfaction, d'autres moyens d'action peuvent être envisagés. Il peut s'agir dans nos secteurs sans réelles traditions de lutte, d'étapes nécessaires pour parvenir à la grève.

6.16 _ Il faut partir de notre réalité. C'est indispensable pour permettre une réelle prise de conscience et une progression dans le mouvement.

6.17 _ De ce point de vue, les élections professionnelles doivent être appréhendées comme un élément du rapport de force. Elles sont des indicateurs qu'il ne faut ni sous-estimer, ni surestimer. Ils valident la confiance et une adhésion dans les actions et propositions de notre organisation. Dès lors, il nous appartient, par notre travail au quotidien, de développer la syndicalisation, construire nos revendications et organiser concrètement la lutte.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De tout mettre en œuvre pour construire un tous ensemble contre les prétentions patronales et gouvernementales.*
- *De mettre les moyens en œuvre pour travailler à la construction du rapport de force.*
- *De sensibiliser les salarié.e.s à la grève comme seul moyen efficace de gagner.*

Fiche n° 7 : La syndicalisation comme élément déterminant du rapport de force

7.1 _ Les décisions prises lors de nos congrès précédents restent toujours d'actualité. Nos objectifs en termes de déploiement et de syndicalisation, tant en progression du nombre de syndiqué.e.s, que de nos bases syndicales organisées sont déterminantes.

7.2 _ Alors que nous progressions d'environ 10 % par an en termes de syndiqué.e.s, il semble que dans la dernière période, nous ayons quelque peu fléchi.

7.3 _ Nous devons nous interroger tant du point de vue quantitatif que qualitatif sur la situation que nous connaissons concernant nos forces organisées. Si nos résultats électoraux et notre état de syndicalisation démontrent notre capacité de résistance, ils ne sont pas à la hauteur si nous voulons conquérir de nouvelles garanties collectives.

7.4 _ Ils témoignent de nos fragilités. Impossible ou sinon très difficile de construire un rapport de force. Il nous faut donc mesurer et analyser notre activité syndicale tant par son contenu, ses méthodes de travail que de ses orientations.

7.5 _ Pour redonner espoir et perspectives, il faut une politique ambitieuse de syndicalisation à la CGT. La première exigence de la démocratie est la syndicalisation. C'est pourquoi, une politique de syndicalisation pérenne et

offensive est nécessaire.

7.6 _ Cette politique demande de mettre l'humain et le sens du travail collectif au centre de notre activité syndicale. Le construire ensemble, le tous ensemble doit être prioritaire. Cette démarche doit s'adresser à tous, syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s. Nous devons faire en sorte de montrer que chaque travailleuse et travailleur y a toute sa place. Il faut donc les convaincre qu'ils peuvent y apporter leurs contributions, leurs interrogations selon les moyens et le temps dont ils disposent. La construction de la CGT passe par là.

7.7 _ Si nous voulons mener des luttes dans les entreprises, il faut que notre organisation gagne en syndiqué.e.s. Être plus nombreux, l'élément essentiel dans la construction du rapport de force pour gagner.

7.8 _ Nous avons tous et toutes le devoir de construire une CGT qui soit à l'image du salariat dans nos branches. Certes, ce n'est pas la première fois que nous faisons de la syndicalisation notre priorité. Nous le répétons de congrès en congrès. Pourtant, nous sommes loin d'obtenir les résultats voulus. Nous ne travaillons pas assez concrètement à notre renforcement.

7.9 _ Proposer une « carte » CGT est nécessaire mais pas suffisant. Nécessaire parce que trop souvent nous n'osons

pas. Pas suffisant parce que cette proposition doit être corrélée aux revendications que nous portons et à notre démarche que nous voulons partager.

7.10 _ Notre ambition est d'apporter des réponses aux questionnements des salarié.e.s sur tous les sujets sociaux et sociétaux de débattre sur les questions économiques et de faire des propositions alternatives à celles du patronat. C'est-à-dire des propositions en rupture avec les propositions néolibérales.

7.11 _ Il nous faut donc faire le lien entre syndicalisation et avancées sociales, entre être plus nombreux et nombreuses et la satisfaction des revendications. Le nombre de syndiqué.e.s est notre première force. Il faut faire émerger un syndicalisme de masse, seule façon de faire grandir notre audience électorale.

7.12 _ Le fameux « comment faire ? » dans la construction du rapport de force se conjugue au « pourquoi faire ? » de la syndicalisation. Cette priorité de syndicalisation ne peut par conséquent souffrir d'aucun débat.

7.13 _ Nos résultats aux élections

professionnelles montrent tous les potentiels de syndicalisation. Et si chaque électrice-électeur pouvait être un.e syndiqué.e ? N'est-ce pas l'objectif que l'on devrait tenir ?

7.14 _ C'est aussi dans ce cadre qu'il faut montrer notre attachement à des valeurs incontournables : l'antiracisme, la fraternité, la solidarité, l'opposition à toute exclusion, la démocratie...

7.15 _ Chaque syndicat doit mettre en place un plan de syndicalisation. Pour ce faire, il peut utiliser le matériel fédéral à leur disposition tel que les tracts, les livrets et les brochures.

7.16 _ Se renforcer là où nous sommes et s'implanter dans les déserts syndicaux est une tâche qui doit être assumée au quotidien. Aussi, le travail au sein des structures interprofessionnelles est un élément dans tout plan de syndicalisation. Il en est de même concernant la mise en place de collectifs locaux dans les unions locales et les unions départementales.

7.17 _ La syndicalisation doit en même temps renforcer notre corps militant. Nous ne devons pas ménager nos forces pour faire adhérer et conserver nos syndiqué.e.s par notre démarche syndicale.

Le X^{ème} congrès décide :

- De faire de la syndicalisation une priorité conjointement à celle de la démocratie syndicale. Proposer la carte d'adhérent doit être un réflexe.
- Et par conséquent de discuter avec les salarié.e.s de nos propositions et de ce que nous avons obtenu au cours de l'histoire.

Fiche n° 8 : Des syndiqués acteurs et décideurs et donc formés et informés

8.1 _ Au cœur de notre organisation, et dans le contexte social et politique que nous connaissons depuis des décennies, la formation et l'information des syndiqué.e.s sont incontournables.

8.2 _ Dans la bataille des idées, elles sont des outils indispensables. Ce sont des éléments fondamentaux de la qualité de la vie syndicale. Ils se divisent en trois volets :

- Pour être acteur et décideur,
- Pour la prise de responsabilité,
- Pour le mandat.

8.3 _ La formation syndicale et l'information syndicale sont des outils indispensables qui doivent nous permettre en tant que syndiqué.e.s, élu.e.s et/ou mandaté.e.s d'agir collectivement et efficacement.

8.4 _ Elles sont des éléments structurant de la démocratie, par conséquent de notre démarche. Elles sont le substitut de la bataille idéologique que nous menons.

8.5 _ Cette bataille idéologique nous oblige à ce que chaque syndiqué.e soit formé.e et informé.e afin qu'elle soit en capacité de convaincre et d'amener le débat.

8.6 _ L'information et la formation du syndiqué.e doivent être permanentes. Chaque syndiqué.e doit être au même niveau afin qu'il ou elle puisse avoir les

éléments et le cadre pour débattre en toute connaissance de cause avec les autres syndiqué.e.s et les salarié.e.s.

8.7 _ Chaque salarié.e convaincu.e est à la fois un.e syndiqué.e potentiel.le et une victoire idéologique contre le patronat. Dans cette lutte, idée contre idée, chaque syndiqué.e compte et doit être mis à contribution.

8.8 _ L'information et la formation des syndiqué.e.s sont indispensables pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de pouvoir débattre et de prendre une part active dans les décisions de la CGT et de pouvoir militer. C'est ce que nous appelons devenir un syndiqué.e « acteur et décideur ». Pour ce faire, les réunions de syndiqué.e.s demeurent essentielles.

8.9 _ Afin d'aider les organisations syndicales, la Fédération multiplie les journées d'études. Il s'agit lors de ces dernières de donner à tous, des arguments sur divers sujets pour aller au débat. Ces journées d'études doivent s'articuler aux journées de formation confédérale. Chaque syndiqué.e devrait pouvoir participer à ces dernières.

8.10 _ La Fédération élabore des brochures et des livrets. Ceux-ci ne sont pas destinés à remplir des rayonnages de bibliothèques, mais à être diffusés au sein de chaque organisation afin que des idées qui y sont contenues soient débattues avec les salarié.e.s.

8.11 _ Si nous voulons faire de nos syndiqué.e.s, des militant.e.s.

Si nous voulons instruire un syndicalisme de masse,

Si nous voulons imposer une alternative à ce capitalisme destructeur,

Nous n'avons d'autre choix que d'avoir une politique d'information et de formation syndicale.

8.12 _ Chaque syndiqué.e doit, en relation avec son syndicat ou les

structures territoriales de proximité, pouvoir connaître les calendriers de formation proposés par les organisations interprofessionnelles (Union locales et Départementales et confédération) pour s'y inscrire. Les syndicats et responsables de sections syndicales doivent veiller au suivi de la formation de leurs syndiqué.e.s et mettre en place des formations syndicales d'accueil accessible au plus tôt aux nouveaux et nouvelles syndiqués.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *Poursuivre le plan fédéral de formation sur l'ensemble des sujets économiques et sociaux afin d'aider les camarades à analyser et produire des propositions.*
- *Multiplier brochures et livrets.*
- *Multiplier les formations d'accueil.*
- *Recenser les besoins et les attentes de nos syndiqué.e.s en matière de formation syndicale.*
- *Utiliser et améliorer les outils de formation tels que l'élaboration de vidéos.*
- *Porter à la connaissance et promouvoir auprès de chaque syndiqué.e la formation syndicale.*

Fiche n° 9 : Déployer des collectifs locaux au plus près des salarié.e.s

9.1 _ Dans notre livret « Des outils pour une démarche syndicale » (mai 2019), nous rappelons le rôle prépondérant des structures territoriales de la CGT, unions locales ou départementales, comme assises à une activité de déploiement syndicale.

9.2 _ Or, comme nous en faisons le constat à l'époque, peu de syndiqué.e.s issu.e.s de nos branches investissent ses structures ou simplement comme des « fournisseurs de services » (support juridique, formations, etc.). Ce qui est une grave erreur, si nous souhaitons nous renforcer afin de créer le rapport de force nécessaire à l'aboutissement des revendications que nous portons.

9.3 _ L'affaiblissement de la démocratie syndicale/sociale que nous subissons actuellement résulte de la conjonction de deux facteurs :

1. L'éclatement du salariat de nos branches que cela soit du fait du nombre de Très Petites Entreprises couvertes par celles-ci, ou de la dispersion des salarié.e.s des grandes entreprises chez leurs myriades de clients ;

2. L'éloignement des représentant.e.s syndicaux/les de la base et des salarié.e.s, favorisé par la mise en place des CSE.

9.4 _ Il est primordial pour nous de réinvestir les territoires. Et pour cela nous devons créer une synergie entre les structures locales interprofessionnelles (Unions locales et Départementales), et nos militant.e.s sur lesdits territoires.

Afin que plus aucun.e syndiqué.e de notre Fédération ne se sente isolé.e, qu'il/elle travaille dans une TPE ou un grand groupe. Chacun.e de nos syndiqué.e.s doit pouvoir avoir accès à l'outil syndical, à pouvoir exprimer ses revendications et ses suggestions et qu'elles puissent être débattues et prises en compte.

9.5 _ Mais pour cela, il nous faut construire des points d'accueil sans pour autant concurrencer les structures locales (Unions locales et Départementales). Notre but n'est pas de remplacer ces dernières mais d'agir, en coordination avec celles-ci, pour une meilleure mutualisation des moyens syndicaux.

9.6 _ L'expérimentation de création de collectifs fédéraux dans les Hauts-de-Seine ou à Lyon et sa banlieue, nous a permis de créer une dynamique entre camarades en termes de débats mais aussi d'entraide par la diffusion d'informations sur tel ou tel sujet. Ils ont aidé à la négociation de protocoles électoraux dans de nombreuses entreprises où la Fédération ou les structures locales n'avaient pas le temps d'aller. Ce qui a permis d'obtenir des listes CGT au premier tour.

9.7 _ L'existence de ces collectifs fédéraux a aussi permis de faire le lien entre les camarades des entreprises sous-traitantes avec ceux et celles des entreprises donneuses d'ordres, comme avec EDF ou Engie sur la Défense.

9.8 _ Nous ne pouvons pas passer sous silence, la Coordination CGT Aéronautique de Toulouse, qui sans être un collectif fédéral remplit un bon nombre des critères.

9.9 _ Ces critères, quels sont-ils ?

- Être un lieu de rassemblement des syndiqué.e.s dépendant de notre Fédération, où ceux-ci/celles-ci peuvent exprimer leur point de vue, en débattre et soumettre aux votes leurs propositions ;

- Être l'outil de coordination de l'action de la Fédération sur un territoire en concertation avec les structures locales ;

- Être facilitateur de l'accès à la formation et aux outils syndicaux ;

- Être le lien entre les syndicats CGT des différents donneurs d'ordre avec les syndicats ou sections syndicales de notre Fédération afin de créer une synergie entre eux.

9.10 _ Nous préconisons la création de collectifs, plutôt que de syndicats territoriaux comme peuvent en avoir d'autres fédérations, afin d'éviter les chevauchements statutaires toujours préjudiciables à l'action syndicale.

9.11 _ Maintenant, l'existence de ces

collectifs dépendra essentiellement de l'investissement que nous pourrions lui consacrer. Il est malheureusement évident qu'après la réforme des Institutions Représentatives du Personnel, nous disposons de moins d'heures de délégation, et de moins d'élu.e.s et mandaté.e.s.

9.12 _ Mais rappelons-nous que de 1884, date de la reconnaissance par la loi de l'existence des syndicats, à 1968, date de la reconnaissance de possibilité pour les syndicats d'avoir une section syndicale au sein d'une entreprise, soit 84 ans (soit plus de temps entre aujourd'hui et 1968), nos prédécesseur.euse.s n'avaient aucun moyen légal alloué.

9.13 _ Même à certaines époques, ils/elles risquaient la prison pour leur activité syndicale. Nous n'en sommes plus là fort heureusement, mais avec beaucoup moins de moyens que nous, ils ont réussi à convaincre les salarié.e.s de se battre pour améliorer leurs droits et leurs conditions de vie.

9.14 _ Nous ne pouvons pas tous donner le même temps à l'action syndicale, nous le savons bien, mais si chacun.e en donne un peu, nous ne pouvons que nous renforcer.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *La création de collectifs fédéraux dans chaque département ou région en lien avec les Unions locales et Unions départementales selon les cas de figure. L'objectif est de couvrir, d'ici la fin de mandat, les villes de Antibes, Bordeaux, Lyon, Lille, Marseille, Nantes, Paris, Toulouse.*

Fiche n° 10 : Pour une protection sociale de haut niveau

10.1 _ Notre système de protection sociale a été conquis par la lutte. La Sécurité Sociale, fondée par l'ordonnance du 4 octobre 1945, en est le pilier : « Il est institué une organisation de la Sécurité Sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent. »

10.2 _ Sa caractéristique essentielle, c'est son organisation : « L'ordonnance du 4 octobre 1945 est l'ordonnance de base, parce qu'elle a fixé le cadre général dans lequel devait fonctionner l'institution, c'est-à-dire un système obligatoire fondé sur des cotisations patronales et ouvrières et couvrant l'ensemble des risques sociaux. »

10.3 _ A son origine, la Sécurité Sociale est une organisation unique pour l'ensemble des risques. Elle se substitue au système antérieur des assurances sociales marqué par la dispersion des institutions (727 caisses se répartissant en 86 caisses départementales, 176 caisses mutualistes, 78 caisses familiales – patronales, 96 caisses professionnelles, 52 caisses syndicales, 239 caisses diverses, notamment les sociétés d'assurance privées gérant les accidents du travail).

10.4 _ « Il y a une solidarité qui s'établit entre les générations, entre les accidents du travail, la maladie et la maternité,

l'invalidité et la vieillesse, le problème de la Sécurité Sociale est à prendre comme un tout. »

10.5 _ Parce qu'elle est fondée sur les cotisations, à un taux identique pour tous, et leur redistribution sous forme de prestations, la Sécurité Sociale est indépendante de l'Etat. Elle échappe à la loi du profit des assurances privées. C'est pourquoi, le patronat et l'Etat se sont efforcés, très vite, de remettre en cause ses principes et son organisation. Aujourd'hui, la Sécurité Sociale est attaquée de toutes parts :

- remise en cause de l'unité et de la solidarité par l'isolement des risques, propre à créer des déficits pour justifier l'affaiblissement des droits et ouvrir la voie à la privatisation ;

- remise en cause de son financement par la généralisation des exonérations de cotisations patronales et la substitution de l'impôt – principalement la CSG – aux cotisations ; à la différence des cotisations, l'impôt n'ouvre aucun droit. Le financement par l'impôt revient à étatiser la Sécurité Sociale et à confisquer l'une des principales conquêtes ouvrières.

- Remise en cause de sa gouvernance, directement placée sous les injonctions et le cadrage du Parlement par les lois de financement de la Sécurité Sociale.

- Remis en cause par le patronat du droit à l'égalité salariale réelle, bien qu'inscrite dans la loi, ce qui porte atteinte

à une protection sociale de haut niveau.
- La remise en cause du CDI par le patronat, c'est-à-dire la préconisation du salariat, qui entraîne une baisse des salaires réels et un nouveau déficit de cotisations sociales.

10.6 _ Le patronat et l'Etat cherchent à réduire les prestations au minimum pour favoriser le développement des assurances privées complémentaires. Or, par exemple depuis la généralisation obligatoire des complémentaires santé en 2016, le reste à charge des assuré.e.s a doublé.

10.7 _ Tous les risques couverts par la Sécurité Sociale sont aujourd'hui attaqués, dans un contexte de lutte à mort pour l'existence, ou la disparition, de la Sécurité Sociale telle qu'elle fut pensée, et conçue, en 1945 afin de répondre aux besoins.

10.8 _ Combattre toutes ces attaques en même temps est difficile. Mais s'accrocher à une partie essentielle, ne pas la lâcher, faire reculer le gouvernement et le patronat, ne serait-ce que sur un segment, permettrait d'ouvrir à la voie à la reconquête de toute la Sécurité Sociale.

10.9 _ Par quel bout prendre ce combat ? La lutte engagée en 2019 et en 2020 contre la réforme des retraites nous donne une partie de la réponse. Comme souvent sur ce sujet, la mobilisation a

été massive et historique. Le 29 février 2020, le Premier ministre, Édouard Philippe, dégainait l'arme du 49-3 pour passer en force la réforme des retraites en première lecture, à l'issue d'un Conseil des ministres consacré ... à la gestion de l'épidémie de la Covid-19. Le gouvernement n'a renoncé à rien :

« Bruno Le Maire et Olivier Dussopt ont présenté mercredi le programme de stabilité présentant la stratégie nationale de redressement des comptes publics. Cette stratégie repose sur le renforcement de la croissance potentielle et la maîtrise de la dépense publique. Une maîtrise qui, dans le document, repose principalement sur une mesure : la réforme des retraites. » (l'Opinion, 14 avril 2021)

10.10 _ On notera que le gouvernement Macron s'engage aussi, concernant la Sécurité Sociale « à la modération des dépenses, avec la poursuite de la transformation du système de santé », la poursuite des fermetures de lits et le développement de la « médecine ambulatoire », ou encore la réforme de l'assurance chômage qui entraînera, à partir du 1^{er} juillet 2021, la baisse des allocations chômage pour plus de la moitié des allocataires.

10.11 _ La réforme des retraites n'a jamais été vraiment suspendue. En coulisse et pendant la pandémie, les travaux se sont poursuivis sur un axe

majeur : le transfert du recouvrement des cotisations des retraites complémentaires ARRCO-AGIRC aux URSSAF afin de préparer le terrain à la disparition des régimes complémentaires pour aller vers un système universel par points. Le même problème se pose avec les régimes spéciaux de retraite dont le recouvrement des cotisations doit également basculer vers l'ACOSS (organisme central des URSSAF), par exemple, à partir du 1^{er} janvier 2023 pour le régime des clercs et employés de notaires qui relève de notre champ fédéral (article 18 de la LFSS 2020).

10.12 _ Or, les cotisations ARRCO-AGIRC ont une caractéristique essentielle : du montant des cotisations dépend le montant de la retraite complémentaire. C'est ainsi que chaque année, l'ARRCO-AGIRC établit pour chaque salarié le nombre de points acquis en tenant compte de la valeur d'achat du point et du montant des cotisations. En conséquence, la gestion des cotisations par l'ARRCO-AGIRC n'est pas qu'une question financière. Dans le régime général, il n'y a pas de rapport entre le montant de la cotisation et le montant de la retraite qui dépend d'autres paramètres : la durée de cotisations et des périodes assimilées, le salaire de référence et l'âge de départ. La cotisation sert à financer, pas à calculer la retraite. C'est pourquoi, la remise en cause de l'ARRCO-AGIRC est un préalable indispensable à la réforme des retraites voulue par Macron qui veut transférer le recouvrement des cotisations à l'ACOSS,

à la suite des cotisations chômage, avec le projet de faire de l'ACOSS le collecteur social unique qui, ensuite, fusionnera avec les Finances Publiques (Rapport Gardette).

10.13 _ Ce schéma permettrait au gouvernement de parachever la fiscalisation et l'étatisation – et donc la destruction complète de la Sécurité Sociale de 1945, financée par les cotisations et gérée, au moins en partie, par les représentants des salarié.e.s. Rappelons que les URSSAF ont été créées par la Sécurité Sociale pour la Sécurité Sociale. Ce sont des organismes de contrôle et de recouvrement des cotisations sociales. Elles ont joué un rôle très important dans la défense du statut de salarié contre la tentation extrêmement ancienne des employeurs à ne pas déclarer leurs salarié.e.s et à leur imposer un « statut d'indépendant ».

10.14 _ La défense de nos régimes de retraite, du régime général comme des régimes spéciaux, reste un enjeu majeur de la période actuelle et à venir pour la défense, et la reconquête, de toute la protection sociale. C'est un enjeu pour notre congrès, pour nos militant.e.s et syndiqué.e.s, et pour l'ensemble des salarié.e.s de nos branches que nous devons sensibiliser et mobiliser. La retraite, comme toute la protection sociale, on s'est battu pour la gagner, nous devons nous battre pour la garder !

Le XI^{ème} congrès décide de se battre pour :

- Le retrait total de la réforme des retraites par points et le retour de la retraite à 60 ans à taux plein, le refus de tout nouvel allongement de la durée de cotisation, de tout report de l'âge légal de départ et de toute nouvelle décote, reprendre ensuite le cours de la phrase initiale avec « et le retour à la retraite à 60 ans à taux plein ».*
- Le maintien et l'amélioration du régime général, de l'ARRCO-AGIRC et des régimes spéciaux.*
- Le 100 % Sécurité Sociale fondé sur la réponse aux besoins et financé par les cotisations sociales.*
- L'arrêt des exonérations patronales.*
- La revalorisation des salaires et des pensions.*
- Le retour à la cotisation sociale : le financement de la protection sociale assis sur les cotisations sociales et non sur l'impôt.*
- La gestion de la Sécurité Sociale par les travailleuses et les travailleurs.*
- La revalorisation des salaires et des pensions et l'atteinte de l'égalité salariale.*

Fiche n° 11 : Salaire et emploi, moteur du progrès social ?

11.1 _ Le patronat n'a de cesse d'utiliser l'argument idéologique sur le « coût du travail » pour justifier la baisse du salaire socialisé. Elle permettrait de relever le niveau de l'emploi. Mais nous ne sommes pas dupes. La stratégie du patronat s'articule autour de cette baisse de salaire, de la précarisation de l'emploi et d'aggravation des conditions de travail.

11.2 _ Il s'agit de mettre en concurrence les salarié.e.s. La prolifération des contrats précaires ou dérogatoires au Contrat à Durée Indéterminée (CDI) en est l'expression.

11.3 _ Elle s'accompagne d'une organisation du travail qui mêle flexibilité et adaptabilité des travailleuses et travailleurs au profit de la valeur pour l'actionnaire.

11.4 _ Partons des besoins pour créer des emplois. Si nous laissons faire le patronat, celui-ci pourra revenir sur le CDI, déjà bien fragilisé par la mise en concurrence des salarié.e.s et des nouvelles organisations du travail.

11.5 _ Il n'y a pas d'autres alternatives que de mener une bataille syndicale contre la « précarisation » et pour des emplois permanents. Seulement parce que « la précarité ne se négocie pas, elle se combat ».

11.6 _ Lutter pour l'emploi, c'est aussi lutter contre l'augmentation de la charge de travail qui :

- Dégrade les conditions de travail,
- Engendre un mal être au travail générateur d'atteintes à la santé physique et mentale.
- Remet en cause la qualité même du travail.

11.7 _ Mais c'est avec les salarié.e.s que nous devons mettre en exergue les surcharges de travail qu'il nous faut quantifier en termes d'emplois.

11.8 _ Cela ne suffit pas. Nous devons continuer et amplifier notre campagne sur les 32 heures sans baisse de salaire au motif : « Travailler moins, pour travailler toutes et tous et travailler mieux ».

11.9 _ La réduction de la charge de travail doit s'accompagner de la baisse du temps de travail, pour qu'il y ait :

- Une création massive d'emplois,
- L'amorce d'un autre partage du temps de travail au dépend du temps travaillé.

11.10 _ A nous de mettre en débat nos propositions sur cette question. Cette proposition doit s'articuler à celle d'une nouvelle organisation du travail permettant le contrôle par les travailleuses et les travailleurs de la

charge individuelle de travail et des temps de travail. Aussi, nous pourrions préciser les emplois à créer.

11.11 _ Cette bataille pour « l'emploi pour tous » procède donc de la diminution de la charge de travail et de la réduction du temps de travail. C'est un enjeu stratégique. Toutes nos organisations doivent prendre ces sujets à bras le corps. Nous avons été ici beaucoup trop timides.

11.12 _ La problématique de l'emploi est indissociable de celle des salaires et de la protection sociale. Le salaire réel continue de progresser moins vite que la productivité. Le taux de marge des entreprises augmente toujours. Les gains de productivité sont ainsi confisqués par le patronat. Cela conduit à une augmentation des profits, notamment des profits financiers.

11.13 _ Le salaire direct et indirect, dans la stratégie néolibérale continue à être la seule variable d'ajustement et ce pour être la plupart du temps être distribué sous forme de dividendes aux actionnaires.

11.14 _ Nous nous devons de reconquérir les principes de l'augmentation générale des salaires. Cette bataille nous devons la mener sans concession. Comme pour l'emploi, la lutte pour les

augmentations salariales s'inscrit pleinement dans notre logique de transformation sociale.

11.15 _ Les salaires des femmes sont toujours inférieurs de 26% en moyenne à celui des hommes. Les femmes sont en majorité positionnées sur des métiers sous valorisés, en précarité et ont de très petites retraites. De plus, si les salaires des femmes étaient égaux à ceux des hommes, la protection sociale serait mieux financée.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De mobiliser les travailleuses et les travailleurs sur la question salariale : un minimum de la grille à 2 000€ et aucun cadre en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.*
- *De revendiquer des augmentations générales.*
- *De faire d'une priorité les campagnes « coût du capital » et « la réduction du temps de travail à 32h ».*
- *De lancer une grande campagne nationale pour l'augmentation des salaires, notamment pour les catégories dont le salaire minimum est inférieur au SMIC, intégrant pétition, tracts, affiches, réseaux sociaux, rassemblements et assemblées générales, afin de préparer le rapport de force, y compris par la grève et les débrayages lorsque cela est possible, pour arracher des augmentations significatives de salaire.*
- *De débattre au quotidien avec les salarié.e.s dans le cadre de cette campagne.*
- *De mobiliser les travailleurs et travailleuses pour atteindre l'égalité salariale réelle.*

Fiche n° 12 : L'égalité femmes / hommes au cœur de notre démarche

12.1 _ Si « promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes » fait partie intégrante de l'identité de la CGT en vertu de ses statuts, il nous revient de réfléchir au contenu du concept, aux implications de notre engagement à cet égard, au périmètre de notre champs d'action. Les enjeux de l'égalité professionnelle se limitent-ils aux questions de salaire et de carrière ? La question du hors-travail ne concerne-t-elle que l'articulation des temps ? Quels sens donner à la lutte contre les stéréotypes ?

12.2 _ Des inégalités femmes-hommes aux violences sexuelles : un même combat syndical !

12.3 _ Nous considérons que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié. C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que nous combattons les inégalités de genres, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société.

12.4 _ Elle se bat sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.

12.5 _ En revendiquant :

- une réelle mixité des filières de formation initiale, l'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;
- l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte la santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles,
- la protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales ;
- une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

12.6 _ Aujourd'hui, les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de

celles dans la société et dans la famille. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes, en recrudescence, se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribuées), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous représentation des femmes dans les exécutifs). Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement attribué ou imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleuses pauvres.

12.7 _ Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public : plus de 80% des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes dans des emplois peu qualifiés, or qui dit temps partiel, dit aussi salaire partiel, carrière et retraite partielle. En moyenne, les pensions de droits directs sont inférieures de 40% pour les femmes par rapport aux hommes, 56% des retraitées sont allocataires du minimum vieillesse et deux fois plus de femmes attendent 65, 66, voire 67 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

12.8 _ Les inégalités de salaire persistent en France : 26% en moyenne sur les rémunérations annuelles pouvant aller jusqu'à 40% en prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et aux promotions. Si on ne tient compte que du travail à temps complet,

le salaire mensuel moyen net d'une femme est inférieur de 18,5% selon l'INSEE à celui d'un homme dans le secteur privé et semi public et l'écart est encore plus important chez les cadres.

12.9 _ Les violences sexuelles et sexistes sont toujours très présentes au travail comme dans la vie : 5% des viols sont commis sur le lieu de travail, 80% des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail, 32% déclarent avoir été confrontées à du harcèlement sexiste et sexuel dans leur vie professionnelle.

12.10 _ La crise du Covid-19 a mis en lumière les femmes comme « premières de corvée » confirmé par une enquête menée par l'UGICT-CGT en mai 2020 sur la réalité des conditions de travail et d'emploi des femmes durant le confinement.

12.11 _ Cette enquête a recueilli 34 000 réponses et 10 000 témoignages qui ont mis en évidence l'engagement des femmes en première ligne face à la crise sanitaire pour des raisons de structure de l'emploi, elles sont majoritaires dans les activités apparues comme essentielles (soin, commerce, enseignement, nettoyage ...), elles sont aussi beaucoup plus nombreuses que les hommes à avoir subi une hausse de la charge de travail (avec la fermeture des écoles, elles ont passé plus de 4h supplémentaires en plus de leur temps de travail à s'occuper

de leurs enfants contre plus du quart des pères. Le confinement a été facteur de tensions pour 20% des couples, et de violence pour 2% des répondantes. Les conditions de télétravail se sont dégradées et plus encore pour les femmes qui devaient pour certaines télétravailler, garder leurs enfants et gérer l'école à la maison.

12.12 _ Cette enquête est un outil vers la construction du monde d'après ! Nous nous engageons à y parvenir

par une démarche syndicale appuyée sur la consultation des salarié.e.s, en premier lieu des femmes elles-mêmes, pour faire émerger à l'appui des analyses de la CGT, les questions qui font problèmes et celles qu'il faut prioritairement faire avancer. « Nous n'admettons pas une société qui perpétue et réactualise des rapports basés sur la contrainte, la domination, l'exploitation. Nous militons pour une société solidaire, fondée sur des valeurs de dignité, liberté, respect, égalité ».

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De mobiliser les travailleuses et les travailleurs sur les questions d'égalité salariale réelle ;*
- *De mettre l'objectif de l'égalité salariale et professionnelle en haut de l'agenda social des négociations, ce qui contribuera également à améliorer le financement de notre protection sociale ;*
- *De former nos militantes et militants sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au fondement des rapports de domination et à une communication non genrée ;*
- *D'organiser et développer des journées d'études sur l'effectivité du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.*
- *De promouvoir les prérogatives des représentant.e.s du personnel, notamment l'utilisation du droit d'alerte par les élu.e.s CSE comme outil de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations.*
- *De garantir l'application de la parité au sein de la Commission Exécutive conformément aux chartes de la CGT.*
- *De se mobiliser pour la revalorisation des métiers fortement féminisés qui sont souvent les plus mal payés.*

Fiche n° 13 : L'amélioration des conditions de travail, construire des propositions

13.1 _ À la CGT, nous ne parlons pas de qualité de vie au travail mais de qualité du travail. Il faut bien entendu soigner les travailleurs et travailleuses atteint.e.s par la dégradation des conditions de son exercice, mais il faut aussi soigner le travail ! Il faut revoir son organisation et engager une réelle prévention primaire de tous les risques professionnels. Le fait de transformer l'appellation QVT en QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) changera-t-il les situations ? Fera-t-il évoluer positivement les conditions réelles de travail ? Rien n'est moins sûr. C'est en tous les cas, ce changement d'appellation qui a été intégré à l'ANI du 9 décembre 2020.

13.2 _ Les travailleurs et travailleuses, d'une part, doivent être au cœur de la démarche santé au travail, mais il faut aussi que leur point de vue soit systématiquement pris en compte quelles que soient les situations et les modifications des conditions de travail et de son organisation. En relation bien entendu avec les IRP et leur organisation syndicale, dont les moyens, prérogatives et protection doivent être accrus. Il faut enfin que la parole des travailleurs et travailleuses soit protégée en toutes circonstances, dans leurs expressions quotidiennes sur leurs conditions de travail mais aussi lors de l'utilisation du droit de retrait individuel et/ou collectif.

13.3 _ Toutes les études le montrent, la santé au travail ne cesse de se

dégrader. Les organisations du travail, son intensification, sa précarisation, entraînent de plus en plus de maladies professionnelles comme les troubles musculosquelettiques, les troubles psychosociaux et les cancers professionnels...

Pour modifier ces situations et en finir avec le mal-travail, la CGT fait des propositions qui doivent être reprises par les élu.e.s et les militant.e.s dans chacune de leurs interventions en lien avec la santé au travail. Ces interventions doivent s'articuler à des mobilisations si nous voulons gagner.

13.4 _ ANI Santé au travail : une régression des droits et moyens des travailleur.e.s ! Cet accord offre au gouvernement l'occasion d'une nouvelle dégradation des droits et moyens à la disposition des travailleurs dans la préservation de leur santé au travail. Après les ordonnances de 2017 qui faisaient disparaître les Comités d'Hygiène, de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT) et les reculs affirmés dans l'ANI télétravail sur la reconnaissance des Accidents du Travail, nous avons maintenant sur les rails une réforme qui va dédouaner les employeurs de leurs responsabilités.

13.5 _ Cet accord vise uniquement à transférer les responsabilités des employeurs, non seulement vers une médecine du travail rendue exsangue et ses services associés (ANACT, ARACT, etc.) mais aussi sur les travailleurs eux-

mêmes. Il nous faut impérativement prendre la mesure de ce qui se joue et s'organiser pour mener la bataille qui redonne sens à la « santé au travail ».

13.6 _ Un recul sur 30 ans de conquits sociaux : Cet accord remet en cause tout ce que les salarié.e.s et la CGT ont pu obtenir en matière de protection et d'indemnisation depuis la directive européenne de 1989 et les évolutions des jurisprudences constitutives d'acquis issus de luttes sociales. La prévention des risques psychosociaux (RPS) engendrés par les risques organisationnels, est un enjeu majeur. Le patronat a réussi à installer des leviers qui lui permettront de transférer les conséquences des organisations pathogènes du travail vers les conditions de vie et habitudes de vie des salarié.e.s. Cet accord ne répond pas aux réalités vécues par les salarié.e.s, l'enjeu se situe autour du travail et de son impact sur la santé des travailleuses et travailleurs et sur la santé publique et environnementale.

13.7 _ Cette négociation est passée à côté de l'essentiel : la prévention primaire et une réelle possibilité pour les travailleurs d'agir sur l'organisation de leur travail pour qu'il ait du sens et une utilité. Le patronat s'obstine à refuser l'intervention des salarié.e.s dans l'organisation du travail alors qu'elles/ils en sont les premiers experts.

13.8 _ Trop de salarié.e.s sont en souffrance pour de multiples raisons :

- Ils sont à la recherche d'un emploi (les demandeurs d'emploi sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux) ;

- Leur précarité, leur statut ou absence de statut ne leur permettent pas d'agir sur leur travail ;

- L'organisation du travail n'a pas de sens : les injonctions sont contradictoires.

13.9 _ La CGT a des propositions sur ces enjeux avec de nouveaux droits pour les salarié.e.s :

- un droit de retrait mieux protégé ;
- le droit d'alerter les autorités et

la population en cas de pratiques dangereuses pour la santé de la population et pour l'environnement ;

- le droit de stopper une réorganisation ou restructuration dangereuse pour la santé ;

- le droit d'être représenté syndicalement, y compris pour les salarié.e.s des TPE et PME, au sein d'un Comité d'Hygiène de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT) ; celui-ci gagnant aussi des compétences sur les impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise ;

- les Services de Santé au Travail et la médecine du travail doivent être rattachés à la Sécurité Sociale pour la mise en œuvre d'une grande politique de santé au travail en toute indépendance ;

- la France est un mauvais élève de la santé au travail et il est urgent que l'on ratifie les conventions de l'OIT qui concernent la santé au travail.

13.10 _ Le combat pour la préservation de la santé des salarié.e.s a toujours été un combat essentiel pour la CGT qui considère que la santé des travailleurs/ses ne peut être une variable d'ajustement. Il s'agit d'instituer la santé au travail comme dimension du dialogue et de la négociation sociale. Les nombreuses

remises en cause d'acquis fondamentaux liés à la santé au travail ne doivent pas rester une fatalité, un rapport de force est à créer sur ces questions !

13.11 _ C'est pourquoi, la CGT mettra tout en œuvre pour construire ce rapport de force et engager la lutte pour que les salarié.e.s ne soient pas sacrifiés sur l'autel du mal être au travail dans toutes ses dimensions. La santé au travail des salarié.e.s doit constituer un axe revendicatif majeur.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De former les militant.e.s et les élu.e.s et mandaté.e.s sur les principaux risques et facteurs de risques pour mieux les évaluer et développer l'argumentation militante.*
- *Impliquer les salari.e.e.s dans une démarche participative sur leurs propres conditions de travail (droit d'expression des salarié.e.s) et dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).*
- *De débattre au quotidien avec les salarié.e.s sur les questions liées à la santé.*
- *Multiplier les brochures et livrets.*

Fiche n° 14 : L'écologie, un enjeu urgent et crucial face au capitalisme

14.1 _ La pandémie que nous connaissons est révélatrice de l'état de la planète. Ce type d'épidémies n'est pas nouveau. Elles se multiplient depuis plusieurs décennies avec une virulence particulière, provoquant des viroses comme le VIH, la dengue, le chikungunya, COVID 19 ... et beaucoup d'autres maladies émergentes. Ce nombre est en constante augmentation.

14.2 _ Que l'on ne s'y trompe pas, ces pandémies ne sont nullement des événements naturels. Ces viroses naissent dans des environnements détraqués, agressés. C'est entre autres la destruction alarmante des milieux naturels qui provoque des zoonoses (maladies animales transmissibles à l'homme) toujours plus nombreuses et virulentes.

14.3 _ Les décisions économiques, politiques et sociales par le capitalisme précipitent l'humanité dans la crise écologique : réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, pollutions multiples, etc. Les entreprises sont les premières responsables de ce désastre, du fait de la marchandisation de tout ce qui peut être source de plus-value.

14.4 _ Ces virus voyagent dans les circuits des échanges mondialisés, hier tenus en captivité par une faune et une flore restées isolées des circuits d'échange. La

déforestation et l'intégration d'espèces animalières sauvages dans les chaînes commerciales ont contribué à y intégrer ce type de virus.

14.5 _ D'autres virus ont contenu des mutations en chaîne dans un contexte d'élevages industriels. L'usage intensif d'antibiotiques, les OGM, les pesticides développent des bactéries et transforment la métabolisation de nos corps.

14.6 _ C'est donc la transformation de la nature par l'activité humaine, fondée sur l'accumulation de capital qui produit de nouveaux virus et déclenche des mutations. Elle est la conséquence d'une course aux profits et d'une croissance qui ignore les limites de notre écosystème.

14.7 _ Le capitalisme a des conséquences sur notre écosystème qui impactent de plus en plus clairement l'ensemble de la population mondiale. Le bouleversement climatique représente une menace avérée et urgente pour l'ensemble du vivant. En plus des événements climatiques extrêmes (canicules, sécheresse ou pluies diluviennes et inondations, tornades, ...), la pollution de l'air, des sols et de l'eau, l'humanité doit aussi faire face aux pandémies.

14.8 _ Nos syndicats doivent promouvoir et protéger les lanceurs d'alertes sur les

questions environnementales, comme c'est déjà le cas pour les risques sanitaires et les malversations financières.

14.9 _ Contrairement à ce qui se dit, la lutte contre le changement climatique n'est pas incompatible avec l'emploi. Mais en aucun cas, l'économique, notamment quand il s'agit de faire du profit « quoi qu'il en coûte », ne peut passer devant la transition écologique.

14.10 _ Il faut penser celle-ci au travers de la transition énergétique et de la transition numérique.

14.11 _ Dans ce cadre, des millions d'emplois pourraient être créés et d'autres reconvertis. La formation professionnelle en serait le vecteur essentiel... à condition qu'elle soit réorientée vers les salarié.e.s et financée par les entreprises.

14.12 _ Il faut mettre en place des pôles publics de l'énergie, des transports, de l'eau et du numérique. En fait, financer la rupture écologique et sociale est un choix. De ce point de vue, la CGT mettra tout en œuvre pour y parvenir.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De s'approprier les questions de transition écologique pour élaborer nos revendications.*
- *De lier la transition écologique aux transitions numériques et énergétiques.*
- *D'inscrire ces transitions dans notre logique de transformation sociale.*
- *De travailler à la sécurisation des reconversions professionnelles, afin que les salarié.e.s ne fassent pas les frais de la transition écologique.*
- *De travailler dans ce cadre sur le temps de travail, les salaires et l'emploi.*
- *D'exiger du patronat la publication de comptes environnementaux détaillés, et des plans d'actions pour les améliorer.*
- *De mettre en échec les stratégies d'offshore.*

Fiche n° 15 : Revendiquer un numérique responsable et social pour tous

15.1 _ Le droit à l'information, la communication et au numérique est un droit et un enjeu fondamental de développement économique et social, et de démocratie. La crise sanitaire liée à la pandémie Covid-19 a été un révélateur, s'il en était encore besoin, de l'inégalité d'accès et de traitement de toutes et tous face à ce droit.

15.2 _ Cela fait des années que le fossé se creuse entre celles et ceux qui ont un accès « facile » aux ressources du numérique et les autres.

15.3 _ Depuis mars 2020, le télétravail est devenu une partie intégrante du quotidien de millions de travailleuses et travailleurs français, et cette situation perdurera à n'en pas douter après la crise. Les travailleuses et travailleurs « hybrides » seront de plus en plus nombreux à partager leur lieu de travail entre leur domicile et leur bureau.

15.4 _ La généralisation et l'expansion de l'usage du numérique, dans tous les rouages de la société sont un fait. Nous le constatons par son irruption dans la vie sociale et politique.

15.5 _ Les réseaux sociaux, les objets connectés et la surveillance de tous nos faits et gestes par des algorithmes transforment radicalement nos interactions et notre communication et influencent notre vision du monde et l'organisation collective de nos sociétés.

15.6 _ Si Internet et les réseaux sociaux ont permis de rendre visibles certaines luttes, ils comportent des limites et des dangers pour les mouvements sociaux, et plus particulièrement le risque de coupure vis-à-vis du terrain de la contestation, des luttes, mais aussi celui du détournement d'objectifs et de nos valeurs par la réappropriation de mouvements mieux organisés dans la sphère numérique et profondément antidémocratiques, réactionnaires, racistes, sexistes et LGBTphobes.

15.7 _ Enfin, la consommation énergétique du numérique, en pleine expansion participe au changement climatique.

15.8 _ Un enjeu de justice sociale
L'accès libre et gratuit au numérique est un enjeu de justice sociale. La CGT revendique la création d'un service public du numérique afin de stopper la précarisation et l'exclusion des plus pauvres à l'accès aux services publics toujours plus numérisés. Cela implique une nationalisation des infrastructures, et des équipements, la formation et l'accompagnement des usagers dans leurs pratiques quotidiennes du numérique.

15.9 _ Les logiciels libres doivent être favorisés et promus sur toutes les plateformes publiques et interdire le monopole des GAFAM sur les systèmes d'exploitation et logiciels pré-installés sur les équipements de grande consommation.

15.10 _ Un enjeu politique et démocratique

Les usagers et futurs usagers doivent être informés et formés à l'utilisation des outils et des réseaux sociaux, ainsi qu'aux droits et limites qu'impose l'organisation d'une société libre, démocratique et respectueuse des différences.

15.11 _ Nous revendiquons un numérique responsable écologiquement et socialement, au service et sous contrôle des citoyens.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *De travailler à la mise en place d'un pôle du numérique.*
- *De promouvoir les logiciels libres.*
- *De se battre pour que tous les salarié.e.s soient formés aux outils du numérique.*

Fiche n° 16 : Être à l'offensive dans nos branches

16.1 _ Profession du droit

Les questions soulevées lors de notre X^{ème} congrès demeurent les mêmes. Que ce soit en matière de bases organisées ou en termes de syndiqués, nous sommes peu implantés. Pourtant, nos scores électoraux, grâce aux élections TPE sont plutôt intéressants. L'objectif est d'essayer de combler l'écart force organisée – résultat électoral.

16.2 _ La constitution de liste de diffusion et l'envoi récurrent de fax faisait partie de notre stratégie de syndicalisation. Force est de constater que pour le moment, les succès ne sont pas au rendez-vous.

16.3 _ a) Avocats

Nous avons plusieurs grands chantiers devant nous. La préservation de l'école de formation des salarié.e.s des cabinets d'avocats remises en cause par les autres organisations syndicales. Nous avons dans ce cadre mis en avant un ensemble de proposition :

- Mise en œuvre du GIE avec Kérialis,
- Création d'un CFA ENADEP,
- Respect des statuts de l'école,
- Transformer l'ENADEP en école pour les salarié.e.s des professions du droit,
- Mis au rencart des jetons de présence.

16.4 _ En ce qui concerne l'institution

de prévoyance paritaire Kérialis, il faut rapidement rejoindre une SGAPS d'une institution paritaire pour pouvoir perdurer. La CGT a fait des propositions y compris envers des mutuelles. Ce d'autant que certains acteurs de la branche veulent s'en débarrasser. Enfin, en CPNEFP et en CPPNI, les réunions sont souvent électriques. Mais la CGT continue à faire valoir ses propositions sans rien concéder.

16.5 _ b) Le PRAJ

Cette nouvelle convention collective née de la fusion des Administrateurs Mandataires Judiciaires, des avocats à la cour de cassation et des greffes des tribunaux de commerce n'est pas encore achevée. Il reste plusieurs questions à aborder telle que la complémentaire santé, la prévoyance, la formation professionnelle... Là encore nous ne lâcherons rien. Nous tenterons d'arranger ce qui est le plus intéressant pour les salarié.e.s.

16.6 _ c) Le Notariat

Nous devons poursuivre le travail entamé concernant la CRPCEN et l'INAFON.

16.7 _ d) Huissiers – commissaires-priseurs

La fusion est en cours. Le patronat des huissiers traîne les pieds. Mais la CGT ne laissera pas le patronat dicter cette négociation.

Les salarié.e.s des Centres d'appels, de l'animation commerciale ainsi que les hôtesses et hôtes d'accueil souffrent depuis trop d'années d'un manque de reconnaissance de leurs professions, souvent considérées comme de petits « jobs ». Le patronat de ce secteur ne fait rien pour changer cette image en refusant des salaires dignes, et rien n'est fait par ailleurs pour fidéliser les salarié.e.s. : temps partiels subis, mutations géographiques pour pousser à la démission, peu de perspectives d'évolution... C'est de cette problématique que la CGT doit s'emparer afin de permettre aux salarié.e.s de sortir une bonne fois pour toute de la précarité.

16.8 _ f) Expertises [Automobile - Comptable]

La question soulevée par notre X^{ème} congrès est toujours d'actualité. La profession de l'expertise automobile est arrimée aux assureurs. Il faut casser ce lien en faisant en sorte que ce soit les consommateurs qui puissent choisir librement l'assureur.

16.9 _ D'autres problématiques sont soulevées telles que la voiture dans la transition énergétique et écologique. La CGT doit là aussi s'en emparer. L'évolution des métiers et la charge de travail sont les deux axes dans lesquels il faut que nous enrichissions nos réflexions et constructions des propositions.

16.10 _ g) Bureaux d'études

Avec près d'un million de salarié.e.s, cela reste la branche la plus importante de la Fédération. La bataille que nous avons commencé à mener doit s'intensifier. Il s'agit de la négociation d'une nouvelle grille de classification qui prennent en compte les qualifications, les diplômes et les compétences dans un mixte parodi-classant avec des salaires qui répondent aux attentes des salarié.e.s.

16.11 _ Il va nous falloir être vigilant sur le CDI de mission. Le patronat tente de façon récurrente, de le réintroduire dans la négociation.

16.12 _ Comme nous l'avions déjà souligné un double phénomène est à l'œuvre, la rationalisation des emplois et un solde d'emplois positif. Cela est dû au processus d'industrialisation et aux politiques des services informatiques. En même temps, le patronat mène une politique de nearshore et de l'offshore, ce qui lui permet de mettre en concurrence les salarié.e.s.

16.13 _ La culture du jeunisme est toujours aussi présente et la place des femmes toujours aussi relative.

16.14 _ La déréglementation de la durée du travail est un élément de la baisse du coût du travail. Elle réapparaît sous une forme ou sous une autre dans les réunions de branche. L'objectif est l'intensification du travail.

16.15 _ Le non-paiement des heures supplémentaires ainsi que la généralisation du forfait jour y concourent.

16.16 _ Le lean, comme nombre d'outils patronaux, permet aux modèles économiques de perdurer.

16.17 _ Il faut changer ce modèle et pourquoi ne pas examiner la mise en place d'un pôle public de l'ingénierie et un pôle public de l'informatique.

16.18 _ De la même manière, il faut poursuivre la lutte contre la précarité érigée en modèle social et politique dans le secteur du sondage.

16.19 _ Enfin, sur la question des salaires, il faut continuer le combat contre la méritocratie et faire en sorte que les cadres ne soient plus payés en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Le XI^{ème} congrès décide :

- *Continuer le travail d'analyses et de revendications pour chacune de nos branches : temps et charge de travail, défense des métiers...*
- *Dénoncer les politiques antisociales des patronats et proposer des alternatives.*
- *Se donner les moyens pour gagner des points dans les élections professionnelles.*
- *Continuer la diffusion mensuelle de fax dans les entreprises de chacune des branches et constituer les listes de diffusion.*



Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr