



Brochure fédérale numéro 7 – JUIN 2011

Noël LECHAT

D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME... ...A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Quelques éléments de réflexion

Lutter plus ...

Pour gagner plus ...

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Préambule

L'objectif des brochures que nous élaborons est la formation de nos militants. Chacune et chacun doit pouvoir y trouver sinon des réponses, des éléments de réflexion.



Sans prétention mais avec lucidité, nous avons l'ambition de transformer nos syndiqué-e-s en militants armé-e-s de notre conception du syndicalisme, de notre démarche, de nos orientations et de nos pères revendicatifs.

Les journées d'études, les séminaires et les stages de formation syndicale vont en ce sens.

De ce point de vue, cette nouvelle brochure a une importance particulière puisqu'elle a pour but d'aider à faire de chaque camarade un combattant syndical au service de la justice sociale et de la satisfaction des revendications des salarié-e-s.

Noël LECHAT
Secrétaire Général

Brochure 1 – LA GPEC

Brochure 2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure 3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure 4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure 5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure 5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure 6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

SOMMAIRE

Préambule.....	3
-----------------------	----------

QUELQUES ELEMENTS D'HISTOIRE

<i>I) Des origines à septembre 1895</i>	<i>5-13</i>
<i>II) De 1895 à la scission de 1920</i>	<i>14-17</i>
<i>III) 1920-1936 ➔ vers la réunification</i>	<i>18-20</i>
<i>IV) 1937-1947 ➔ la deuxième guerre mondiale et les vicissitudes de l'unité</i>	<i>21-24</i>
<i>V) 1948-1968 ➔ construire l'unité d'action</i>	<i>25-28</i>
<i>VI) La CGT face à la crise [1969-1980]</i>	<i>29-31</i>
<i>VII) De 1981 à nos jours ➔ l'émiettement du syndicalisme et l'urgence du rassemblement.</i>	<i>32-34</i>

L'ESSENCE DE NOTRE SYNDICALISME

<i>1) Un syndicalisme de classe.....</i>	<i>35-36</i>
<i>2) Une organisation de masse</i>	<i>37-38</i>
<i>3) Une CGT démocratique et indépendante</i>	<i>39-40</i>
<i>4) Une CGT structurée.....</i>	<i>41-45</i>

NOTRE DEMARCHE SYNDICALE

<i>1) Vie syndicale</i>	<i>46-48</i>
<i>2) Elaboration des revendications</i>	<i>49-56</i>
<i>3) La négociation collective</i>	<i>57-66</i>
<i>4) Les institutions représentatives du personnel</i>	<i>67-72</i>

EN GUISE DE CONCLUSION	73-78
-------------------------------------	--------------

ANNEXE 1 : La fin des syndicats est-elle souhaitable ?	79-80
---	--------------

ANNEXE 2 : Adopter une charte de la vie syndicale.....	81-86
---	--------------

ANNEXE 3 : Charte de l'élu-e et mandaté-e.....	87-91
---	--------------

QUELQUES ELEMENTS D'HISTOIRE

En guise d'avertissement :

Nous n'avons pas cherché à faire œuvre d'historien mais simplement tenté de donner quelques éléments d'histoire de notre organisation syndicale. Savoir d'où l'on vient pour mieux appréhender le présent et envisager l'avenir tel est notre objectif. C'est pourquoi, nous avons choisi de traiter cette histoire sous l'angle de l'unité syndicale eu égard à la conception du syndicalisme rassemblé que nous tentons de déployer au quotidien dans les entreprises, les branches et au niveau national.

DES ORIGINES A SEPTEMBRE 1895

La révolution française de 1789 a définitivement mis fin à la société féodale. Elle aura considérablement accentué les différenciations sociales. Au cours du XIX^{ème} siècle, chaque groupe social est en recherche d'identification. Cet évènement créera les conditions de l'essor du capitalisme et en même temps l'élément de sa propre négation, le prolétariat. De cet instant la classe ouvrière commença à essayer de s'organiser. Dès 1791, la bourgeoisie s'empessa de prendre des mesures pour faire obstacle à l'organisation et à la lutte des travailleurs. Ce fut la célèbre loi « Le Chapelier du 14 juin 1791 ». Cette loi était destinée à museler la classe ouvrière naissante. Celle-ci votée par l'assemblée constituante le 14 juin 1791 est claire : interdiction de se réunir ou de se rassembler pour revendiquer. Il s'agit simplement de bâillonner les travailleurs, lesquels pouvaient être exploités, bafoués, maltraités par la bourgeoisie sans avoir le droit de se réunir entre eux, ni celui de tenir le moindre registre exposant leurs doléances. Cette loi ne sera que le complément d'un décret voté en mars 1791 sous la proposition de Pierre D'ALLARDE. Ce dernier supprime le régime des corporations synonyme de monopole par corps de métier, antagonique avec la « libre concurrence » du système capitaliste qui se met en place. Les dispositions des codes Napoléoniens de 1804 (aujourd'hui le code civil de la législation répressive du 19^{ème} siècle) seront autant d'obstacles que la classe ouvrière aura à franchir. Le mouvement ouvrier s'affirme au travers des luttes sociales et par sa participation aux grands évènements politiques qui vont continuer à façonner une conscience de classe : la révolution de 1830, l'insurrection de février 1848 et la commune de 1871. Il faut attendre 1881 pour que le droit de grève soit reconnu même si dès 1864 la grève n'est plus un délit. En effet le 21 mars, une loi est votée à l'initiative de Waldeck ROUSSEAU légalisant les syndicats

professionnels ouvriers et patronaux. Le patronat créera le Comité des Forges. Mais la bourgeoisie avait utilement remplacé l'interdiction du droit de coalition par l'atteinte à la liberté du travail. En même temps se crée à Londres l'Association Internationale des Travailleurs. D'autre part, jusqu'en 1848, les ouvriers sont privés de tous droits politiques par un code électoral qui ne donnait qu'aux riches la qualité de citoyens. Pour autant, face à la structuration du patronat, la classe ouvrière n'aura de cesse de s'organiser : compagnonnages, mutuelles, caisse de résistance, chambres syndicales de métiers. Les congrès qui se succèdent vont voir apparaître différents courants dans une période marquée par des grèves et la répression, et en particulier l'hécatombe militante de 1871.

Mais face à l'arrogance de la bourgeoisie, nous assistons à un mouvement d'unification : constitution de fédérations nationales de chambres de métiers. Parallèlement, les bourses du travail continuent de se développer. Sur le plan international, la classe ouvrière s'organise. Le congrès socialiste international réuni à Paris et auquel participe la Fédération Nationale des Syndicats décida d'un 1^{er} mai international au travail.

Le congrès déclarait :

« Il sera organisé une grande manifestation internationale à date fixe, de manière que, dans tous les pays et toutes les villes à la fois les travailleurs mettent le même jour les pouvoirs publics en demeure de réduire légalement la journée de travail à huit heures et d'appliquer les résolutions du Congrès International de Paris. Attendu qu'une semblable manifestation a été décidée pour le 1^{er} mai 1890 par l'Américan Fédération Of Labor, dans son congrès de décembre 1888 à St Louis, cette date est adoptée pour la manifestation internationale ».

Aussi en 1886 la Fédération Nationale des syndicats naît, d'inspiration guesdiste. Et en 1892 se constitue la Fédération Nationale des Bourses du Travail. Il est vrai que le pouvoir n'a pas hésité à chaque fois qu'il a pu à réprimer sauvagement les luttes des ouvriers. Ce fut le massacre de Fourmies, 9 ouvriers morts dont 8 jeunes de moins de 21 ans et un enfant de 12 ans et la grève de Carmaux. En 1887, le SECI un syndicat réunissant patrons et employé-e-s se constitue. D'orientation catholique et soutenu par le pape Léon XIII (l'encyclique de 1891) il est destiné à contrer les syndicats ouvriers. Il faut attendre septembre 1895 pour que ces deux fédérations s'unissent afin de former la Confédération Générale du Travail. Le congrès constitutif de notre CGT à Limoges repose à la fois sur un processus unitaire et sur le départ d'une partie des militants. La grève générale, l'autonomie syndicale et le syndicalisme de métier constituent les trois pans de la CGT.



Décret du 14-17 juin 1791, dit Loi Le Chapelier

Art.1. L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit.

Art.2. Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.

Art.3. Il est interdit à tous les corps administratifs ou municipaux de recevoir aucune adresse ou pétition pour la dénomination d'un état ou profession, d'y faire aucune réponse ; et il leur est enjoint de déclarer nulles les délibérations qui pourraient être prises de cette manière, et de veiller soigneusement à ce qu'il ne leur soit donné aucune suite ni exécution.

Art.4. Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, ou faisaient entre eux des conventions tendant à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations et conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme, et de nul effet ; les corps administratifs et municipaux seront tenus de les déclarer telles. Les auteurs, chefs et instigateurs, qui les auront provoquées, rédigées ou présidées, seront cités devant le tribunal de police, à la requête du procureur de la commune, condamnés chacun en cinq cent livres d'amende, et suspendus pendant un an de l'exercice de tous droits de citoyen actif, et de l'entrée dans toutes les assemblées primaires.

Art.5. Il est défendu à tous corps administratifs et municipaux, à peine par leurs membres d'en répondre en leur propre nom, d'employer, admettre ou souffrir qu'on admette aux ouvrages de leurs professions dans aucun travaux publics, ceux des entrepreneurs, ouvriers et compagnons qui provoqueraient et signeraient lesdites délibérations ou conventions, si ce n'est dans le cas où, de leur propre mouvement, ils se seraient présentés au greffe du tribunal de police pour se rétracter ou désavouer.

Art.6. Si lesdites délibérations ou convocations, affiches apposées, lettres circulaires, contenaient quelques menaces contre ceux qui se contenteraient d'un salaire inférieur, tous auteurs, instigateurs et signataires des actes écrits, seront punis d'une amende de mille livres chacun et de trois mois de prison.

Art.7. Ceux qui useraient de menaces ou de violences contre les ouvriers usant de la liberté accordée par les lois constitutionnelles au travail et à l'industrie, seront poursuivis par la voie criminelle et punis suivant la rigueur des lois, comme perturbateurs du repos public.

Art.8. Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail appartenant à toutes sortes de personnes, et sous toute espèce de conditions convenues de gré à gré, ou contre l'action de la police et l'exécution des jugements rendus en cette matière, ainsi que contre les enchères et adjudications publiques de diverses entreprises, seront tenus pour attroupements séditieux, et, comme tels, ils seront dissipés par les dépositaires de la force publique, sur les réquisitions légales qui leur en seront faites, et punis selon tout la rigueur des lois sur les auteurs, instigateurs et chefs desdits attroupement, et sur tous ceux qui auront commis des voies et des actes de violence.

LOI RELATIVE A LA CREATION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS (du 21 mars 1884)

Le Sénat et la Chambre des Députés ont adopté, le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art.1. Sont abrogés la loi des 14, 27 juin 1791 et l'article 416 du Code pénal. Les articles 291, 292, 293, 294 du Code pénal et la loi du 18 avril 1834 ne sont pas applicables aux syndicats professionnels.

Art.2. Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement.

Art.3. Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Art.4. Les fondateurs de tout syndicat professionnel devront déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, seront chargés de l'administration ou de la direction. Ce dépôt aura lieu à la mairie de la localité où le syndicat est établi, et à Paris à la préfecture de la Seine. Ce dépôt sera renouvelé à chaque changement de la direction ou des statuts. Communication des statuts devra être donnée par le maire ou par le préfet de la Seine au procureur de la République. Les membres de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de syndicat devront être français et jouir de leurs droits civils.

Art.5. Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi pourra librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ces unions devront faire connaître, conformément au deuxième paragraphe de l'article 4, les noms des syndicats qui les composent. Elles ne peuvent posséder aucun immeuble ni ester en justice.

Art.6. Les syndicats professionnels de patrons ou d'ouvriers auront le droit d'ester en justice. Ils pourront employer les sommes provenant des cotisations. Toutefois ils ne pourront acquérir d'autres immeubles que ceux qui sont nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à des cours d'instruction professionnelle.

Ils pourront, sans autorisation, mais en se conformant aux autres dispositions de la loi, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuel et de retraites. Ils pourront être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat seront tenus à la disposition des parties, qui pourront en prendre communication et copie.

Art.7. Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire, mais sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation de l'année courante. Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de pensions de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Art.8. Lorsque les biens auront été acquis contrairement aux dispositions de l'article 6, la nullité de l'acquisition ou de la libéralité pourra être demandée par le procureur de la République ou par les intéressés. Dans le cas d'acquisition à titre onéreux, les immeubles seront vendus et le prix en sera déposé à la caisse de l'association. Dans le cas de la libéralité, les biens feront retour aux disposant ou à leurs héritiers ou ayant cause.

Art.9. Les infractions aux dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 6 de la présente loi seront poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 16 à 200 francs. Les tribunaux pourront en outre, à la diligence du procureur de la République, prononcer la dissolution du syndicat et la nullité des acquisitions d'immeubles faites en violation des dispositions de l'article 6. En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être portée à 500 francs.

Art.10. La présente loi est applicable à l'Algérie. Elle est également applicable aux colonies de la Martinique, de la Guadeloupe, et de la Réunion. Toutefois les travailleurs étrangers et engagés sous le nom d'immigrants ne pourront faire partie des syndicats.

La présente loi délibérée et adoptée par le Sénat et la Chambre des députés, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 21 mars 1884.

Signé : Jules GREVY, Le Ministre de l'intérieur/ Signé : WALDECK- ROUSSEAU

TEXTES DES STATUTS ADOPTES AU CONGRES CONSTITUTIF DE LA CGT TENU A LIMOGES DU 23 AU 28 SEPTEMBRE 1895

Paragraphe I

Entre les divers syndicats et groupements professionnels de Syndicats ouvriers et d'employés des deux sexes existant en France et aux colonies, il est créé une organisation unitaire et collective qui prend pour titre : Confédération générale du travail. Les éléments constituant la Confédération générale de travail devront se tenir en dehors de toutes les écoles politiques.

La Confédération générale du travail a exclusivement pour objet d'unir sur le terrain économique et dans des liens d'étroite solidarité, les travailleurs en lutte pour leur émancipation intégrale.

La Confédération générale du travail admet dans ses rangs :

- I) les syndicats,
- II) les bourses de travail,
- III) les unions ou fédérations locales de syndicats de diverses professions ou de métiers similaires,
- IV) les unions ou fédérations nationales de métiers et les syndicats nationaux,
- V) les fédérations nationales de syndicats de diverses professions,
- VI) les unions ou fédérations nationales de métiers et les syndicats nationaux,
- VII) les fédérations d'industries unissant diverses branches de métiers similaires,
- VIII) la fédération nationale des Bourses de travail.

Ces organisations, pour être admises, devront avoir six mois d'existence.

Le siège de la Confédération nationale du travail est à Paris. Les congrès corporatifs pourront toujours changer le siège de la Confédération générale.

La Confédération nationale du travail est administrée par un conseil national.

Ce conseil est composé comme il va être dit ci-après, de délégués élus et choisis directement par les organisations confédérées. Aucun délégué ne pourra présenter plus de cinq organisations confédérées. Dans les délibérations du Conseil national chaque délégué ne pourra avoir qu'une seule voix. Pour composer le Conseil national, les unions ou fédérations locales, départementales ou régionales des syndicats de diverses professions ou de métiers similaires, désigneront chacune un délégué.

La fédération des bourses du travail, les syndicats nationaux, les fédérations nationales de syndicats de diverses professions, ou de métiers similaires désigneront chacune un délégué. La fédération des bourses du travail, les syndicats nationaux, les fédérations nationales de syndicats de diverses professions, ou de même métier, ou de métiers similaires, concourant à la même industrie, éliront chacune trois délégués.

Paragraphe II

1. Pour assurer le fonctionnement administratif du Conseil national et des institutions créées par le Conseil national ou ordonnées par le Congrès corporatif annuel, chaque organisation confédérée devra verser directement et sous sa responsabilité, le 1^{er} de chaque mois, au trésorier désigné par le conseil national, une cotisation mensuelle.

2. Cette cotisation mensuelle sera proportionnelle au nombre de membres de chaque organisation confédérée ; elle est fixée sur une graduation ainsi déterminée : pour toute organisation comprenant :

200 membres et au-dessus	1 franc
De 201 à 500	2 francs
De 501 à 1000	3
De 1001 à 2000	4
De 2001 à 3000	5
De 3001 à 4000	6
De 4001 à 5000	7
De 5001 à 6000	8
De 6001 à 7000	9
De 7001 et au-dessus	10

3. L'adhésion de toute organisation confédérée ne sera définitive, et ses délégués ne pourront être admis à siéger au conseil national, qu'après le versement de la première cotisation mensuelle.

4. Tout retard de paiement de trois cotisations mensuelles entraîne de plein droit la suspension de l'adhésion de l'organisation débitrice. Ses délégués au conseil national ne pourront dès lors, être entendus qu'à titre consultatif.

5. La radiation ou l'exclusion de toute organisation adhérente à la confédération ne pourra être ordonnée que par les congrès corporatifs annuels, après audition des délégués des organisations intéressées.

Paragraphe III

1. Les attributions du Conseil national sont ainsi établies, sans que l'énumération suivante ait un caractère limitatif :

2. Administration et correspondance intérieure de la Confédération ;

- Secrétariat du Conseil Fédéral, archives ;
- Rapports extérieurs, correspondance étrangère ;
- Trésorerie et comptabilité ;
- Statistique du travail ;
- Organisation des congrès corporatifs annuels et exécution de leurs délibérations ;

- Propagande syndicale et fédérale industrielle ;
- Unification de l'action corporative ;
- Propagande syndicale et fédérale agricole ;
- Extension et généralisation de l'institution des Conseils de prud'hommes ;
- Lutte contre la concurrence du travail dans les prisons et les couvents ;
- Lutte pour l'abolition et la répression du marchandage ;
- Lutte pour l'obtention d'une législation sur le travail comportant, avec un minimum de salaires, la fixation à 8 heures de la durée minimum du travail et le repos hebdomadaire.
- Grèves partielles, organisation de caisse de secours, arbitrage en cas de conflit entre patrons et ouvriers.
- Grève générale.

3. Le Conseil national fixe l'ordre du jour de chaque congrès ; il soumet un rapport sur sa gestion.

4. Les statuts de la présente constitution sont révisables, s'il y a lieu chaque année, par le congrès national corporatif.

5. Le congrès fixe la ville où aura lieu le congrès suivant.

6. Les associations confédérées auront seules qualités pour statuer sur les questions administratives, statutaires ou financières de la Confédération.

Dispositions complémentaires :

Toutes les organisations confédérées qui tiennent les congrès annuels sont invitées dans l'intérêt général, à tenir ces congrès dans la ville même où se tiendra la congrès national corporatif annuel, à proximité de la date fixée pour la tenue de ce congrès.

Dans toutes les villes où la même profession est subdivisée en plusieurs associations syndicales, il est recommandé à tous les confédérés d'user de leur influence et de leurs efforts pour aboutir à l'unification de l'organisation, professionnelle. Les Unions locales ou corporatives pourront en ce cas, constituer des jurys d'arbitrage qu'auront à statuer sur les litiges entre les divers syndicats.

Texte de la Confédération générale du travail, définitivement adopté par le congrès.

DE 1895 A LA SCISSION DE 1920

Le débat syndicats/partis politiques s'approfondit. Les questions non résolues des structures de la CGT empêchent encore une véritable unification de la confédération. Il faut attendre 1902, le congrès de Montpellier pour que la CGT parachève son unité.

La fédération des Bourses du travail s'efface en tant que centrale et ses organisations s'intègrent dans la CGT. Entre temps, en 1900, le journal « la voix du peuple », organe de la CGT, est créée.

En 1904, le congrès de Bourges adopte la revendication de la journée de 8 heures. Si les tendances subsistent dans la CGT, l'unité demeure face à la répression et aux manœuvres intégrationnistes du pouvoir politique.

La charte d'Amiens est adoptée au congrès de 1906. Elle marque le triomphe de l'anarcho-syndicalisme et la défaite du guesdisme. Cette charte donne au syndicalisme confédéral quelques-uns de ses traits spécifiques :

- La lutte des classes,
- La lutte quotidienne pour des améliorations immédiates,
- La lutte pour la disparition du salariat.

La CGT se réclame toujours de cette charte. Il nous faut donc revenir plus en détail sur sa signification.

LE CONTEXTE DE LA CHARTE D'AMIENS

Au tournant du XX siècle, des clivages entre « socialistes » étaient légions. L'apparition du ministérialisme, orientation qui justifiait l'entrée d'un socialiste dans un gouvernement français, exacerbait les prises de position. De son côté le Parti Ouvrier Français de Guesde et Lafargue, d'inspiration marxiste a du mal à s'imposer.

C'est dans ces conditions que l'unité socialiste se réalise en 1905. Le Parti Socialiste, section française de l'international ouvrier, fut créé comme parti de lutte des classes et de révolution. Pour autant ce nouveau parti était lui-même traversé par de nombreux courants. On y trouve « les possibilistes » de Paul BROUSSE, les « blanquistes » avec Edouard VAILLANT, les « allemanistes », les guesdistes et ceux qui gravitent autour de Jean JAURES.

C'est dans ce cadre que la CGT se doit se prendre en compte l'apparition de la SFIO. Quels rapports entre la CGT et le nouveau parti fallait-il entretenir, telle était la question ?

LE CONGRES D'AMIENS

Pour l'essentiel, 3 courants étaient présents au congrès :

- Les anarcho-syndicalistes [Griffuelhes, Monatte...]. Ils défendent une indépendance stricte vis-à-vis des partis ouvriers, puisqu'ils attribuaient au syndicat le rôle central dans le processus d'expropriation du capital.
- Les réformistes [Fédération du Livre], ils militent pour la neutralité politique.
- Les guesdistes [Renard], ils se prononcent pour « entretenir un courant de sympathie entre tous ceux qui défendent la classe ouvrière ».

1901 – Constitution de l'UIMM chargé de « régler » les problèmes sociaux.

Elle rassemble les comités de la sidérurgie, de la fonderie et des constructions électriques et navales.

Proches, le courant réformiste et anarcho-syndicaliste vont s'allier pour voter une motion qui deviendra la charte d'Amiens. [736 voix pour la motion Griffuelhes et 34 pour la motion guesdistes].

La charte d'Amiens se prononce ainsi pour un syndicalisme de classe, de masse et indépendant.

- De classe: qui tient compte d'une réalité économique et sociale qui découle de l'antagonisme capital/travail.
- De masse : qui assigne aux travailleurs un devoir d'appartenir au syndicat.
- Indépendant : vis-à-vis des partis politiques et de l'état.

LE CONTENU DE LA CHARTE

◆ La charte souligne une « double besogne » pour le syndicalisme :

- La lutte pour la satisfaction immédiate des revendications des salarié-e-s.
- La lutte contre le capitalisme, avec comme seul moyen à mettre en œuvre, la grève générale.

Si l'on fait abstraction de la question de la grève générale comme un moyen exclusif d'exproprier le capital, moyen cher aux anarcho-syndicalistes, on retrouve aujourd'hui ces mêmes préoccupations. Le syndicat est un levier pour la transformation sociale [cf. les actuels statuts confédéraux].

◆ La question de l'indépendance syndicale est posée, ce débat interne est impulsé par des militants d'orientation guesdiste.

Notons avec force qu'il ne s'agit aucunement d'une neutralité mais bien d'une volonté de ne pas être subordonné à un quelconque parti politique. Deux arguments étaient avancés par les tenants de l'indépendance syndicale :

- L'action parlementaire et la démocratie représentative constituent une impasse dans la lutte pour une transformation de la société. Seule la grève générale peut exproprier le capital.
- La propagande politique doit être extérieure au syndicat car de nature à diviser le syndicat. Il n'est possible d'unifier le monde du travail que sur le plan économique.

Dans cette optique, l'indépendance était la condition pour ne pas importer de divisions partitaires et pour forger l'unité du monde du travail contre le patronat.

Chaque syndiqué est libre d'adhérer au parti politique de son choix, mais il ne peut prétendre imposer les conceptions du parti auquel il appartient. Pour autant rien n'interdit à la CGT d'avoir des combats communs. Son ambition est d'intervenir dans la société pour la transformer radicalement, mais sans être porteur d'un projet de société. L'histoire a montré que cette question a été récurrente et les réponses concrètes souvent contradictoires.

◆ L'affirmation de la CGT comme un syndicat de classe. Mais la charte d'Amiens reste silencieuse sur la question de l'état.

Il faut attendre 1917 où les grèves se multiplient et la résistance à la guerre s'organise. Les mutineries de soldat se développent. La répression sonne le glas de l'union sacrée. Le retour à la paix est marqué par la crise économique et le chômage. Le mouvement revendicatif monte en puissance, ce qui contraint le gouvernement à signer un accord sur les 8 heures/jour sans perte de salaire et sur les conventions collectives. En 1919, sous l'impulsion du patronat et du gouvernement, la CFTC est créée sur les ruines du SECI. Si 1920 marque le point culminant de la vague revendicative, c'est aussi le point de non-retour entre les réformistes et les révolutionnaires de la Confédération, même si au congrès de Lille de juillet la scission est encore évitée. Les « majoritaires » de la CGT qui entendent poursuivre la collaboration de classe entamée avec l'union sacrée excluent les « minoritaires » qui ont opté pour la lutte de classe et le combat contre le capitalisme en 1921. Ces derniers créent la CGT-U. Le pluralisme syndical a fait place à la division syndicale CGT, CGTU et CFTC.

TEXTE DE LA CHARTE D'AMIENS

Le congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2, consultatif de la CGT : « La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat... ». Le congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classes qui oppose, sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le congrès précise, sur les points suivants, cette affirmation théorique :

Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir le groupement de production et de répartition, base de réorganisation syndicale.

Le congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation des salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de luttes correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe en dehors. En ce qui concerne les organisations, le congrès décide qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors, peuvent poursuivre, en toute liberté la transformation sociale.

1920-1936 ➔ VERS LA REUNIFICATION

Le syndicalisme va vivre 15 années très difficiles dont le seul vainqueur sera le patronat. C'est une période marquée par la mutation de l'ouvrier de métier vers l'ouvrier d'industrie. Le taylorisme est en plein essor alors que les effectifs syndicaux ne sont pas au mieux. La CGT et CGT-U restent figées sur leur opposition quant aux formes et aux moyens pour transformer la CGT. Compte tenu de cette situation, dès 1925, Pierre MONATTE dans son nouveau journal, « La révolution prolétarienne » appelle à la réunification de la CGT sans beaucoup d'échos. Et ce d'autant que l'année précédente, des syndiqué-e-s quittent la CGT-U pour fonder la CGT-SR.

Pour autant en 1930, une loi sur les assurances sociales est votée, soutenue par la CGT et dénoncée par la CGT-U. Le 30 novembre se met en place la « commission des 22 » en vue de la réunification de la CGT. L'échec du processus sera patent en 1932. La crise économique frappe le pays début 1931. Les ligues fascinantes se développent encouragées par une partie de la bourgeoisie.

Il faut attendre l'appel à la grève général « contre le fascisme » à l'initiative de la CGT et de la CGT-U le 12 février, suite à l'émeute du 6 février, pour que les deux cortèges convergent et qu'un processus de réunification redémarre. Le 14 juillet 1935, la CGT et CGT-U participent avec tous les mouvements progressistes du pays à une énorme manifestation qui donne naissance au Front populaire. La réunification aboutira en 1936 lors du congrès de Toulouse qui se tient du 2 au 5 mars.

A partir du 26 mai une vague de grève avec occupations d'usine démarre au Havre pour s'étendre à l'ensemble du pays. La victoire du front Populaire aux législatives de juin va consolider le mouvement en cours. Le pays est économiquement paralysé ce qui oblige le patronat à demander des négociations.

Le 7 juin, les accords de Matignon entre la CGT et le patronat sont signés.

Les 11 et 12 juin sont votés les lois sur :

- L'extension des conventions collectives,
- L'institution des délégués d'atelier,
- Le relèvement des salaires,
- 15 jours de congés payés,
- La semaine de 40 heures.

La dévaluation du franc en décembre 1936 est le premier coup d'arrêt du processus en cours, coup d'arrêt lourd de conséquence.

LES ACCORDS MATIGNON (7 juin 1936)

Les délégués de la Confédération générale de la production française et de la CGT se sont réunis sous la présidence de Monsieur le Président du Conseil, et ont conclu l'accord ci-après, arbitrage de Monsieur le Président du Conseil :

Article 1

La délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail.

Article 2

Ces contrats devront comprendre notamment les articles 3 à 5 ci-après.

Article 3

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement. Si une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir juridiquement réparation du préjudice causé. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 4

Les salaires réels pratiqués pour tous les ouvriers à la date du 25 mai 1936 seront, du jour de la reprise du travail, rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15% pour les salaires les moins élevés pour arriver à 7% pour les salaires les plus élevés, le total des salaires de chaque établissement ne devant, en aucun cas, être augmentés de plus de 12%. Les augmentations de salaires consenties depuis la date précitée seront imputées sur les rajustements ci-dessus définis. Toutefois, ces augmentations resteront acquises pour leur partie excédant lesdits rajustements.

Les négociations pour la fixation par contrat collectif de salaire minima par région et par catégorie, qui vont s'engager immédiatement, devront comporter en particulier le rajustement nécessaire des salaires normalement bas. La délégation patronale s'engage à procéder aux rajustements nécessaires pour maintenir une relation normale entre les appointements des employés et des salaires.

Article 5

En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers, après accord entre organisations syndicales, ou, à défaut entre les intéressés, il sera institué deux (titulaires) ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires ou suppléants) suivant l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité. Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence, à l'établissement au moment de l'élection et ne pas avoir été privés de leurs droits civils. Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement, sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle est réduite à moins de 5 le nombre des éligibles. Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles.

Article 6

La délégation patronale s'engage à ce qu'il ne soit prise aucune sanction pour faits de grève.

Article 7

La délégation confédérale ouvrière demande aux travailleurs en grève de décider la reprise du travail dès que les directions des établissements auront accepté l'accord général intervenu et dès que les pourparlers relatifs à son application auront été engagés entre les directions et le personnel des établissements.

Le président du Conseil : Léon BLUM/ Pour la CGT : René BELIN, Henri CORDIER, Benoit FRACHON, Léon JOUHAUX, Pierre MILAN, Raymond SEMAT./Pour la CGPF : Ernest DALBOUZE, René-Paul DUCHEMIN, Alexandre LAMBERT-RIBOT, Pierre RICHEMOND.

1937-1947 → LA DEUXIEME GUERRE MONDIALE ET LES VICISSITUDES DE L'UNITE

Les clivages au sein de la CGT réapparaissent à propos de la guerre civile espagnole et de la pause des réformes décrétées par le gouvernement. 1937 voit tout de même la création de la SNCF, la nationalisation de la banque de France et des usines d'armements.

Dès 1938, les accords de Munich l'échec de la grève contre les décrets lois de Paul REYNAUD du 12 novembre et celle de la mobilisation contre la politique économique du gouvernement après le congrès de Nantes exacerbent les tensions au sein de la CGT. Les réformistes de la CGT ayant pris fait et cause pour le gouvernement DALLADIER et ses réformes, sabotent toutes mobilisations.

15 000 militants CGT sont licenciés. Le pacte germano-soviétique du 23 août 1939 sème la confusion. Le bureau confédéral de la CGT vote une déclaration excluant les militants qui refusent de condamner ce pacte. Plus de 600 syndicats sont dissous et de nombreux militants arrêtés. Le 16 août 1940, le gouvernement de Vichy dissout les centrales ouvrières et patronales. Une minorité de militants rejoignent Pétain, d'autres, la grande majorité deviennent clandestins.

Avec la promulgation de la charte du travail interdisant les grèves le 4 octobre 1941, les premières luttes revendicatives émergent. Ainsi le 10 juin 1941 éclate la première grande grève avec 100 000 mineurs du Pas de Calais.

Malgré la répression, les luttes se développent. Mais il faut attendre 1943 pour que la CGT se réunifie. C'est réunifiée qu'elle participe à la Constitution du Conseil National de la Résistance le 27 mai. Le 15 mars 1944, le CNR publie son programme. Durant tout le mois d'août, la CGT organise la lutte et la mobilisation jusqu'à l'insurrection parisienne qui prendra fin avec la libération de Paris le 25 août. Si les conflits et les manifestations se succèdent notamment au regard de la solidarité avec le peuple vietnamien (début de la guerre d'Indochine 1946), la CGT reste traversée par des clivages importants. Le mot d'ordre « produire d'abord et revendiquer ensuite » va accroître les tensions eu égard aux problèmes de ravitaillement et de conditions de vie.

Malgré les bons résultats de la CGT à la première élection à la sécurité sociale mise en place 45, les grèves à Citroën, à la SNCF, dans les banques et les grands magasins, à Peugeot, Berliet, Michelin... qui se soldent par un accord CGT/CNPF pour une augmentation des salaires de 11%, les positions sur le plan Marshall sont de plus en plus antinomiques.

Le patronat lui est prêt à livrer le redressement économique aux américains.

La CGT s'empêtré dans les contradictions de la bataille de la production et la question de l'indépendance économique. Ce plan Marshall permet d'éliminer toute participation du monde du travail dans la gestion du pays. Des grèves très dures se multiplient contre la pénurie et la vie chère.

Le 19 décembre 47, les minoritaires, acquis au plan Marshall quitte la CGT. CGT-FO se constituera en 48 (congrès constitutifs) avec des subsides du plan Marshall.

Il existe alors en France cinq organisations : la CGT, la CFTC, la CGT-FO, la CGC qui s'est constituée en 44 et la FEN regroupant les enseignants qui refusent de faire un choix entre la CGT et la CGT-FO.



PROGRAMME DU CNR



Composition du CNR :

- Huit mouvements de RESISTANCE intérieure : « Combat », « Libération zone Nord », « Libération (Sud) », « Francs-tireurs partisans (FTP) », « Front National » (rien à voir avec le Front national actuel), « Organisation civile et militaire » (OCM), « Ceux de la Résistance » (CDLR), « Ceux de la libération (CDLL) »,
- les deux grandes **confédérations syndicales** de l'époque : CGT (réunifiée) et CFTC,
- six représentants des principaux partis politiques reconnaissant la France Libre, dont le parti communiste, le parti socialiste, les radicaux, la droite républicaine et les démocrates-chrétiens.

« [...] II – Mesures à appliquer dès la libération du territoire :

Unis quant au but à atteindre, unis quant aux moyens à mettre en œuvre pour atteindre ce but qui est la Libération rapide du territoire, les représentants des mouvements, groupements, partis ou tendances politiques, groupés au sein du C.N.R proclament qu'ils sont décidés à rester unis après la Libération :

[...]

5) Afin de promouvoir les réformes indispensables :

a) Sur le plan économique :

- L'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie ;
- Une organisation rationnelle de l'économie assurant la subordination des intérêts particuliers à l'intérêt général et affranchie de la dictature professionnelle instaurée à l'image des Etats fascistes,
- L'intensification de la production nationale selon les lignes d'un plan arrêté par l'Etat après consultation des représentants de tout éléments de cette production ;
- Le retour à la nation des grands moyens de production monopolisés, fruit du travail commun, des sources d'énergie, des richesses du sous-sol, des compagnies d'assurances et des grandes banques ;

- Le développement et le soutien des coopératives de production, d'achats et de ventes, agricoles et artisanales ;
- le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie.

a) Sur le plan social :

- Le droit au travail et le droit au repos, notamment par le rétablissement et l'amélioration du régime contractuel du travail ;
- Un rajustement important des salaires et la garantie d'un niveau de salaire et de traitement qui assure à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine ;
- La garantie du pouvoir d'achat national par une politique tendant la stabilité de la monnaie ;
- Un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'état ;
- l'élévation et la sécurité du niveau de vie des travailleurs de la terre par une politique de prix agricoles rémunérateurs, améliorant et généralisant l'expérience de l'office du blé, par une législation sociale accordant aux salariés agricoles les mêmes droits qu'aux salariés de l'industrie, par un système d'assurance contre les calamités agricoles, par l'établissement d'un juste statut du fermage et métayage, par des facilités d'accession à la propriété pour les jeunes familles paysannes et par la réalisation d'un plan d'équipement rural ;
- Une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours ;
- Le dédommagement des sinistrés et des allocations et pensions pour les victimes de la terreur fasciste.

1948-1968 → CONSTRUIRE L'UNITÉ D'ACTION

Malgré l'affaiblissement de la CGT, des luttes se développent dans un contexte de guerre froide. La loi sur les conventions collectives est votée. Le salaire minimum garanti (SMIG) est créé. La CGT met l'accent à partir de 1951 sur l'unité d'action à la base. Des grèves très dures tournent à l'affrontement en 1952, conduisant à des arrestations. L'importance des grèves de 1953 sur le problème de l'âge de la retraite dans la fonction publique débouche sur des luttes unitaires dans de nombreux secteurs.

Le 14 août on compte 4 millions de grévistes. Les bas salaires sont augmentés de 15%.

Le processus de grève se renforce au regard de la hausse des prix des atteintes à la sécurité sociale, du blocage des salaires et de la dévaluation. Dans le même temps, la CGT se lance dans la bataille pour la fin de la guerre en Algérie. En 1956 est obtenu la troisième semaine de congés payés. Les grèves et manifestations se multiplient de façon désordonnées en 1957 contre la guerre et la rigueur.

Le 8 février 1962 une manifestation contre l'OAS et pour la paix en Algérie fait 9 morts au métro Charonne. Une grève des mineurs en 1963 sur les salaires et le métier marque le contexte de lutte de l'époque. Après 35 jours de grève, le pouvoir cède et les mineurs obtiennent 12% d'augmentation de salaire et la quatrième semaine de congé payé. En 1964 la CFTC scissionne. La CFDT se crée. Une minorité maintient la CFTC avec sa référence confessionnelle.

Confrontées au blocage des salaires, à l'austérité, à la multiplication des fermetures d'entreprises et des licenciements, CGT et CFDT signent en 1966 un accord sur des revendications minimales. Les grèves et les manifestations unitaires se succèdent. Hormis la grève générale du 13 mai 1968 contre la répression, qui fut unitaire avec la CFDT, la FEN et l'UNEF, chaque organisation syndicale fera cavalier seul dans le contexte des événements de 1968. Ceux-ci déboucheront sur les accords de Grenelle avec notamment une augmentation de 35% du salaire minimum et la reconnaissance de la section syndicale à l'entreprise....

LE « CONSTAT » OU LES « ACCORDS DE GRENELLE »

Des réunions tenues les 25,26 et 27 mai au ministère des affaires sociales sous la présidence du 1^{er} ministre avec l'ensemble des organisations débouchent sur ce texte qui ne sera jamais signé mais appliqué.

Extrait :

« [...]

1. Taux horaire du SMIG

Le taux horaires du SMIG sera porté à 3 francs au 1^{er} juin 1968.

Le salaire minimum garanti applicable à l'agriculture ne sera fixé qu'après consultation des organisations professionnelles et syndicales d'exploitants et de salariés agricoles et des confédérations syndicales nationales.

Il a été précisé que la majoration du salaire minimum garanti n'entraînerait aucun effet automatique sur les dispositions réglementaires ou contractuelles qui s'y réfèrent actuellement. Le problème posé par ces répercussions fera l'objet d'un examen ultérieur.

La question des abattements opérés en raison de l'âge et applicable aux jeunes travailleurs fera l'objet de discussions conventionnelles.

Le gouvernement a par ailleurs, fait connaître son intention de supprimer complètement les zones d'abattement applicables au SMIG.

[...]

3. Salaire du secteur privé

Les salaires réels seront augmentés au 1^{er} juin 1968 de 7%, ce pourcentage comprenant les hausses déjà intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968 inclusivement.

Cette augmentation sera portée de 7 à 10% à compter du 1^{er} octobre 1968.

[...]

5. Révision des conventions collectives

1 – les représentants des employeurs se sont engagés à réunir dès la fin de la présente négociation les commissions paritaires pour :

- la mise à jour des conventions collectives en fonction des résultats de la présente négociation
 - la révision des barèmes de salaire minima afin de rapprocher des salaires réels ;
 - la réduction de la part des primes dans rémunérations par leur intégration dans les salaires ;
 - l'étude de la suppression des discriminations d'âge et de sexe ;
- la révision des classifications professionnelles et leur simplification.

6. Emploi et formation

Le CNPF et les confédérations syndicales ont décidé de se réunir avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration d'entreprises ;
- l'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

[...]

7. Droit syndical

Le document annexé ci-après relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, sera examiné au cours de réunions avec les organisations professionnelles et syndicales, en présence du ministre des Affaires sociales, en vue d'éliminer les points de désaccord qui subsistent.

Sur la base dudit document éventuellement amendé, le Gouvernement élaborera un projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

[000]

ANNEXE

Droit syndical dans l'entreprise

- 1- la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national (les organisations syndicales demandent protection spéciale ; le CNPF estime que le droit commun suffit).
- 2- La protection des délégués syndicaux sera assurée dans des conditions analogues à celle des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.
- 3- les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenant d'entreprise (addition proposée par les syndicats : et le droit de déterminer par accord les règles concernant la structure et le montant des salaires, primes et gratifications).

- 4- Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :
- a. Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail – syndicats) ;
 - b. Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise ;
 - c. Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs *avec communication simultanée à la direction* (réserve de la CFTD et de la CGT sur les mots soulignés) ;
 - d. Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié ;
 - e. Réunion.

Un crédit est attribué :

Aux délégués syndicaux (CNPF),

Aux sections syndicales d'entreprise, pour répartition aux délégués syndicaux (syndicats) ;

- Droit de réunir les adhérents de la section syndicale une fois par mois (pendant le temps de travail : syndicats ; en dehors des heures de travail : CNPF) ;
- Droit de réunir tous les membres du personnel de l'entreprise à des assemblées générales du personnel, ce droit doit s'exercer pendant les heures de travail, une fois par mois (syndicats).

5- Bénéfice du congé éducation payé par les délégués syndicaux (demande d'examen plus approfondi par CNPF).

6- Interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération : prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps d'absence (syndicats).

[...] »

LA CGT FACE A LA CRISE [1969 -1980]

Les bouleversements technologiques et les mutations du salariat s'accroissent. Après les événements de 1968, le changement social est à l'ordre du jour. A partir de mars 1969, première journée d'action unitaire CGT-CFDT, les luttes unitaires vont se développer dans tout le pays (LIP, Rateau...).

Cette unité porte ses fruits avec l'obtention de la mensualisation des salaires, les congés maternité, la formation professionnelle. La CGT et la CFDT s'associent à la rédaction du programme commun de la gauche qu'elles soutiennent. La crise économique s'accroît début des années 1970.

Peu à peu les relations vont se tendre entre la CFDT et la CGT. Recentrage oblige, à partir de 1978, la CFDT freine les mobilisations unitaires. C'est le cas sur la sécurité sociale ou la retraite, la CGT appelant seule. La CFDT prône le réalisme à tout prix... Quitte à laisser le terrain des revendications au patronat. Pourtant le 23 mars 1979 a lieu une énorme manifestation contre la casse de la sidérurgie.



Brève histoire de la fédération

Des sections syndicales, notamment en 1968, se créent dans des sociétés. Faute de structure d'accueil spécifique, elles se rattachent, au gré des circonstances, à des fédérations existantes : métallurgie, chimie, bâtiment, etc.

C'est en 1969 que fut créé le SNPBE (Syndicat national des personnel des Bureaux d'études) dont le but était de regrouper dans une même organisation toutes les sections syndicales CGT existants dans les bureaux d'études : codes APE 7701 études techniques, 7702 études économiques et sociologiques, 7703 études informatiques et d'organisation, 7704 travaux à façon informatique et 7707 conseil en informatique et documentation. C'était déjà admettre la diversité des activités de nos professions. D'emblée, ce regroupement des adhérents CGT des bureaux d'études du se déterminer vis-à-vis d'un projet de convention collective et donc d'une structuration de branches. C'est pourquoi, déjà le SNPBE a toujours souhaité le regroupement de toutes les sections ou organisations syndicales des sociétés d'études et de conseil. Au-delà de l'application de la convention collective, c'est la place de l'entreprise dans la production, le type de travail effectué, la composition de catégories de salarié-e-s, leurs préoccupations, leurs conditions de travail et leurs revendications particulières qui sont prédominants.

Là se sont donc retrouvées les sections des bureaux d'études techniques et d'ingénierie adhérentes peu de temps auparavant à des fédérations d'industries telles que métallurgie, construction, industrie chimiques etc... Le SNPBE adhère alors à la Fédération des employés. Compte tenu du développement de la profession, de sa structuration en branches, et de stratégies patronales cohérentes et convergentes au sein de la branche, la CGT a pris la décision de transformer le SNPBE en Fédération des Personnels des Sociétés d'Etudes, de Conseil et de Prévention, dont le congrès constitutif s'est tenu les 4, 5 et 6 décembre 1980. Cette création résultait de conjonctures et d'objectifs multiples. Malgré un soutien sans faille apporté par la Fédération des Employés au SNPBE, celui-ci ne retrouvait pas toujours, avec l'acuité souhaitée, l'expression de ses préoccupations et de sa spécificité.

Parallèlement, la Fédération des employés avait décidé, dans son dernier congrès, d'éclater ses activités dans un but de décentralisation et d'efficacité. L'opportunité de créer une Fédération des Sociétés d'études fut donc envisagée et retenue avec l'aval de la Confédération.

Pour la CGT, la création d'une nouvelle fédération répondait aux objectifs suivants :

- Poursuivre et favoriser le regroupement de toutes les organisations syndicales de ce secteur.
- Affirmer sa volonté d'adapter d'une manière optimale sa structure pour permettre, notamment aux ICT, de s'organiser au mieux de leur intérêts.
- Souligner l'intérêt qu'elle porte à ce secteur d'activité, à plus d'un titre stratégique.

En même temps, cette naissance était liée à une réelle dynamique de coopération avec les fédérations, les Unions départementales et les commissions départementales UGICT. Cette dynamique de coopération entre les structures professionnelles, interprofessionnelles et la Fédération devait viser à construire cette toute nouvelle Fédération.

En décembre 1983, 25 syndicats ou sections d'entreprises ont quitté leur fédération d'origine pour rejoindre la Fédération des Sociétés d'études. Si ce processus était intéressant à noter et montrait bien le rôle attractif joué par l'existence même de la Fédération et de son activité, le regroupement était des plus lents et se réalisait sur des bases floues. C'est pourquoi le deuxième congrès de la Fédération des Sociétés d'études, en décembre 1983, liste les critères à retenir pour le regroupement, tout en précisant que ceux-ci résultent des hésitations apparues au cours de discussions plus ou moins informelles avec les autres fédérations. La construction de la Fédération ne s'est pas faite en référence à la convention collective des bureaux d'études. On trouvait ainsi en 1983 au sein de notre Fédération une bonne dizaine de conventions différentes appliquées. A partir de là, la Fédération va se développer et se structurer avec quelques difficultés jusqu'en 1992. La Fédération a même failli disparaître du fait de son soutien à SOLIDARNOSC face au putschiste en Pologne, la Confédération n'ayant pas approuvé ce soutien officiel. En 1993, une nouvelle étape est franchie, qui se traduit par la tenue du IVème congrès en 1994 avec l'aide de la Confédération et de l'UGICT.

DE 1981 A NOS JOURS ➔ L'ÉMIETTEMENT DU SYNDICALISME ET L'URGENCE DU RASSEMBLEMENT

Après l'élection de François MITERRAND à laquelle la CGT a appelé à voter au 2^{ème} tour, la désunion est totale. La CGT demeure la seule force d'entraînement des luttes, alors que la CFDT prône le « réalisme social », FO « l'indépendance » et la CGC le « corporalisme ». Dans le même temps se constitue le groupe des 10 à partir de syndicats autonomes. A partir de 1986, la CFDT tente une recomposition syndicale avec la FEN, qui elle-même cherche à dégager un axe réformiste avec FO et la FGAF. Le 1^{er} mai 1988 est célébré par la FEN, la CFDT, la FGAF et le SNUI. En 1991, c'est la même année où la CGT est la seule organisation syndicale à soutenir la coordination nationale qui réclame des augmentations de salaire et des moyens pour la formation. Les accords CFDT-FEN ne rallient pas FO, la CGC ni la CFTC. Certaines composantes du groupe des 10 rejoignent la FEN en 1992. Le seul objectif apparent de ces différentes recompositions « ratées » est la marginalisation de la CGT. La CFDT multiplie les exclusions, d'où la création de SUD-PTT et de CRC dans les hôpitaux. La FEN éclate en 1992, création de la FSU. En 1993, l'UNSA est constituée à partir des syndicats demeurés à la FEN, la FGAF, la FMC, la FGSOA et la FAT. La CGT poursuit son travail unitaire. En 1995, FO, SUD, FSU et des militants CFDT se mobilisent avec la CGT contre les projets gouvernementaux remettant en cause les retraites. Ce mouvement social d'une ampleur exceptionnelle depuis longtemps deviendra une référence. Des syndicats CFDT quittent leur confédération pour rejoindre notamment la CGT.

L'éparpillement se poursuit. L'UNSA, reconnue représentative dans le public et le groupe des 10 tentent de se structurer. FO et CFDT connaissent des divergences internes importantes. Dans ce contexte, la CGT lance l'idée du « syndicalisme rassemblé ».

En 2003, la CGT avec FO mobilisent contre le projet de loi Fillon des retraites. C'est un échec et dans une moindre mesure qu'en 95, des militants CFDT rejoignent la CGT. Ce sera la même chose en 2008. Face à des échecs répétés, seule la bataille contre le CPE est une victoire. Pourtant la CGT conforte sa 1^{ère} place aux élections prud'homales de 2008. Dans le même temps, la CGT et la CFDT signent un accord sur la représentativité qui deviendra une loi le 22 août 2008.

Début 2009, une unité de l'ensemble des organisations syndicales contre la politique économique du gouvernement débouche sur des manifestations importantes mais sans lendemain. Le processus unitaire de mobilisation et la mise en œuvre de la loi sur la représentativité oblige à une recomposition syndicale. La CGC tente de se rapprocher de l'UNSA, la FSU travaille de manière approfondie avec la CGT. Certains syndicats autonomes rejoignent des confédérations. Ce processus ne fait que s'amorcer...

POSITION DE LA COMMISSION EXECUTIVE DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

La coordination de l'activité confédérale a pris la décision de consulter les organisations du CCN sur la « position commune relative à la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ».

La commission exécutive confédérale quant à elle, par une délibération le 16 avril 2008 pris une position.

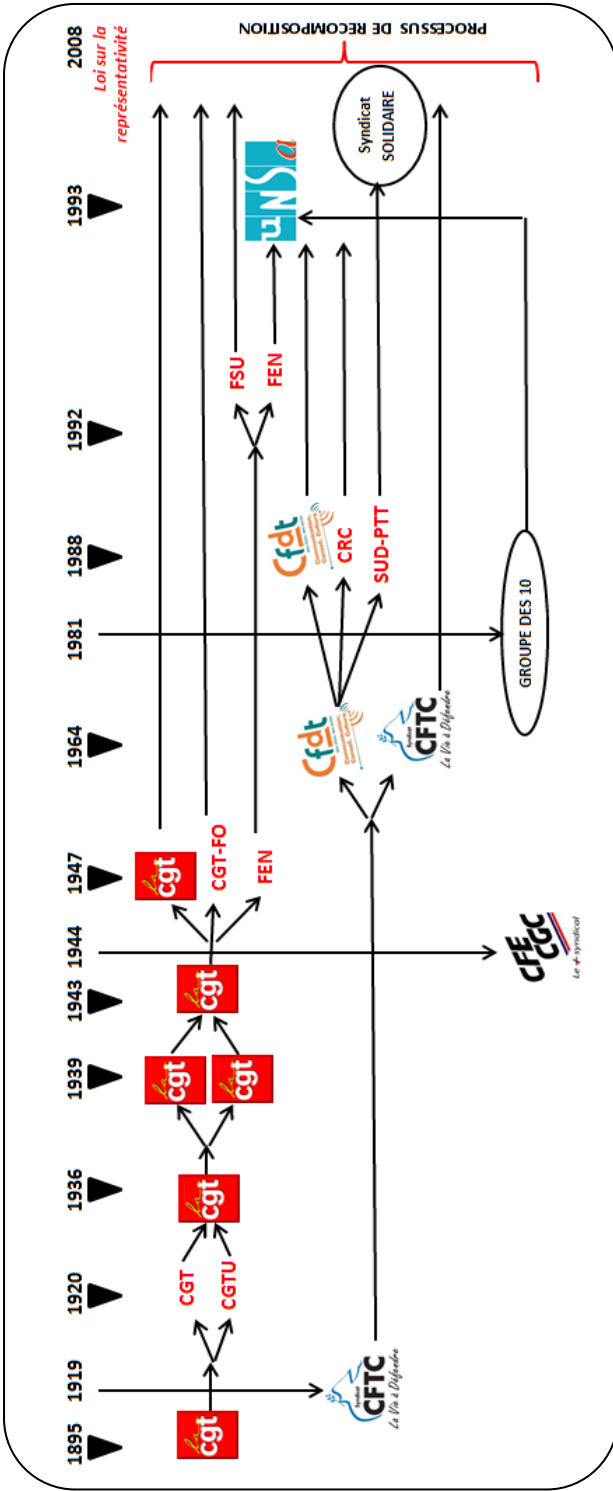
Ce texte ne nous semble être ni équilibré, ni répondre aux exigences de notre syndicalisme CGT. Pire par certain côté, sa mise en application va inmanquablement se traduire par la marginalisation de notre CGT. Et il ne suffit pas de faire référence au 48^{ème} congrès pour donner une quelconque légitimité à un texte dont l'objectif est de nous soumettre à l'alternative : disparaître ; en tant qu'organisation de transformation sociale où nous adapter.

Notre 48^{ème} congrès a mis en avant d'autres ambitions en faveur du progrès dont la démocratie sociale n'a jamais signifié répondre aux doléances patronales. Il en est :

- Des négociations avec des élus et mandatés,
- De l'élection des délégués syndicaux.

Et l'on pourrait y rajouter la question même de la représentativité telle que le texte l'envisage. En effet, le patronat n'a aucune obligation tant au niveau financier qu'à celui de la communication avec les salarié-e-s. Sans ces moyens, autant écrire que cette démocratie sera à « sens unique » avec les risques que chacune et chacun peuvent percevoir tant pour nos militants que pour nos organisations. C'est pourquoi la CGT ne doit pas apposer sa signature sur ce texte.

REPRESENTATION DE L'HISTOIRE DU SYNDICALISME FRANÇAIS



L'ESSENCE DE NOTRE SYNDICALISME

Le syndicalisme CGT est à la fois un syndicalisme de classe, un syndicalisme de masse et un syndicalisme indépendant et démocratique.

UN SYNDICALISME DE CLASSE

La CGT est une organisation syndicale de salarié-e-s qui reconnaît les classes sociales comme réalité économique. Son histoire, son attachement à la Charte d'Amiens, ses congrèsses statuts en sont des vitrines. Mais plus encore ses pratiques et ses orientations en attestent.

En effet, dès le préambule des statuts confédéraux, il est spécifié « *fidèle à ses origines, à la charte d'Amiens de 1906.... Elle agit pour une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation [!!!]* ». L'article 1 souligne que « *prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salarié-e-s et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe* ». Il apparaît important de comprendre ce que signifie une organisation syndicale de classe.

Dès sa constitution la CGT a pris acte du fait que l'émergence du système capitaliste est fondée sur un antagonisme de classe sociale. Une classe sociale se définit par la place et le rôle que jouent les femmes et les hommes dans la production. Cet antagonisme repose donc sur l'existence de deux classes sociales : la classe qui produit, c'est-à-dire les salarié-e-s et la classe qui s'approprie une partie de ce qui est produit, les capitalistes.

La classe qui produit est formée par l'ensemble des femmes et des hommes qui, dépourvus de tous moyens de production sont contraint de vendre, moyennant salaire, leur force de travail aux capitalistes qui en retirent la plus-value. La classe capitaliste est composée de ceux qui, propriétaire des moyens de production et d'échange, achètent la force de travail de ceux qui produisent pour en retirer la plus-value, source de profit.

Dans ce cadre, les classes dites moyennes ou intermédiaires ne sont que des constructions sociologiques utilisées le plus souvent avec des considérations purement idéologiques.

Le contrat de travail matérialise cet achat-vente de la force de travail par le capitaliste. De ce constat, la CGT groupe les salarié-e-s.

Mais le fait de grouper les salarié-e-s ne suffit pas à faire de la CGT une organisation de classe. Cela dépend de son opposition au système capitaliste, c'est-à-dire de ses orientations et de son action. Aussi en permanence, la CGT rassemble les salarié-e-s pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux et pour des changements radicaux. Elle lutte pour la libération de toute exploitation et en particulier contre l'exploitation capitaliste.

La lutte contre l'exploitation capitaliste explique pour une bonne part notre conception du syndicalisme eu égard aux questions liées à la négociation collective et à notre action au sein des Institutions Représentatives du Personnel.

En effet, le temps de travail, l'emploi, les salarié-e-s, les conditions de travail ne sont appréciés que dans le cadre de l'antagonisme de classe. Et à cet effet la solution ne peut se trouver que dans le rapport de force.

Force de travail :	Ensemble des facultés physiques et intellectuelles de l'homme que ce dernier doit mettre en mouvement pour produire.
Salaire :	Prix de la force de travail.
Plus-value :	La marchandise qu'est la force de travail créée plus de valeur qu'il n'en est nécessaire à son propre entretien. Ce supplément de valeur, propriété du capitaliste constitue la plus-value.
Profit :	C'est une part de la plus-value une fois soustraite les parts qu'ils doivent à l'état.

UNE ORGANISATION DE MASSE

Ce principe de masse ne date pas d'aujourd'hui. La charte d'Amiens et l'histoire de la CGT riche en expériences en sont le socle.

En effet, la seule force sociale dont dispose les salarié-e-s est à la fois leur nombre et leur rôle dans la production. Celle-ci n'a d'efficacité qu'à condition que les salarié-e-s soient organisé-e-s. Et au regard de ce que représente la CGT dans le système capitaliste, les salarié-e-s ne devraient pouvoir s'organiser que dans la CGT.

Cette organisation de masse est possible par l'existence même d'intérêts communs aux salarié-e-s nés d'une société fondée sur l'antagonisme de classe. Sur cette base, et à partir d'une bataille des idées sans aucun compromis, le rassemblement de tous les salarié-e-s dans une même organisation est possible. Les milliers d'adhérents de la CGT témoignent s'il en était besoin de cette possibilité.

Pour autant force est de constater que la CGT n'est pas la seule organisation à rassembler les salarié-e-s. Nous avons le devoir de vaincre la division et de tenter d'une façon ou d'une autre de renouer avec le pluralisme syndical au détriment de la pluralité syndicale. Là encore, c'est bien dans la bataille idéologique c'est-à-dire celle des idées à partir de réalité économique et sociale que nous trouverons les ressources nécessaires pour dépasser ces divisions.

En même temps, il faut rechercher tout ce qui nous unit et ne pas laisser le terrain du rassemblement à ceux qui aiment à cultiver la division sous couvert d'unité ou encore sous celui d'un soi-disant lien avec certains partis politiques. Et de ce point de vue le patronat tente par tous les moyens de mettre en difficulté tout processus unitaire dont les salarié-e-s ont besoin pour gagner sur la satisfaction de leurs revendications.

Mais la bataille pour un syndicat de masse passe nécessairement par la réalisation d'un ensemble de conditions :

- Une adhésion volontaire à la CGT. Cela ne peut en aucun cas être un vœu pieux ou un slogan mais inscrit dans notre démarche syndicale. Aussi être à la CGT, c'est d'abord faire grandir celle-ci et par conséquent proposer sans relâche l'adhésion. Mais cette proposition fait à chaque salarié doit s'inscrire pour qu'elle se concrétise dans une réelle activité syndicale qui articule dans la communication, analyse, contestation et proposition sur l'ensemble des sujets tant économiques que sociaux.

- La revendication au centre de l'activité syndicale. La revendication est à la fois ce qui unit les salarié-e-s et ce qui est susceptible de rassembler et d'entraîner dans la lutte. Elle doit être à la fois économique et sociale, tout en se situant sur le terrain de la lutte de classe.

- Les formes d'actions décidées par les syndiqué-e-s. En osmose avec les salarié-e-s afin d'en attirer le plus grand nombre, les actions sont décidées démocratiquement par les salarié-e-s en lien avec les revendications. Les formes d'action les plus larges et la bataille des idées que mènent les militants ont pour objectif d'élever la conscience de classe des salarié-e-s. En effet, le fait d'appartenir à une classe sociale n'est pas suffisant, il faut aussi en avoir conscience. C'est ce que chaque militant avec notre projet syndical se doit de faire. Les journaux de la CGT, les journées d'études, les formations sont autant d'éléments qui permettent à chacun d'avoir les outils nécessaires pour débattre et faire adhérer.

- L'intervention dans tous les domaines de sa compétence. Les organisations syndicales n'ont pas les mêmes compétences que les partis politiques. Pour autant, elles ne peuvent en aucun cas s'interdire de débattre de certains problèmes dans le seul intérêt de l'unité des salarié-e-s, dans une logique de transformation sociale en accord avec ses statuts et l'orientation de ses congrès. Mais la CGT se réserve aussi le droit de ne pas intervenir sur des questions qui risquent de compromettre son unité.

La solidarité et la camaraderie sont des valeurs essentielles à la CGT. Ils reposent sur l'engagement individuel pour défendre et promouvoir ses intérêts et sur celui de le faire avec les autres. Appartenant à la même classe sociale en lutte contre l'exploitation capitaliste et par conséquent pour la satisfaction des revendications portées par le syndicat, le militant CGT ne peut et ne doit avoir aucun état d'âme quant aux relations qu'il a avec les autres militants CGT : la camaraderie.

Et de ce point de vue le nom de « camarade » n'est et ne peut être assimilé à une simple façon de s'adresser les uns aux autres. Il résume l'esprit dans lequel nous travaillons ensemble. Il exprime notre appartenance à notre organisation et se trouve être le fondement de nos rapports les uns avec les autres.

UNE CGT INDEPENDANTE ET DEMOCRATIQUE

L'indépendance de notre organisation syndicale n'est pas une question mineure. Il ne s'agit aucunement que la CGT s'isole du monde dans lequel elle baigne. Ce serait aux antipodes de notre conception du syndicalisme de masse que nous recherchons. Etre indépendant signifie que les décisions sont prises par ses seuls militant-e-s et syndiqué-e-s. Et ce en toute indépendance de l'état, du patronat et des partis ou organisations politiques quel qu'ils soient.

Cette position de principe ne souffre d'aucune exception. Elle est garantie par les statuts et concerne son organisation, ses directions, ses orientations et sa démarche. Pour autant une indépendance ne signifie nullement neutralité ou même hostilité à tout ce qui n'est pas syndicat.

En partant des préoccupations et des aspirations des salarié-e-s, la CGT peut être amenée à travailler avec des partis politiques ou des associations dans le sens des intérêts des salarié-e-s. Mais la CGT doit conserver son indépendance organique, son entière liberté d'expression et de détermination. Il est par conséquent hors de question que « travailler ensemble » débouche sur des prises de décisions communes. Ce sont aux seuls adhérents de la CGT qu'appartient chaque décision au sein d'un processus démocratique.

La CGT est effectivement une organisation démocratique. C'est une règle fondamentale du fonctionnement de notre organisation. Si le syndicat CGT regroupe les salarié-e-s d'une même classe sociale, qui ont par conséquent des intérêts communs, les appréciations de chacun peuvent être différentes sur les moyens à mettre en œuvre pour les faire aboutir.

Les syndiqué-e-s peuvent avoir des avis différents sur la hiérarchie des batailles revendicatives à mener, le choix des femmes et des hommes pour les représenter.

Tous les membres de la CGT, c'est-à-dire à jour de leurs cotisations, doivent pouvoir s'exprimer librement à tous les échelons de l'organisation. C'est ce qu'on appelle la pratique de la démocratie syndicale, c'est-à-dire l'élaboration et la prise de décision collective des syndiqué-e-s.

Les statuts et les orientations de notre CGT fixent les règles de vie démocratique. Ils permettent de fixer à minima le cadre qui assure le respect et l'application des décisions de la « majorité » des syndiqué-e-s.

Notre fonctionnement et notre efficacité dépendent pour une part de la stricte observation de notre démarche démocratique.

De ce point de vue et parce que nous sommes une organisation syndicale de masse, la CGT condamne l'organisation de fractions qui nieraient le libre jeu de la démocratie.

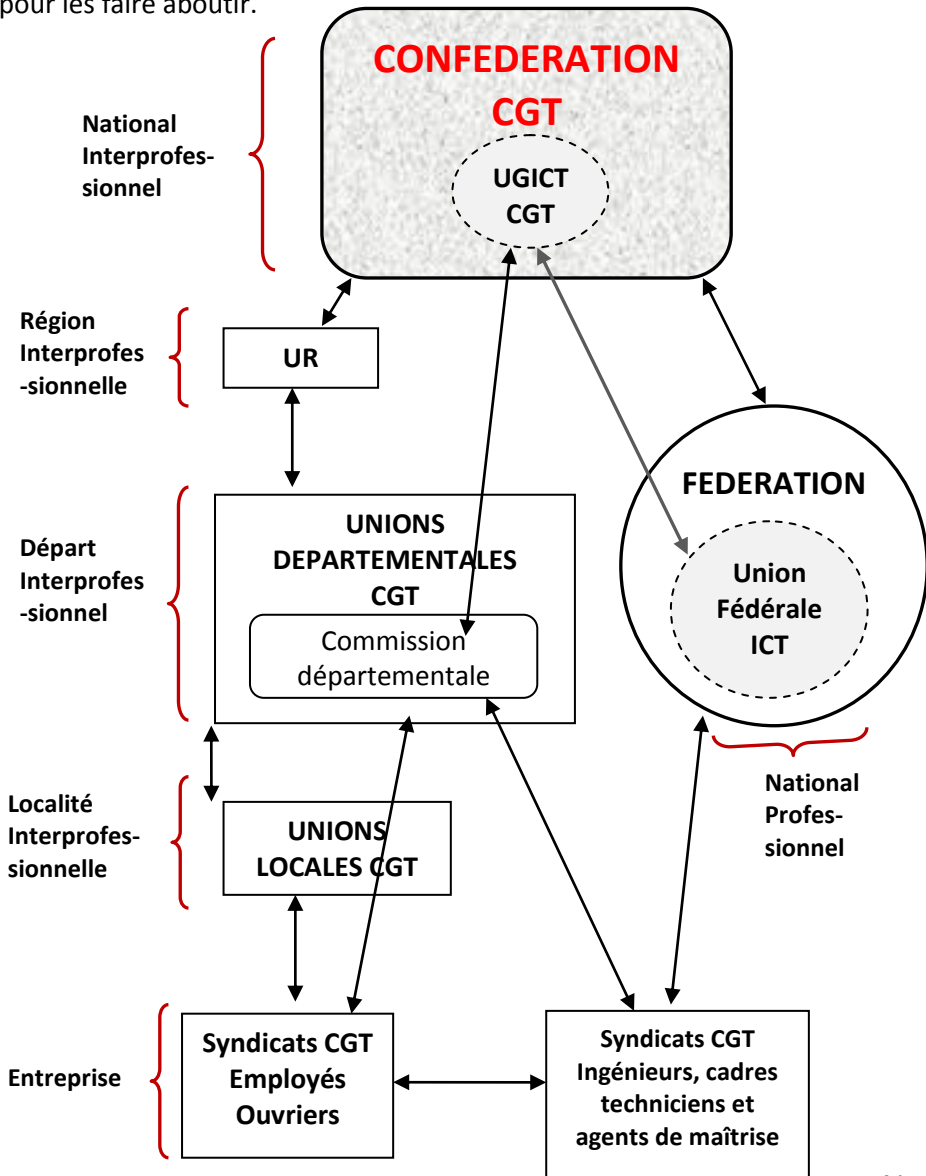
Encore faut-il que l'on s'entende sur ce que nous appelons démocratie syndicale. Celle-ci ne peut et ne doit pas se résumer à des votes qui dégageraient une majorité et une ou plusieurs minorités pour chaque décision à prendre. Cette démocratie où la dictature du chiffre l'emporte sur tout autre considération n'est pas la nôtre. C'est pourquoi nous mettons en avant non la démocratie où règne son antinomie de nombre, mais le processus démocratique qui à partir d'une bataille des idées tend au consensus, à l'unanimité.

La question du débat est donc pour nous une clé du processus démocratique. Cela signifie que chaque syndiqué doit être sur le même pied d'égalité, c'est-à-dire disposé de la formation et de l'information nécessaire avant que chaque décision soit débattue. Chacun percevra à quel point cette question est cruciale dans notre organisation, tout en reconnaissant que trop souvent nous ne poussons pas le débat assez loin.... Laisant ainsi le chiffre imposer une ligne.



UNE CGT STRUCTUREE

La structuration de la CGT n'a pas réellement changé depuis 1895. On y trouve à la fois une dimension professionnelle et une dimension interprofessionnelle. Le syndicat d'entreprise est la base de l'édifice. Il organise les salarié-e-s au sein de l'entreprise afin d'élaborer avec les salarié-e-s des revendications et construire le rapport de force nécessaire pour les faire aboutir.



Le syndicat n'a pas d'existence pour lui-même. Il est l'outil que les salarié-e-s se donnent pour s'organiser, lutter et gagner sur les revendications. Il prend appui sur la diversité du salariat ; âge, sexe, pays d'origine et contrat de travail. C'est à partir de ces diversités que se construisent les mobilisations et le rassemblement le plus large.

Le syndicat se doit donc de prendre en compte toutes les situations rencontrées eu égard aux fonctions, à l'emploi, aux rémunérations, aux qualifications, à la précarisation afin de formuler les revendications qui seront portées par le plus grand nombre. A salariat diversifié, revendications diversifiées.

Le syndicat ne peut en aucun cas en rester aux revendications d'une catégorie, même si celle-ci est majoritaire dans l'entreprise. Il doit intégrer les spécificités des salarié-e-s pour construire l'action collective. Prise en compte de l'intérêt général et des aspirations de chacune et chacun, tel est le réel enjeu dans le processus de construction de l'organisation

Si effectivement chaque expression revendicative doit être entendue, défendue, écoutée, le rôle du syndicat ne peut se limiter à être la chambre d'enregistrement des attentes et des aspirations des salarié-e-s. Il doit être en capacité, au regard de nos orientations et de ce que nous sommes de combattre les « mauvaises revendications » en plaçant la question du collectif au lieu et place de l'individuel.

De ce point de vue, les unions locales ont un rôle important à jouer. Elles permettent au niveau interprofessionnel de mener les débats et les réflexions non plus dans le cadre de l'entreprise et de la profession mais au sein de la localité où se situe l'entreprise. Aussi l'ensemble des syndicats partage leurs expériences, leurs luttes au regard d'un bassin d'emploi où ils baignent. Un enrichissement indispensable quant à notre combat pour une transformation sociale de la société.

Outre ces questions, les unions locales permettent de déployer et de renforcer la CGT en mutualisant les forces existantes dans la localité. C'est pourquoi l'ensemble des militants se doit de participer activement aux activités de l'union locale.

La Fédération quant à elle, est constituée sur une base professionnelle. Ce sont les conventions collectives qui structurent les fédérations. Elles ont pour but de rassembler les syndicats relevant d'une même convention collective dans le but de défendre, de l'améliorer ou de la transformer. La Fédération aide les syndicats, impulse et les fédère. Son rôle est de déployer et de renforcer la CGT au niveau professionnel.

D'où les liens nécessaires avec les unions locales dans ce travail de syndicalisation de masse.

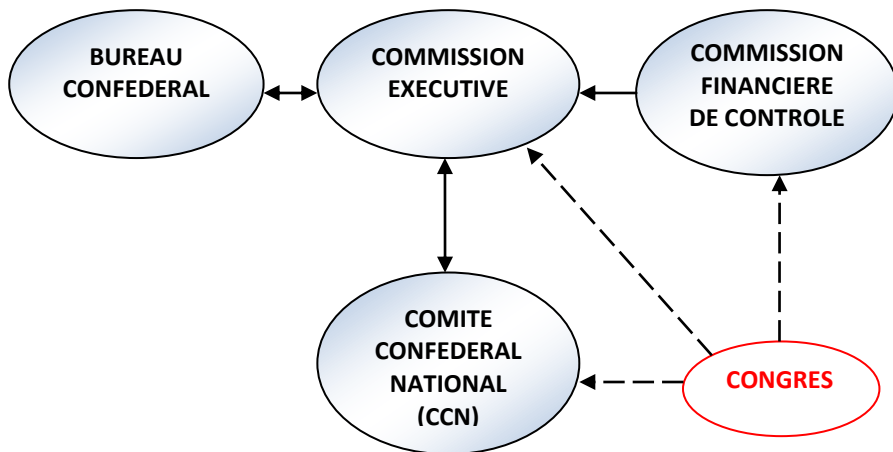
Afin que l'organisation syndicale soit efficace, la CGT s'est dotée dès le début d'un principe de relations entre toutes les organisations de la CGT qui se fondent sur la démocratie et l'égalité entre les organisations confédérées : c'est le fédéralisme.

Ce mode de vie et cette conception des relations entre les organisations confédérées reposent sur deux principes majeurs :

- Toutes les organisations qui composent la CGT disposent d'une pleine autonomie d'expression, de décision et d'action dans le respect des statuts confédéraux.
- Toutes les organisations qui composent la CGT recherchent entre elles et en permanence la coopération et la complémentarité eu égard aux intérêts des salarié-e-s.

Ainsi, les organisations confédérées sont autonomes du point de vue de la prise de décision et de leur fonctionnement, et en même temps elles prennent en compte l'ensemble des besoins du mouvement syndical. C'est cette démarche cohérente qui fait notre force. La colonne vertébrale de notre syndicalisme est cette construction permanente d'une complémentarité entre les structures verticales, les fédérations et les structures horizontales, c'est-à-dire territoriales interprofessionnelles que sont les unions locales, les unions départementales et les unions régionales. Cette construction est à l'opposé de toute centralisation. La confédéralisation résulte d'un besoin d'échanges et de coopérations nationales et interprofessionnelles pour faire aboutir les revendications des salarié-e-s.

LES ORGANES DE DIRECTION



- Les membres du Bureau Confédéral sont élus par le CCN parmi les membres de la Commission Exécutive.
- La Commission Exécutive est élue par le congrès confédéral. Les candidatures sont présentées par les syndicats via les fédérations, les unions départementales...
- La Commission Financière de contrôle est élue par le congrès confédéral, les candidats sont présentés par les syndicats via les fédérations, les unions départementales...
- Le Comité Confédéral National est constitué des secrétaires généraux des fédérations et des unions départementales.

a) Au niveau national

Sans nous étendre sur le sujet, le schéma ci-contre mérite quelques explications. Le congrès confédéral souverain par essence est celui de tous les syndicats de la CGT. Ceux-ci proposent, via leur Fédération, les membres de la Commission Exécutive confédérale et ceux de la Commission Financière de Contrôle. Et c'est au sein du CCN, qui rassemble les Fédérations et les unions départementales qu'est élaborée une liste de candidats qui sera soumise au congrès.

Le congrès vote en amendant ou non cette proposition. Il en est de même concernant le Bureau Confédéral et le secrétaire général, émanation de la Commission Exécutive Confédérale. Le CCN est une instance importante du dispositif. Il est le lieu de confédéralisation.

Composé par les Fédérations et les unions départementales, le CCN fait vivre les orientations du congrès. Chaque structure, et ce quel que soit le nombre d'adhérents à une voix.

b) Au niveau professionnel

Le schéma reste quelque peu le même dans ses grandes lignes. Le congrès de la Fédération élit une Commission Exécutive, organe de direction de la Fédération et une Commission Financière de Contrôle. En son sein sont élus le Bureau Fédéral et le secrétaire général. Entre deux congrès, se réunit le Conseil National, une sorte de mini congrès.

NOTRE DEMARCHE SYNDICALE

VIE SYNDICALE

Une activité quotidienne partant des salarié-e-s et des syndiqué-e-s ne peut se traduire que par la tenue régulière de réunions.

S'organiser, ce n'est pas attribuer des fonctions ou des responsabilités, mais C'est s'inscrire dans une démarche collective. Cette démarche met la place et le rôle de chaque syndiqué au centre de toutes réflexions.

Un salarié se syndique pour plusieurs raisons : les injustices qui l'entourent, des besoins insatisfaits, une volonté de changer les choses par son intervention personnelle. Dans ce cadre l'outil CGT doit faire en sorte qu'il s'y sente bien. Il doit en particulier se sentir libre ; être en capacité de participer aux décisions prises par le syndicat, être partie prenante du collectif. Il faut de même valoriser les compétences de chacune et chacun, et faire vivre la démocratie. La volonté initiale de chacun, se conjuguant avec d'autres dans le syndicat participe à la fois à l'enrichissement du collectif et à la construction du rapport de force. De ce point de vue, la tenue régulière de réunions où tous les syndiqué-e-s, sans aucune exception, sont invité-e-s à participer, est nécessaire.

Il faut faire en sorte que notre activité crée les conditions d'une participation active du syndiqué. L'avis et l'action de chaque syndiqué doivent compter. Les adhérents veulent donner leur opinion tout en refusant légitimement que certains imposent leur « vérité ». Ce n'est pas parce que certains disposent de temps et d'expérience, détiennent l'information que leurs arguments valent décisions. Notre responsabilité à tous, en tant que syndiqué « acteur et décideur » est de donner envie de réfléchir, d'agir durablement ensemble, d'avoir une pratique démocratique et d'élaborer des revendications qui permettent à chacun de s'y retrouver.

Mais le collectif ne peut et ne doit pas gommer l'individu. Bien au contraire, il doit permettre à chacun de se réaliser. C'est pourquoi le syndicat, outil collectif que se sont donnés les salarié-e-s pour gagner de nouveaux droits et/ou défendre des droits attaqués, se doit de prendre en compte toutes les diversités de situation. Parce que nous sommes tous différents, parce que nous n'avons pas la même histoire, parce que nous avons des opinions différentes, parce que nous n'avons pas les mêmes motivations, nous sommes la force du syndicat.

Dans ce cadre, chaque organisation syndicale, doit faire en sorte que chaque syndiqué se sente citoyen, qu'il ait envie d'être la CGT, qu'il s'y implique pleinement et qu'il y trouve sa place.

Une telle conception du syndicalisme demande des efforts pratiques. Des dispositions concrètes doivent être prises afin qu'elle devienne un mode de vie. Sachons enfin qu'il n'existe aucun modèle. Chaque base syndicale avec ses syndiqués est unique. C'est d'une pratique commune que nous pouvons faire valoir des objectifs communs.

Quelle que soit la forme d'organisation, la direction syndicale, les commissions exécutives, les délégués syndicaux ne peuvent se comporter en despote... même éclairé. Encore une fois aucun militant ou collectif de militants ne peuvent prétendre savoir et imposer aux autres. Elle a pour objectif :

- De développer la démarche CGT,
- De faire vivre la démocratie,
- De faire en sorte que chaque syndiqué participe aux prises de décision,
- De rechercher les convergences pour construire un rapport de force
- D'intégrer l'ensemble des syndiqué-e-s dans la vie du syndicat, c'est-à-dire dans les débats, les prises de décisions....,
- De s'assurer du déploiement de la CGT sur le terrain.

En fait la direction syndicale anime et impulse mais ne décide pas. Ce sont les syndiqués qui débattent des problèmes, prennent des décisions. La Direction syndicale veille à ce qu'elles soient appliquées par tous.

Celle-ci met en œuvre la stratégie et assure le suivi de l'action du syndicat... sous la responsabilité du syndiqué acteur et décideur.

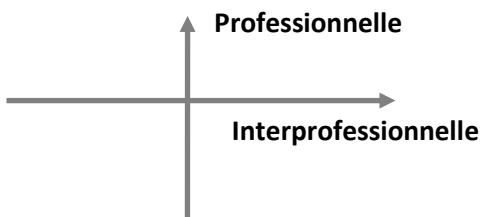
Elle doit s'attacher en priorité à l'organisation, c'est-à-dire à la connaissance du terrain et des adhérents, du renforcement, aux élections professionnelles, à la communication, à l'action revendicative et à la formation syndicale. La question démocratique au sein de l'activité syndicale est primordiale. Elle est liée à celle de la syndicalisation. En effet, notre syndicalisme est fondé sur le développement de la démocratie. Encore faut-il s'entendre sur ce que l'on nomme la démocratie syndicale.

La démocratie n'est pas quelque chose de spontané mais en perpétuelle construction. D'une certaine façon, elle est un processus qui tend vers un « absolu » en se conjuguant avec l'organisation. Ce processus procède d'un besoin et d'une aspiration des salarié-e-s qui doit faire d'eux des syndiqués acteurs et décideurs.

C'est une dialectique qu'il convient de créer entre l'expression des salarié-e-s, les propositions de la CGT et les décisions adoptées d'une manière ou d'une autre par les syndiqué-e-s. Mais pour se faire, l'organisation doit disposer de suffisamment d'adhérents pour impulser ce processus. Aussi la première exigence de démocratie est donc la syndicalisation.

En même temps, ce processus a des ressorts internes. Ces ressorts reposent sur les explications, les débats et la façon dont sont prises les décisions. La direction syndicale doit faire en sorte que les débats soient poussés jusqu'au bout. Pour ce faire chaque syndiqué doit être au même niveau de formation et d'information. Pousser le débat jusqu'au bout signifie échanger, partager et respecter les idées de chacun avec pour objectif l'unanimité. La bataille est bien d'atteindre cette unanimité. C'est ce qu'on appelle « l'absolu » démocratique. Cela s'oppose à une démocratie électorale qui fait du chiffre une vérité. Les prises de décisions doivent survenir après un réel débat. S'il y a vote, il ne peut et ne doit intervenir qu'après épuisement du débat. Il faut faire en sorte que la dictature du chiffre ne prenne le dessus. Faire voter sur une décision alors que le débat n'est pas épuisé en relève. La démocratie telle que nous l'entendons et telle qu'elle doit être entendue est un exercice difficile. Le respect des uns et des autres dans les débats et tout simplement au sein de l'organisation est indispensable. La polémique entre nous n'a pas lieu d'être. L'invective n'a pas à remplacer l'argumentation. C'est bien entre camarade d'une même organisation que nous discutons, débattons... avec ce que cela signifie en terme de comportement et d'attitude. A aucun moment il nous faut accepter de quelconque dérive mais les combattre par tous les moyens. Esprit de camaraderie et de solidarité pour un même combat.

Un syndiqué CGT est à la fois adhérent à une structure professionnelle et à une structure interprofessionnelle



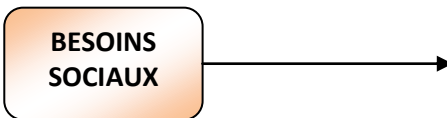
ELABORATION DES REVENDICATIONS

Le lieu où s'élaborent les revendications est le syndicat d'entreprise. C'est en terme de réponse aux besoins qu'il les construit.

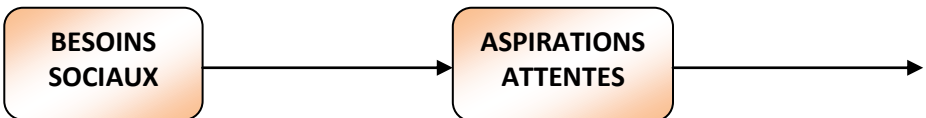
Cette réponse aux besoins constitue en elle-même un enjeu de société. En effet elle s'oppose au critère du profit et à la rentabilité financière. C'est pourquoi nous pouvons affirmer que la réponse aux besoins des femmes et des hommes est l'ancrage d'une construction d'issue anticapitaliste. De ce point de vue, le social est bien le déterminant économique et la démocratie le critère d'efficacité de ce moteur qu'est le mouvement social.

Le syndicat se doit donc d'avoir la maîtrise des besoins sociaux. Mais qu'entendons-nous par besoins sociaux ?

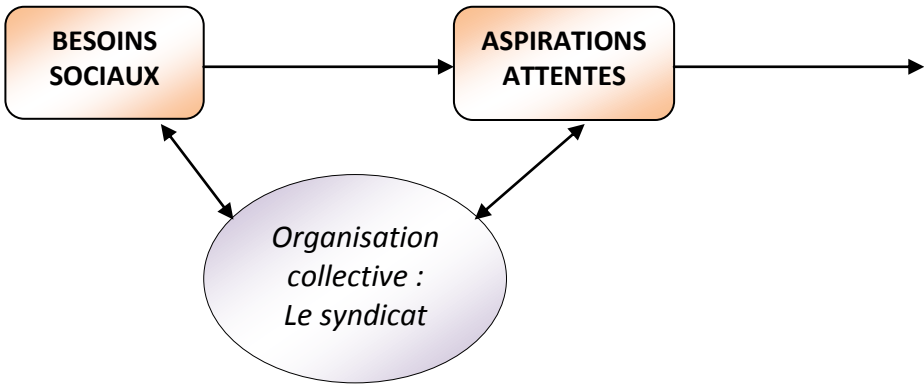
Les besoins sociaux sont l'ensemble des conditions qui permettent de s'épanouir dans la vie professionnelle et personnelle. Aussi pour vivre et se développer, l'être humain doit établir des rapports avec son environnement naturel, comme s'alimenter, se vêtir, se loger.... Et avec les autres hommes comme se former, communiquer, se cultiver..... Le travail, l'acte de production de biens ou de réalisations de services se trouvent au centre de ces rapports dans lesquelles naissent, se développent, se diversifient les besoins. Leur existence est une réalité objective. Nous pouvons inscrire la première pierre de notre schéma revendicatif :



La perception d'un besoin par un individu n'est rien d'autre qu'une attente et une aspiration.



La responsabilité du syndicat est d'alimenter la réflexion des salarié-e-s pour aider à l'émergence des besoins pour construire les aspirations et les attentes. Mieux mesurer les besoins et ceux des autres passe par le débat et pose la nécessité de l'organisation collective qu'est le syndicat.



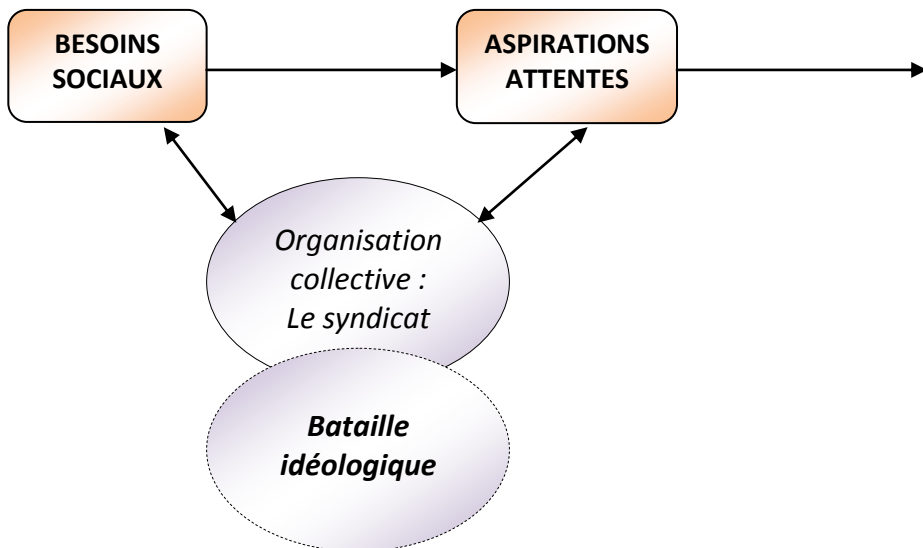
Le syndicat doit faire prendre conscience aux salarié-e-s de ses besoins. En effet les pressions idéologiques, l'isolement des salarié-e-s ; leur méconnaissance de certaines réalités telles que le lien besoin et capacité de développement, contribuent à leur en cacher l'existence.

Dans les rapports sociaux de production capitaliste, la notion de besoin est pervertie dans la mesure où le seul objectif poursuivi est la recherche du profit obtenu par l'exploitation capitaliste. Pour autant le capitalisme ne peut ignorer la problématique des besoins puisqu'ils constituent ses propres débouchés. Mais ceux-ci ne sont inscrits que dans la recherche du profit. D'autre part, pour obtenir le profit le plus élevé possible, il agit sur le salaire, l'emploi et le temps de travail.

Le capitalisme tente de résoudre cette contradiction : recherche du profit élevé /compression des salaires/réponse aux besoins permettant toujours plus de profit par notamment une vision idéologique des besoins. Cette approche conjugue :

- le fait que le besoin serait subjectif, du domaine du « phantasme ». il ne prendrait naissance que dans la tête des femmes et des hommes. Ainsi les revendications ne sauraient être légitimes.
- L'intégration idéologique des salarié-e-s aux critères de rentabilités capitalistes par différents biais comme l'épargne salariale, le management participatif...

Cette négociation des besoins ou leur prise en compte partielle pour plus de profit, conjugué au despotisme de l'entreprise, amène l'organisation syndicale à ne cesser d'entretenir une bataille des idées.

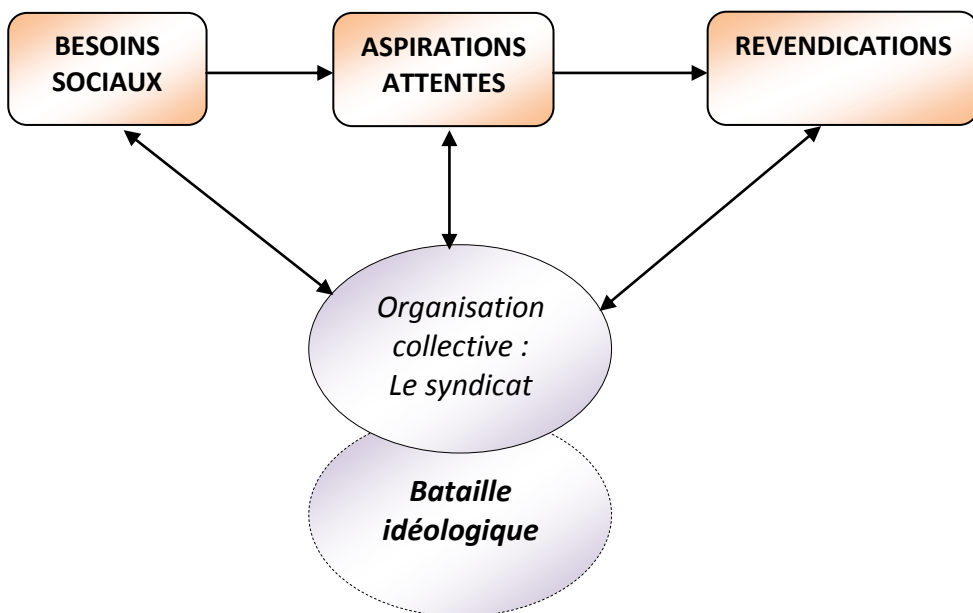


Cette bataille idéologique oblige l'organisation syndicale à former et informer chaque syndiqué. Les militant-e-s doivent être en capacité de débattre, convaincre.... les salarié-e-s sur les dossiers, les enjeux du moment.

La question de la formation est bien au cœur de cette bataille des idées. De même, l'information du syndiqué doit être permanente, et ce, afin qu'il puisse être en prise avec l'actualité et qu'il puisse débattre sereinement et en toute connaissance avec les salarié-e-s.

Ce travail ne peut se faire sans communiquer. Cela signifie à la fois d'aller au contact avec les salarié-e-s et faire de la propagande régulièrement. La discussion physique avec les salarié-e-s est un élément central de cette bataille.

Certes l'éparpillement de ceux-ci, leur dissémination chez le client rend notre tâche difficile. Pour autant, difficile n'a jamais signifié impossible. Nous devons nous en donner les moyens. Nous ne gagnerons pas cette bataille sans contact avec les salarié-e-s. Chaque salarié convaincu est à la fois un syndiqué potentiel et une victoire idéologique. Dans cette lutte, idée contre idée, chaque syndiqué compte et doit être mis à contribution. C'est le sens d'ailleurs de notre conception du syndicalisme qui fait du syndiqué un « acteur et un décideur ». C'est à partir de ce travail que le syndicat élabore des revendications.



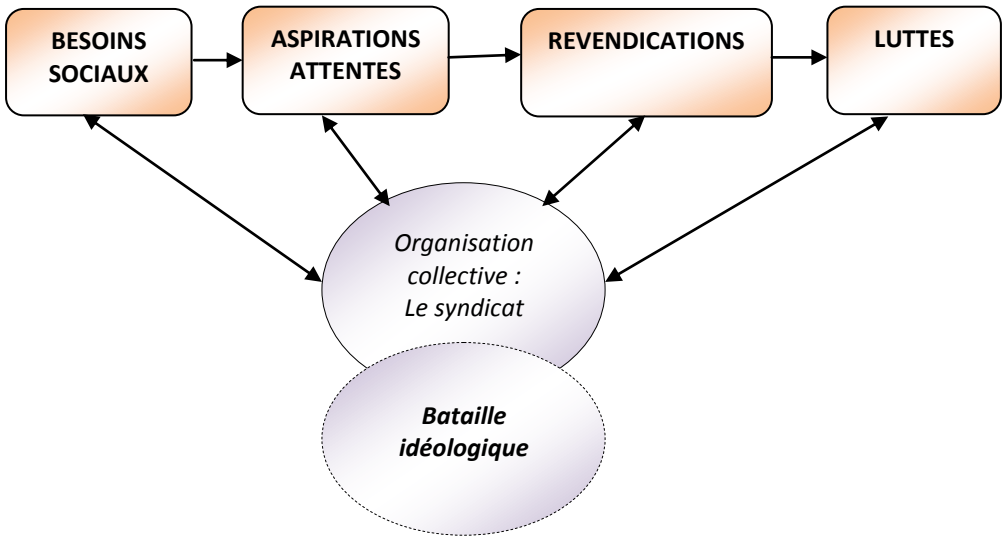
Les besoins constituent le socle de nos revendications et la base de notre pratique revendicative. Mais la diversité du salariat concoure à celle des besoins y compris dans leur expression. L'organisation syndicale doit faire des propositions ouvertes aux salarié-e-s à partir de ces diversités, sans jamais établir de catalogue à la Prévert et en cohérence avec la démarche syndicale.

Les salarié-e-s pourront enrichir celles-ci afin de trouver les moyens d'élaborer les revendications qui permettent les convergences des intérêts de chacun.

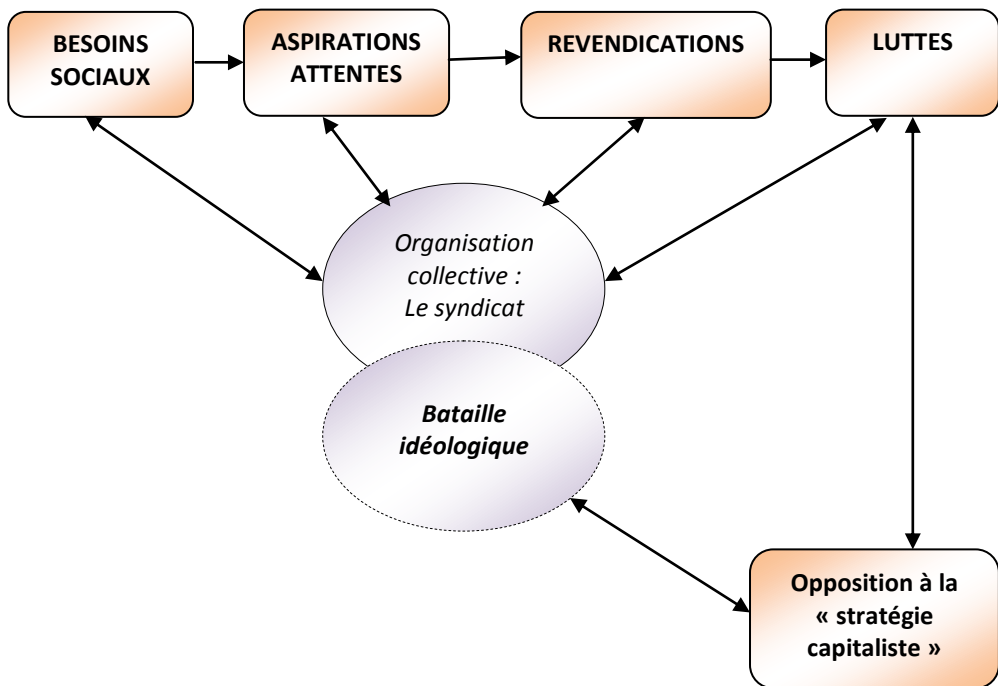
C'est pourquoi la globalisation n'est pas possible. Une activité dialectique est à construire avec les salarié-e-s : des besoins individuels/ses réalisations par l'intervention collective. Nous avons à organiser un mouvement permanent de propositions, d'écoute et de prises en compte de ce que disent les salarié-e-s. Les syndiqué-e-s jouent un rôle important dans cet échange.

Les revendications élaborées au plus près de lieu de travail sont de nature à permettre la prise de conscience des convergences d'intérêts et la construction de rassemblements fondés sur les exigences de garanties collectives de chacun et donc pour tous.

Elaborer des revendications n'est plus suffisant. Encore faut-il qu'elles soient satisfaites. Seules les luttes peuvent permettre la satisfaction des revendications.



En effet, les revendications portées par le syndicat heurtent les objectifs du patronat dans sa course effrénée à toujours plus de profit. Le social est bien au cœur de l'affrontement entre les salarié-e-s et le capital sous toutes ses formes simplement parce qu'il s'oppose à la dynamique de l'exploitation capitaliste et parce que les luttes revendicatives portent en elles-mêmes la réponse aux besoins comme critère d'efficacité économique. En fait, les luttes revendicatives s'opposent aux choix stratégiques du capital.



La stratégie du capital s’articule de trois grandes lignes :

- Les stratégies d’exploitation
- Les stratégies de domination
- Les stratégies de sélection

Les stratégies d’exploitation :

Il s’agit pour le patronat d’extorquer au salarié le maximum de plus-value sur le travail fourni. Pour cela il abaisse au maximum le prix de la force de travail. Il recourt aux suppressions d’emplois, à l’allongement de la journée de travail, à la baisse des salaires réels...

Il généralise l’individualisation et taylorise à tout va. Il flexibilise à outrance. La mise en concurrence des salarié-e-s et la multiplication de contrats de travail atypiques en sont aussi des moyens. Cette situation génère du stress, du mal être...

Mais les stratégies d’exploitation intègrent aussi des réponses aux contradictions qu’elles génèrent. Le management participatif, la formation professionnelle et la GPEC en font partie. C’est pourquoi nous devons aussi occuper le terrain concernant la formation professionnelle et la GPEC, afin que nous mettions ces outils au service des salarié-e-s.[Brochure n°1].

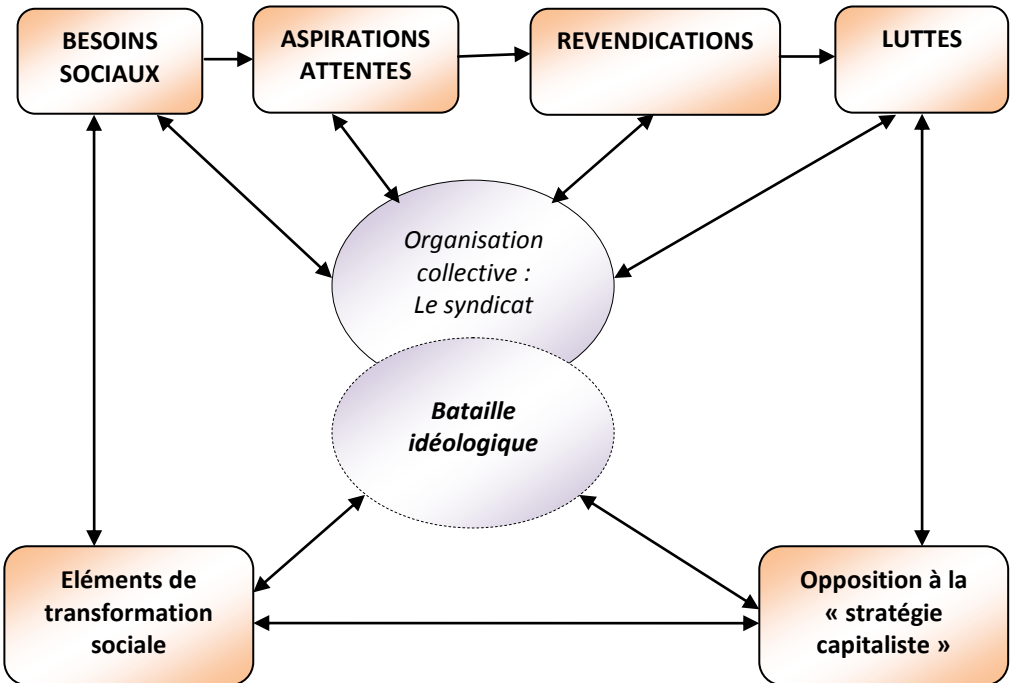
Les stratégies de domination :

Il s'agit pour le patronat de réaliser des profits. Il multiplie les fusions-concentrations-absorptions, les rachats, les OPA, les LBO... Ainsi ces groupes formés, il impose aux PME, aux régions, voir au pays son diktat.

Les stratégies de sélection :

Il s'agit de faire du profit mais avec une rentabilité maximale et rapide. Le choix des créneaux, d'activités plus rentables, de niches, de segments de marché, des clients, des activités financières et de spéculation... sont des éléments de ces stratégies. La constitution de pôles d'excellence comme les pôles de compétitivité...qui va de pair avec une gestion sociale élitiste en fait aussi partie.

Cette opposition à la stratégie capitaliste par les luttes revendicatives porte les germes de la transformation sociale.



Agir pour la défense des intérêts des salarié-e-s, c'est être en position offensive contre les exigences patronales. L'expression des besoins ne peut être le résultat de simples consultations des salarié-e-s ou de sondages d'opinion. Elle doit résulter d'un travail syndical de longue haleine au quotidien.

Ce travail de contacts, de réflexion, d'explication et l'élaboration de propositions avec les salarié-e-s, est indispensable dans la construction de nos revendications et par conséquent de la CGT. Il s'agit de créer une véritable dynamique. Celle-ci nécessite l'ancrage de notre pratique syndicale sur la défense des besoins des salarié-e-s en rupture avec l'enfermement du patronat et des gouvernements sur leurs propres revendications



LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation dans l'entreprise

Il ne s'agit pas pour nous d'examiner la question de la négociation collective. La brochure de Marie-Pierre ITURRIOZ intitulée « négociier pour gagner – guide pratique de la négociation collective dans le secteur privé » reste la référence en ce domaine. Nous allons simplement mettre en évidence les conditions de la négociation.

Celle-ci est un droit des salarié-e-s exercé par leur syndicat. Le principe : la faculté de négocier et de conclure des accords est réservée aux syndicats. Mais la négociation dépend en réalité de l'organisation syndicale dont se dotent les salarié-e-s et des actions que celle-ci mènent.

Ainsi le choix de la CGT et de l'outil « syndicat » ne peut pas être neutre. Il correspond à ce que les salarié-e-s perçoivent soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau professionnel ou encore au niveau interprofessionnel, de l'organisation.

Dans le cas où la CGT n'existe pas dans l'entreprise, ce sont bien souvent les luttes professionnelles ou interprofessionnelles qui d'une certaine manière séduisent les salarié-e-s. En ce sens les repères revendicatifs et la démarche de la CGT sont des éléments clefs.

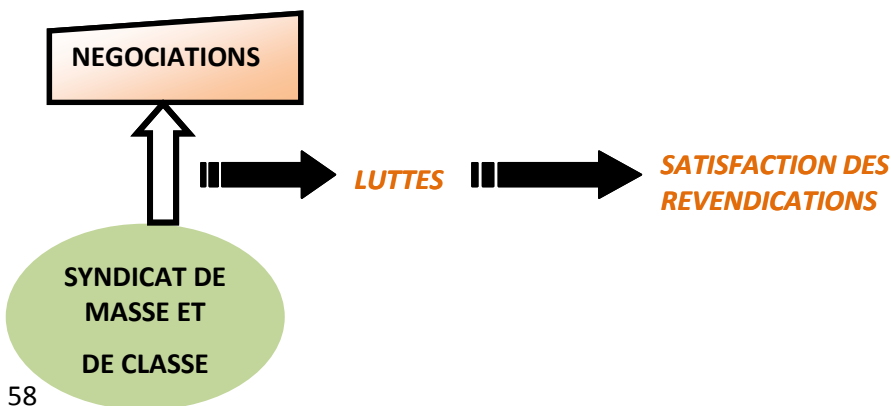
Quand une organisation syndicale CGT existe dans l'entreprise, c'est bien entendu la perception de cette dernière par les salarié-e-s qui est déterminante, tant au niveau du contact, qu'à celui des revendications eu égard à la prise en compte de leurs aspirations et de leurs attentes. Si la question des besoins, comme nous l'avons déjà écrit, est au cœur de notre stratégie revendicative, celle de l'organisation en est le poumon. Pas de stratégie revendicative CGT sans organisation de masse et de classe.

Aussi la première étape à la négociation, c'est tout simplement la construction d'une CGT qui pèse par le nombre de ses adhérents. Dans notre système économique, la négociation dépend des seuls rapports de force. Sans ce dernier, il s'agit de négocier et d'avaliser la stratégie patronale. Et la plupart du temps, les quelques miettes que nous arrachons dans ce cadre ne sont que des leurres qui ne changent pas la donne. Etre une organisation de masse, c'est aussi être une organisation qui pèse électoralement. La loi du 20 août 2008, a rendu incontournable la question électorale. En ce qui nous concerne, il ne peut y avoir de négociations que si potentiellement la CGT est en capacité d'imposer les thèmes et obtenir la satisfaction des revendications, c'est-à-dire, sans une CGT forte dans l'entreprise.

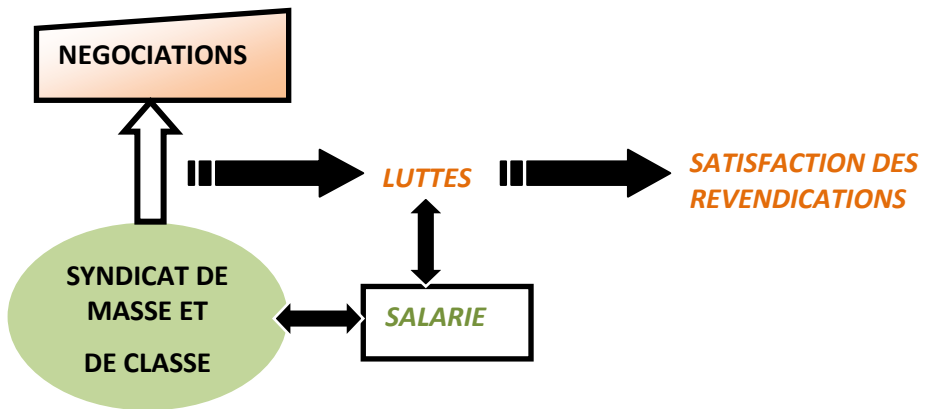
Cela ne signifie pas qu'il ne faut pas aller à la table des négociations. Mais il faut le faire en toute lucidité et éviter d'entretenir des illusions. Mais en tout état de cause, la priorité reste le renforcement de la CGT. D'où la nécessité d'assurer un service minimum à la négociation dans l'attente d'avoir une organisation syndicale digne de ce nom. Etre nombreux dans une négociation alors que la CGT pèse peu au pas dans l'entreprise en terme d'adhérents est non seulement contreproductif, mais joue le jeu du patronat. Celui-ci préfère des militants dans une négociation que sur le terrain. Nous devons donc être vigilants quant à la multiplication des réunions.



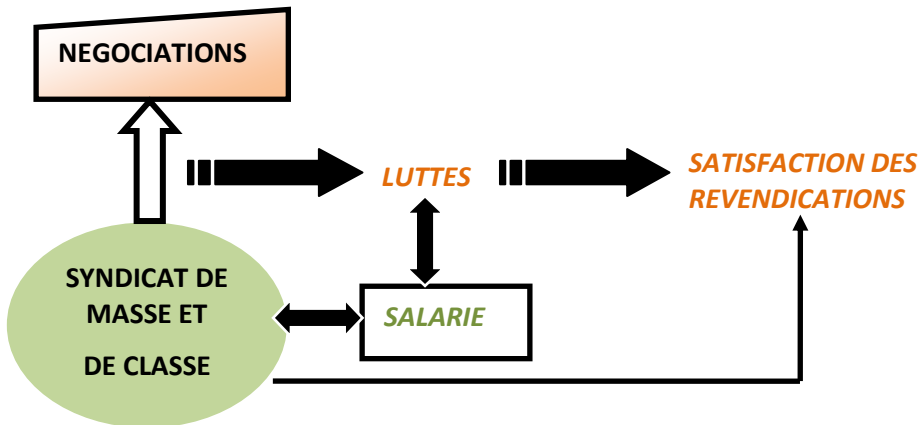
Mais la CGT n'est pas seulement un syndicat de masse, c'est aussi un syndicat de classe. Et la question de la négociation revêt d'autres aspects. Inscrite dans une logique de transformation sociale, notre organisation se doit de travailler toutes les questions à partir de ce que nous sommes et par conséquent en rupture avec les orientations patronales.



De ce point de vue, sans mobilisation des salarié-e-s dans des actions et des luttes, le patronat restera sur ses positions... parfois en les aménageant afin de faire croire qu'il prend en compte telle ou telle idée à condition que cela ne remette pas en cause ses orientations. Celui-ci ne sera amené réellement à bouger que si nous sommes en capacité d'organiser les salarié-e-s et de mener avec eux les luttes nécessaires pour imposer des négociations à partir des revendications des salarié-e-s.



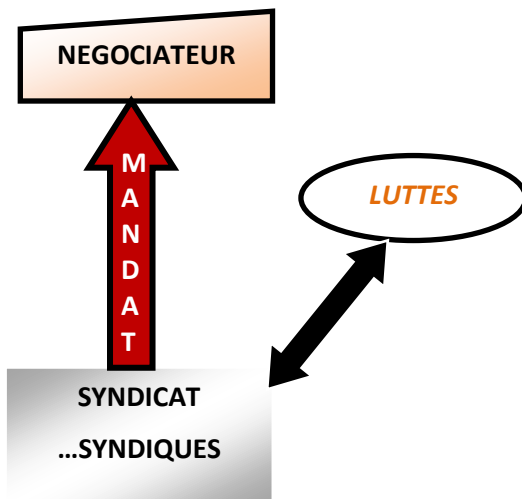
Dans ce cadre, l'accord obtenu est la résultante d'un rapport de force à un moment donné. Il peut se solder par la signature de la CGT si le compromis proposé est acceptable. Mais là encore la signature n'est pas une fin en soi même s'il est nécessaire de populariser ce qui a été gagné. Elle constitue simplement un point d'appui pour aller encore plus loin tant du point de vue de la lutte que de celui des revendications. Des luttes victorieuses appellent plus de luttes parce que la satisfaction de revendications en appelle d'autres. Et c'est à l'organisation syndicale que revient cette tâche d'entretenir cette dynamique revendicative. Cette dynamique lutte revendicative / négociation doit reposer sur ce qui est possible. Il faut être vigilant à ce qui pourrait paraître « plus radical » mais qui ne reposerait ni sur une expression des salarié-e-s, ni sur un contexte revendicatif du moment. Le syndicat doit y veiller, ni accompagnement, ni démagogie populiste.



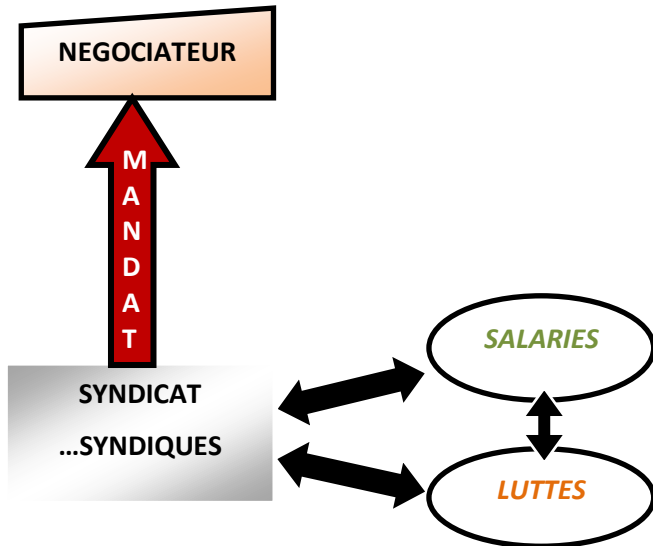
Pour ce faire nous pouvons compter sur notre indépendance vis-à-vis du patronat, du gouvernement, des partis politiques et associations de toute sorte, ainsi que sur notre démarche syndicale en matière de négociation. Ayant déjà abordé la question de l'indépendance syndicale, nous nous arrêterons uniquement sur notre démarche.

Au cœur de cette démarche se trouve le syndicat. C'est ce dernier qui donne mandat au négociateur. Les négociateurs, quels qu'ils soient, délégué-e-s syndicaux ou autres détiennent seulement un mandat de négociation, voire des orientations. Mais en aucun cas il ne peut prendre des initiatives qui ne seraient pas liées au mandat du syndicat.

Ce mandat résulte de l'élaboration des revendications que chaque syndiqué, acteur et décideur, a débattu démocratiquement. Ce sont encore et toujours les syndiqués qui décident au fur et à mesure que se déroule la négociation.



Le ou les négociateurs se doivent donc de communiquer et informer l'ensemble des syndiqué-e-s pour que ceux-ci puissent prendre les décisions appropriées, et notamment pour préparer les actions nécessaires à l'aboutissement des revendications. De la même manière, le syndicat se doit de communiquer, prendre le pouls et organiser la lutte, tout aussi démocratiquement. C'est fondamental.



Cela ne peut se concrétiser que par une définition des tâches pour chaque syndiqué-e.

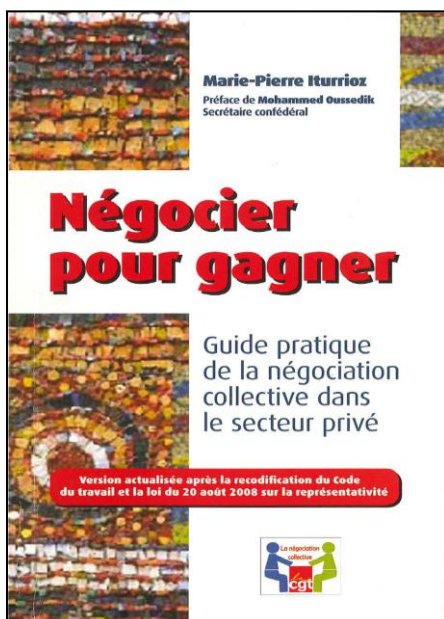
En même temps, sachons que tout n'est pas possible. Nous sommes dans une société capitaliste basée sur l'exploitation. Les limites de la négociation sont inscrites dans l'antagonisme de classe.

Pour autant chaque lutte débouchant sur des négociations peut et doit permettre d'avancer des éléments de ruptures sociales, c'est-à-dire des revendications qui s'attaquent aux intérêts des capitalistes. Il faut donc savoir apprécier chaque victoire pour la populariser au mieux. Et il n'y a pas de petites victoires.

Afin d'être plus clairs prenons l'exemple de la négociation salariale. La stratégie patronale se fonde sur l'individualisation des salaires. Chacune et chacun est amené à négocier sur une enveloppe salariale d'augmentation.

Celle-ci sera répartie par quelques managers à la tête du salarié. La CGT ne peut en aucun cas être partie prenante de ce simulacre de négociation. Pire, entrer dans ce jeu serait tout simplement contraire aux intérêts des salarié-e-s qui collectivement produisent. C'est bien de l'ensemble des salarié-e-s dont procède la création de richesses. D'autre part, il nous faut combattre la mise en concurrence des salarié-e-s par ce vil procédé. Mais là encore il faut une réelle organisation de masse pour peser sur la négociation.

De même il n'est pas possible de réclamer face aux prétentions patronales qu'une augmentation basée sur celle du coût de la vie. En rester à cette revendication serait garder le statut quo et gérer le système. Il faut aller bien au-delà et avancer des revendications claires qui permettent de modifier la part des salaires dans la valeur ajoutée. Cela signifie que les augmentations doivent non seulement prendre en compte l'évolution des dépenses et des besoins mais aussi des gains de productivité et assurer aux salarié-e-s une participation à la croissance. Elle doit aussi refléter l'évolution des qualifications et traduire pour tous un déroulement de carrière.



La prise en compte des négociations professionnelles et interprofessionnelles

Nous avons toujours beaucoup de mal à prendre en compte les batailles qui ont lieu à un autre niveau que celui de l'entreprise. Si cela n'est pas nouveau, cela reste un handicap important. Mais cette situation a certainement à voir avec nos faibles forces organisées dans l'entreprise et à une activité syndicale relativement faible. Pour autant ce ne sont pas les seules raisons, mêmes si celles-ci sont indéniablement des facteurs importants.

Il nous apparaît que deux autres éléments sont à prendre en considération :

- Un certain corporatif
- Un manque de formation / information syndicale.

Nous ne reviendrons pas sur la nécessité d'être une organisation de masse, qui permet d'avoir une réelle activité syndicale avec ce que cela implique en terme de démarche syndicale. Nous nous arrêterons sur les deux autres facteurs qui posent eux aussi problème au regard de ce que nous défendons.

Le « certain corporatif » correspond en fait à un « enfermement » sur l'entreprise.

Ainsi, l'organisation syndicale ne traite que les questions propres à l'entreprise, déléguant au mieux quelques camarades pour telle action nationale. Mais trop rarement, il y a une construction de mobilisations à cet effet au sein de l'entreprise. Et chacune et chacun y va de son explication. Pour les uns, le manque de moyens pour ce « surcroît » d'activité, pour les autres le « désintérêt » des salarié-e-s, ou encore la « spécificité de nos catégories professionnelles, de nos secteurs... ».

Si ces éléments sont certes à prendre en considération, il n'en reste pas moins qu'ils ne peuvent servir de justification à une non prise en compte des batailles que l'on mène au niveau national. En effet ces batailles ne peuvent être considérées comme extérieur à l'entreprise. Bien au contraire. C'est dans l'entreprise qu'elles doivent d'abord être menées.

Ces batailles ont leurs assises dans l'entreprise. L'organisation syndicale a pour tâche d'articuler les revendications entreprises / interprofessionnelles et d'organiser la bataille idéologique.

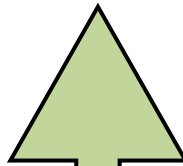
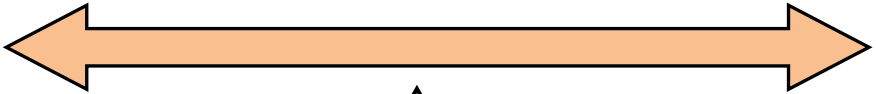
Cela signifie qu'elle se doit de faire percevoir les enjeux par les salarié-e-s. Prenons la question des retraites. Distribuer un tract national ne suffit pas. Il faut l'adapter aux réalités de l'entreprise, aux spécificités... Il faut retravailler la communication pour une réelle prise en compte par les salarié-e-s. Ce d'autant que cette question est intrinsèquement liée aux questions d'emploi, de salaire et de temps de travail. Plusieurs entrées s'offrent toujours à l'organisation pour traiter les sujets et mener efficacement la bataille idéologique.

Mais pour mener à bien cette bataille idéologique il faut des syndiqué-e-s informé-e-s et formé-e-s. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas. L'organisation syndicale doit faire un effort particulier en la matière afin que chaque syndiqué puisse participer activement aux batailles des idées pour convaincre les salarié-e-s. De ce point de vue, le cursus de formation proposé par les unions locales et les unions départementales est le socle indispensable. Les journées d'études distillées par la Fédération en sont, elles, les compléments nécessaires. Sans oublier le rôle important qu'ont nos camarades ayant de l'expérience dans l'accompagnement de nos jeunes militants.

C'est pourquoi chaque organisation syndicale se doit d'envoyer ses syndiqué-e-s en formation. Il n'y a qu'à cette condition que nous pourrions gagner la bataille des idées dans l'entreprise sur des questions dépassant stricto sensu cette dernière.

Un syndiqué acteur et décideur, parce que formé et informé

CHAMP DES CONNAISSANCES



**P
R
A
T
I
Q
U
E
V
I
E
S
Y
N
D
I
C
A
L
E**

A ces différentes étapes, acquisition de compétences et de connaissances :

- Information
- Formation

Permanence de cette acquisition dans la vie et l'activité syndicale

ACTEUR DE LA CGT :

- Comme syndiqué
- Comme responsable
- Comme élu, DS, RS...

- ACCUEIL
- RECEPTION DES ELEMENTS DE CONNAISSANCE

FORME ET INFORME PARCE QU'OUTILLE

Outiller pour la responsabilité syndicale :

- Pratique syndicale
- Information
- Formation

Outiller pour rester acteur toute sa vie syndicale :

- Pratique syndicale
- Information
- Formation

- Journées d'études fédérales
- Journées de formation fédérales et confédérales

Outiller pour le mandat :

- Pratique syndicale
- Information
- Formation

ADHESION A LA CGT

- ✓ Connaissances initiales
- ✓ Accueil, premiers éléments de connaissances
- ✓ Mise en perspective du « cursus formation »

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Il ne s'agit nullement de décrypter ce que sont ces institutions mais de mettre en exergue notre conception de celles-ci et la démarche CGT envers chacune.

Les délégués du personnel

Dès le XIX siècle, les salarié-e-s ont de façon spontanée, désigné certains d'entre eux pour aller porter leurs réclamations à l'employeur. En 1899, une décision de Waldeck-Rousseau, ministre du travail institue des représentants élus par les salarié-e-s. Son objectif est de mettre fin à une série de conflits dans les usines Schneider au Creusot. Albert THOMAS, ministre de l'armement, impulse la même démarche dans les usines d'armement sous contrôle gouvernemental. C'est le même qui incite le patronat à dialoguer avec les organisations syndicales. La mission de ces délégué-e-s est limitée à la présentation des revendications qui n'ont pas reçu satisfaction.

L'avènement du gouvernement de front populaire en 1936 va préciser les choses en la matière. L'institution des délégués du personnel qui est créé découle d'un compromis entre la CGT et le patronat. En effet, Léon BLUM les a réunis à Matignon pour négocier une solution de sortie aux grèves de 1936. Afin de contourner les prétentions du syndicat à s'implanter dans les entreprises, l'idée d'instituer des délégués élus par tous les salarié-e-s syndiqué-e-s ou non est retenu par l'article 5 des accords des 7 et 8 juin 36 dits accords Matignons.

La loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives fait mention des délégués du personnel. En effet, selon celle-ci, les conventions ne pouvaient être étendues que si des stipulations relatives à cette institution dans les établissements de 10 salarié-e-s avaient été négociées. Les litiges quant à l'interprétation de la loi ont obligé le gouvernement à rédiger un décret de loi le 12 novembre 1938 qui impose la désignation de délégués dans les entreprises de plus de 10 salarié-e-s. Après la parenthèse Vichy, l'institution est rétablie par une loi du 16 avril 1946 et retouchée à plusieurs reprises notamment par la loi Auroux du 28 octobre 1982. Cette institution est donc la plus vieille. Elle a été conçu dès le début avec l'objectif de contourner les organisations syndicales et d'éviter tout conflit social par le biais d'un pseudo dialogue social.

Mais depuis son origine, l'institution a évolué et le droit syndical s'est imposé au fil des luttes.

Aussi, aujourd'hui, l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements d'au moins onze salarié-e-s. Il peut y avoir aussi des délégués de site.¹ Du fait de la faiblesse du seuil d'effectif exigé par la loi pour leur mise en place, c'est l'institution la plus répandue dans les entreprises.

La loi leur attribue certaines missions spécifiques², certaines attributions destinées à pallier l'absence d'autres institutions représentatives du personnel³. De même l'employeur peut décider sous certaines conditions, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Un délégué du personnel peut être aussi délégué syndical sous certaines conditions »⁴.

<u>ATTRIBUTIONS SPECIFIQUES</u>	<u>ATTRIBUTIONS SUPPLETIVES</u>
<p>*Réclamations « relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ».</p> <p>*En relation avec l'inspection du travail et les autres institutions représentatives.</p> <p>*Droit d'alerte en matière de protection des droits et libertés des salarié-e-s.</p> <p>*Diverses missions ponctuelles.</p>	<p>*mission de CHSCT, en cas de carence</p> <p>*mission du CE : « en l'absence du comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration de la productivité et de l'organisation générale de l'entreprise [...] » en l'absence de CE, information consultation en matière de licenciements collectifs pour motif économique.</p> <p>*conclusion d'accords collectifs sous certaines conditions.</p>

¹ Article L2312-5 du code de travail.

² Article L2313-1 du code de travail.

³ Article L2313-16 al 2, L2313-15, L2232-23, L2313-8 du code de travail.

⁴ Article L2143-6 du code de travail.

Les délégués du personnel CGT n'existent ni par eux-mêmes, ni pour eux même. Ils appartiennent à l'organisation syndicale à laquelle ils doivent rendre des comptes. En effet, c'est l'organisation syndicale qui collectivement et démocratiquement élabore les listes après avoir négocié le protocole d'accord électoral.

Une fois élu, c'est dans l'organisation syndicale que les orientations sont décidées. Tant la méthode de travail que l'exercice même des missions appartiennent au syndicat ou à la section syndicale. Et ce avec un seul objectif : la défense des intérêts des salarié-e-s. De ce point de vue les délégués du personnel CGT se doivent après avoir contacté les salarié-e-s, de remonter les réclamations à l'organisation qui les retravaillent et les restructurent afin d'exprimer au mieux les demandes des salarié-e-s. C'est aussi à partir de ces éléments que des tracts doivent être élaborés et distribués au moins de façon concomitante avec la réunion des délégué-e-s du personnel qui porte sur les dites réclamations.

Le Comité d'Entreprise

Faire du comité d'entreprise une arme au service des salarié-e-s. Tout un programme qui ne va pas de soi. Il est vrai que jusqu'en 1945, la CGT s'est battue contre une représentation élue du personnel. Elle y préférerait la démocratie directe et le mandat impératif. Le « contrôle ouvrier » était alors l'idée dominante. Les représentants syndicaux, mandatés par l'organisation syndicale, ne devaient rendre des comptes qu'à cette dernière.

Le régime antidémocratique de Vichy va changer la donne. La CGT accepte l'idée d'une représentation élue du personnel mais avec des garanties :

- Le 1^{er} tour est réservé aux listes des organisations syndicales,
- La révocation des élu-e-s sur proposition de l'organisation syndicale des intéressés après approbation de la moitié du collège électoral,
- Un représentant des organisations syndicales au conseil avec voix consultative.

Déjà, à ce moment-là, se pose la question d'un comité d'entreprise au service des revendications ou d'un comité d'entreprise, agent de coopération avec la direction. Pourtant jusqu'à la guerre froide, il existe un relatif consensus qui fait du comité d'entreprise une véritable arme des salarié-e-s.

Il est à la fois instrument de l'action syndicale, rouage du mouvement syndical de qui il reçoit son impulsion et organe de revendications. Des liens organiques sont à tisser entre le syndicat et le comité d'entreprise.

A aucun moment, nos représentants au comité d'entreprise ne doivent se comporter comme des gérants loyaux de l'entreprise.

La lutte de classe, elle passe aussi par le comité d'entreprise. C'est d'ailleurs dans ce cadre que le représentant syndical au comité d'entreprise peut jouer tout son rôle en systématisant des déclarations CGT en début de réunion au comité d'entreprise.

Afin que les élu-e-s CGT ne soient pas à la remorque du patronat, il faut que ce soit le syndicat, c'est-à-dire les syndiqué-e-s acteurs et décideurs, avec sa démarche qui impulse et donne les orientations. Elu-e-s par les salarié-e-s sur une plateforme CGT, élaborée démocratiquement par le syndicat, ils ne peuvent et ne doivent représenter qu'eux-même ; ils défendent d'une manière ou d'une autre les orientations sur lesquelles ils ont été élu-e-s.

Le C.H.S.C.T

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail est une institution très importante.

Le C.H.S.C.T. est une construction politique et historique. Il a fallu pas moins de 170 années de lutte et de revendication pour en fixer le fonctionnement, les missions et les domaines de compétence.

Le premier texte sur la question de la santé au travail est la Loi du 22 mars 1841 limitant la durée du travail des enfants. Mais la réelle origine des C.H.S.C.T se trouve dans la création des délégués mineurs inscrite dans la Loi du 8 juillet 1890.

C'est un des premiers textes qui fait références à une représentation du personnel orientée sur la sécurité.

Si les lois du 2 novembre 1892 sur l'organisation de l'Inspection du Travail et du 12 juin 1893 sur les mesures de prévention obligatoire du Code du Travail demeurent importantes dans le dispositif, c'est la loi du 9 avril 1898 qui sera la première à assurer une protection minimal du corps des travailleurs avec la reconnaissance du concept d'accident du travail.

Le décret du 10 juillet 1913 fixe dans les mesures d'hygiène, de sécurité et de prévention des incendies dans les locaux de travail.

Les avancées en matière de protection de la santé des travailleurs seront excessivement lentes. La crise économique, la division syndicale et la mise en place du Taylorisme ont constitué autant de frein à l'amélioration des conditions de travail.

Parallèlement une certaine frange du patronat entreprend une réflexion sur la fatigue au travail qui coute cher en efficacité productive. Il tente de mettre en évidence les liens de causes à effet entre les opérateurs et l'accident... tout en jetant la faute de ce dernier sur les travailleurs.

La mise en place de la Sécurité Sociale, la création d'un système de réparation, médical et financier, pour les victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'institution de la médecine du travail vont donner un nouvel élan au développement de la problématique de santé au travail.

En 1947, le rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité est reconnu par la mise en place des C.H.S. (décret 47-1430 du 1^{er} août 1947). Ce décret stipule que les représentants du personnel ont un rôle exclusivement consultatif et disposent de missions de prévention et d'application des protections individuelles et collectives des salarié-e-s.

Mais le C.H.S. ne bénéficie pas de la reconnaissance institutionnelle. Les événements de Mai 68 vont commencer à changer la donne. Les années 70 vont voir l'émergence de la « sécurité intégrée ».

L'ergonomie va être utilisée pour soutenir les politiques de préventions des risques professionnels. La sécurité intégrée une nouvelle manière de penser la sécurité au travail.

L'accident n'est plus une imprudence mais l'aboutissement d'un enchaînement de cause matérielle, organisationnelle et humaine qu'il faut analyser, c'est dans ce cadre que née l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (A.N.A.C.T.), par le biais de la loi 73-1195 du 27 décembre 1973.

Mais il faudra attendre la loi du N°76-1106 du 6 décembre 1976 qui introduit la notion de sécurité intégrée et renforce la notion de l'obligation de sécurité.

L'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, après les fortes mobilisations et les luttes des années 1970, permet l'élargissement de la négociation sociale et le développement du rôle des instances représentatives du personnel. C'est dans ce cadre qu'en 1982 est créé le C.H.S.C.T qui lie hygiène – sécurité à condition de travail. (Loi 82-1097 du 23 décembre 1982 dite « Loi Auroux »).

Le C.H.S.C.T. devient la seule instance de représentation du personnel compétente en matière de prévention et santé au travail.

En décembre 1991, une loi transpose en droit français les dispositions d'une directive européenne sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir la prévention des risques professionnels.

Aujourd'hui, force est de constater que nous ne nous investissons pas assez dans cette institution si cruciale au sein des entreprises, et ce d'autant que la souffrance au travail explose de façon exponentiel.

Là encore, c'est à partir de l'organisation syndicale que les orientations en matière de C.H.S.C.T. doivent se prendre. Il faut comme pour le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel que le syndicat soit le cœur de la réflexion, des décisions et de l'action du C.H.S.C.T.

Aussi, chaque élu CGT au C.H.S.C.T. se doit d'informer l'organisation de ce qui se passe dans cette institution. Et c'est à l'organisation de décider de ce qu'il doit être fait.



EN GUISE DE CONCLUSION

Nous n'avons pas d'autre prétention dans ces quelques lignes que de donner quelques pistes afin de mettre en débat ce qui nous paraît être fondamental pour que la CGT reste notre CGT, une CGT de classe et de masse au-delà de slogans plus inopérants les uns que les autres.

Pour ce faire, il suffit de faire vivre notre démarche fondée sur l'antagonisme patronat salarié et ayant pour moteur la démocratie. C'est avec et à partir de cette démarche que nous pouvons construire notre organisation dans chaque entreprise en proposant aux salarié-e-s de se syndiquer.

Vaincre les déserts syndicaux et pérenniser ce qui existe déjà, doit être notre priorité. De ce point de vue, nous ne pouvons que partager le discours de Philippe LATTAUD au CCN des 2 et 3 février 2011 : « La syndicalisation de masse et un déploiement de la CGT parmi 80% de salarié où elle ne rayonne pas aujourd'hui : n'est-ce pas la première clef pour construire un tout autre rapport de force ? ».

Et ce d'autant que nous partageons aussi le diagnostic Confédéral sur la mutation du salariat. D'ailleurs notre fédération est née du fait même de ces mutations. En effet la plus grande partie de nos champs d'activité est constitué de secteur que d'aucun qualifie de « laboratoire social ». Ces secteurs des nouvelles technologies ont mis en place des organisations du travail toujours plus novatrices en termes de régression sociale et de management particulier.

Les salarié-e-s sont soit des Ingénieurs, Cadres, et Techniciens prestataires de service hautement qualifiés soit des précaires. Et nous avons toujours su par nos réflexions, nos analyses et nos revendications être en osmose avec ses mutations, d'où notre progression de 10% en moyenne par an depuis 1993. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur les structures interprofessionnelles, notamment les Unions locales, un des éléments majeurs du déploiement de notre organisation.

Cet appui a été rendu possible grâce à nos organisations ancrées dans l'entreprise et la profession. Aussi le lien stratégique pour la syndicalisation et la construction du rapport de force a été et demeure le syndicat d'entreprise. C'est à travers celui-ci que les revendications, en osmose avec les préoccupations des salarié-e-s, sont élaborées.

Loin d'être une structure décalée, il est le lieu d'analyse, de réflexions, de mise en commun et de mise en mouvement des salarié-e-s.

En effet, l'entreprise est le lieu d'exploitation et de confrontation entre les salarié-e-s et le « capital ».

Il n'y a pas d'autre endroit dans le système capitaliste et ce quel que soit le statut (ou son absence) du salarié et la soi-disant « instabilité » de l'entreprise. La bataille contre l'exploitation capitaliste a donc lieu dans l'entreprise. De ce point de vue notre activité revendicative est un élément majeur de cette bataille.

Les syndicats d'entreprise sont affiliés à leur fédération professionnelle, celle-ci regroupe en général plusieurs champs professionnels. Cette organisation, que l'on appelle le fédéralisme, est assise sur le combat de classe et l'autonomie de décision et d'initiative des structures de base. La fédération permet l'expression de la solidarité entre les salarié-e-s d'un même « métier ». Il ne s'agit pas de cultiver un quelconque corporatisme, mais de travailler la question même du métier remis en question depuis des décennies. C'est le cas de notre fédération. Autrement dit, c'est bien à partir des conventions collectives que se sont structurées les fédérations. Ce sont des choix qui ont été assumés par toute la CGT. Cette conception de notre syndicalisme a fait ses preuves et continue à produire ses effets... et pour longtemps. Notre fédération a ainsi pu avec ses faibles moyens, multiplier par plus de 5 son nombre d'adhérent depuis 1994.

La mise en place de « champs stratégiques » dans lesquels les Fédérations dans le cadre du fédéralisme peut-être un élément de déploiement de la CGT... à condition que cette mise en place ne soit pas conçue comme la « recette miracle » pour aller vers un syndicat de masse. En effet c'est seulement avec notre « démarche CGT » que nous pouvons continuer à progresser.

Et ce d'autant que la Fédération travaille depuis longtemps avec d'autres fédérations sur des questions revendicatives ou au déploiement par l'intermédiaire des syndicats d'entreprise.

En effet, il nous faut rester lucide sur cette question. Lier mécaniquement le renforcement de la CGT et la modification des structures de l'organisation nous paraît être pour le moins illusoire, voire dangereux. L'histoire montre que le renforcement des organisations syndicales est toujours le résultat de luttes victorieuses.

Les résultats revendicatifs, les conquêtes, la bataille des idées et l'unité syndicale sont autant d'éléments qui entrent en ligne de compte.

Même si nous nous garderons bien d'établir un lien mécanique entre conquête sociale et renforcement. Mais il reste incontestable que ce sont les résultats revendicatifs et par conséquent notre capacité à organiser la lutte en adéquation avec les aspirations et les attentes des salarié-e-s qui demeurent décisif dans le renforcement de la CGT. De ce point de vue la bataille des idées, une bataille sans concession doit être notre quotidien avec ce que cela suppose en terme de formation ...

Si effectivement ces champs stratégiques peuvent permettre le développement des convergences revendicatives, nous ne pouvons souscrire à l'idée de ne plus lier l'existence des fédérations aux conventions collectives.

Cela ne pourrait qu'affaiblir la CGT. En effet, la fédération en impulsant et en organisant les syndicats sur une base professionnelle a permis la conquête de garanties collectives... au travers des conventions collectives. Aujourd'hui elle se doit de mener la bataille pour les améliorer. Et chaque amélioration obtenue constitue une victoire pour le mouvement ouvrier. Cette bataille n'est pas anodine, puisqu'elle met en avant la lutte du collectif contre l'individualisme qui met en concurrence les salarié-e-s.

Ainsi pour le CCN de juin 2011, nous avons fait parvenir une contribution en débat :

« Dans la perspective du prochain CCN des 15 et 16 juin, la Commission Exécutive de notre Fédération a souhaité apporter sa contribution au débat de nos organisations sur l'évolution des structures de la CGT.

Rappelons d'abord ce passage du site confédéral⁵ de la CGT :

Les "fédérations professionnelles nationales sont constituées des syndicats relevant d'une ou plusieurs branches professionnelles (exemple : Fédération des industries agro-alimentaire ; Fédération de la Construction ; Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications).

⁵ <http://www.cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html> selon la dernière mise à jour du 27 avril 2011

Elles impulsent et coordonnent l'activité revendicative professionnelle. Elles ont en charge les négociations collectives relevant de leur champ professionnel (accord de branche, conventions collectives, salaires minimaux conventionnels...). Certaines ont mis en place des structures décentralisées (départementales ou régionales) ou des coordinations entre syndicats d'entreprises d'un même groupe. Le code NAF ou APE figurant sur la fiche de paie permet de connaître la convention collective dont dépend l'entreprise, ainsi que la fédération nationale CGT."

C'est en effet ce qui fonde l'existence de nos Fédérations.

Or, le rapport au CCN des 3 et 4 février nous a proposé de « dépasser l'idée que la responsabilité pour une Fédération d'être négociatrice d'une convention collective ou d'un statut lui conférerait une sorte de droit de propriété en matière d'affiliation syndicale pour tous les salariés relevant de cette convention ou de ce statut ». Il s'agit là d'une proposition qui est soumise au débat, non d'une décision. De notre point de vue, il revient au congrès confédéral et non au CCN de prendre une décision éventuelle, surtout lorsqu'elle impacte de manière aussi profonde nos structures CGT.

Nous constatons en effet que certains syndicats de la FAPT syndiquent des salariés dont la Convention Collective est négociée par la Fédération des sociétés d'études et que cela pose un ensemble de problèmes concrets et pratiques dont il nous faut débattre collectivement.

Comment, par exemple, organiser la mobilisation et le rapport de force nécessaire à la négociation des salaires minimums de branche si les syndiqués ne sont pas affiliés à la Fédération qui négocie leur Convention Collective ou leur statut ?

Comment les former et les informer sur les problématiques quotidiennes de leurs métiers s'ils ne sont pas affiliés à la Fédération qui négocie leurs garanties collectives, leurs conditions de travail et leurs droits syndicaux ?

Nous sommes actuellement confrontés à ce problème dans deux secteurs :

- *les entreprises des centres d'appels dépendant de la Convention Collective des Prestataires de Service,*
- *les Sociétés de Services en Ingénierie Informatique (SSII) de la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, de Conseil et de Prévention (SYNTEC).*

L'externalisation de ces activités s'est amplifiée à partir des années 1980 sous le double effet du développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication et des privatisations/délocalisations des services informatiques et des centres d'appel des grandes entreprises.

Pour le patronat, elles ont constitué un véritable laboratoire de déréglementation : flexibilité et chantage à l'emploi, CDD d'usage, CDD de mission, portage salarial, forfait jour, ...

L'organisation professionnelle de ces salariés au sein de notre Fédération a permis de mener des combats victorieux imposant des reculs importants au patronat, comme par exemple :

- *l'exclusion des CDD d'usage de la Convention Collective des Prestataires et la reconnaissance de la Fédération CGT des sociétés d'études comme un acteur incontournable de la négociation collective au niveau de la branche, des structures sectorielles (AFRC, ALRS, MNRC ...) et du gouvernement ;*
- *le retrait de la proposition patronale SYNTEC de CDD de mission pour les ingénieurs et cadres.*

Depuis, notre Fédération a continué à faire grandir la CGT dans ces secteurs, en élaborant un réel programme revendicatif. Alors que la progression annuelle du nombre de syndiqués Ingénieurs – Cadres - Techniciens peine à dépasser 2% par an, notre Fédération affiche une progression annuelle de syndiqués ICT d'environ 10% depuis 1996.

De fait, l'organisation des salariés de ces secteurs professionnels dans des syndicats FAPT qui ne sont pas affiliés à notre Fédération prive les syndiqués des informations de leur branche professionnelle. Ils ne participent pas aux formations syndicales et aux journées d'études organisées par notre Fédération sur les problématiques de leurs métiers. Ils ne participent pas à l'élaboration collective des orientations CGT de leur branche ni à la construction du rapport de force nécessaire à la négociation, notamment, des salaires minimums de leur profession.

Comme vous le savez, la représentativité de la CGT sera prochainement évaluée en fonction des résultats électoraux consolidés par Conventions Collectives. Comment gagner la représentativité de la CGT dans un maximum de branches si nous n'organisons plus les salariés conformément à nos statuts, par la double affiliation de leur syndicat à leur Fédération professionnelle en charge de leur CCN et à leur Union Départementale ?

Nous sommes persuadés qu'il nous faut collectivement renforcer l'activité et l'élaboration interprofessionnelle entre les syndicats, les UD et les FD pour construire les solidarités nécessaires au rapport de force. C'est pourquoi nous participons au collectif confédéral sur les centres d'appels et cherchons à impulser, en collaboration avec différentes structures CGT concernées UL, UD, et Fédérations, la création de collectifs rassemblant les salariés des centres d'appels, qu'ils soient internes ou externes.

Pour cela, il faut nous rappeler que l'affiliation syndicale basée sur le fait qu'une fédération soit négociatrice d'une convention collective ou d'un statut exprime le mouvement concret et historique par lequel les salariés se sont regroupés pour construire des conventions collectives nationales qui prennent en compte la spécificité de leurs métiers.

C'est pourquoi ce travail en commun entre nos organisations devrait, selon nous, reposer sur le respect des périmètres de syndicalisation qui permettent à chaque Fédération de se déployer le plus efficacement possible en lien avec les UD et les UL pour assurer la représentativité de la CGT dans chacune des branches et défendre les conventions collectives nationales comme un socle indispensable et nécessaire à la réalisation de nos ambitions dans le cadre du Nouveau Statut du Travail Salarié. »

Les objectifs de cette contribution étaient multiples. Il s'agissait à la fois de nous inscrire positivement dans le débat, de pointer un ensemble de problématiques et de mettre en évidence que seul le 50^{ème} congrès pouvait d'une manière ou d'une autre figer un certain nombre de dispositions.

Mais bien au-delà du CCN, il faut que chaque base syndicale l'intègre dans ses interrogations et enrichisse par la même nos analyses et réflexions sur le sujet. C'est d'ailleurs la seule ambition de cette brochure.

LA FIN DES SYNDICATS EST-ELLE SOUHAITABLE¹ ?

Yvon Gattaz²

Dans cet article Monsieur Gattaz met en avant la problématique de « l'harmonie sociale » comme composante majeure du développement d'un pays. Celle-ci se heurte au « taux de nuisance (TDN) qui caractérise, seul, l'influence d'un syndicat. Il faut dire que ce « TDN » peut être foudroyant et que mettre la France en grève peut compromettre toute élection politique ultérieure ». Aussi « le secret de l'harmonie sociale : la disparition des syndicats ». D'ailleurs « pour prendre un exemple récent de la naissance syndicale pour l'économie française, les syndicats ont déclenché le 29 janvier 2009 un grand défilé des mécontents du pouvoir d'achat » On y a retrouvé « des salarié-e-s français excités par les syndicats ».

La mobilisation du « 21 janvier 2009 démontre que les syndicats peuvent faire changer la couleur du ciel par simple décision de leur appareil directeur. Magnifique instrument de jugement téléguidé des consciences collectives », Jacques CHIRAC s'est trompé dans son slogan : « il faut réduire la fracture sociale alors qu'il fallait écrire : il faut réduire la facture sociale qui devenait monstrueuse ». En effet « le social c'est l'entreprise », et en référence à Darwin et à Monod, il affirme que « la recherche de la meilleure productivité de l'entreprise se confond avec celle du meilleur climat social possible ».

Les entrepreneurs, avouons-le ne pratiquent pas l'harmonie sociale par vertu, mais par intérêt » tout est dit. De façon sociétale, les syndicats ont été nécessaires au XIXe siècle, utiles puis abusifs au XXème Inutiles et nuisibles au XXIe, ils doivent disparaître ».

Et ce au profit d'un « renforcement local d'un dialogue humain, direct et personnalisé entre une direction nécessairement compréhensive et des salarié-e-s de plus en plus avertis » (n° 130 – été 2008). Et surtout que le « débat actionnaires contre les salarié-e-s est en réalité stérile ». Ce qu'il faut c'est un « bon climat humain direct et personnalisé, secret incontournable du succès économique ».

Dans ce cadre « les partenaires sociaux, superbe formule, sont en réalité depuis toujours des adversaires sociaux irréductibles ». D'ailleurs « il apparaît que les performances des entreprises sont inversement proportionnelles à leur taux de syndicalisation. L'élimination s'impose donc économiquement. Surtout « que le dialogue syndical, en fait un affrontement syndical, freine le dialogue social et interdit le dialogue humain »

Il faut donc retourner vers l'entreprise. Pour ce, « les conventions doivent être de moins en moins collectives ».

¹ Article publié dans la revue trimestrielle commentaire n° 130- été 2008. Cette revue a été fondée en 1978 par Raymond ARON qui s'inquiétait d'une perspective d'une arrivée de la gauche au pouvoir On y retrouve entre autre dans le comité de patronage François Bayrou, Valéry Giscard d'estaing et Emmanuel Le Roy Ladurie.

¹ Il a été président du conseil national du patronat français de 191 à 1986. Il a toujours lutté pour la baisse des « charges patronales » et celle de l'impôt sur les grandes fortunes. Il est élu membre de l'Académie des sciences morales et politiques, fonde le syndicat patronal Ethic ainsi que l'association des moyennes entreprises patronale ASMEP.

TROISIEME RESOLUTION DU 47^{ème} CONGRES DE LA CGT : « ADOPTER UNE CHARTE DE LA VIE SYNDICALE »

La CGT est confrontée à la nécessité de trouver des formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements qu'elle souhaite impulser pour être davantage en phase avec le monde du travail.

Ces changements impliquent notamment l'amélioration de la qualité de la vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de proximité, au plus près des syndiqués et des salarié-e-s, favorisant leur engagement dans le syndicalisme.

Le rapport d'activité identifie les avancées et les difficultés rencontrées pour accélérer le renouveau de la CGT. Il souligne notamment que « de nombreux salarié-e-s sont disponibles pour s'investir dans le syndicalisme de conquêtes que nous voulons porter, dès lors qu'ils peuvent apprécier en direct notre démarche ».

La charte de la vie syndicale que nous proposons au 47^e congrès d'adopter se donne pour ambitions :

- De traduire en objectifs précis, concrets, les décisions de nos derniers congrès et comités confédéraux pour un progrès

important de la syndicalisation, indissociable de celui de l'amélioration de la qualité de vie syndicale ;

- De réaffirmer et préciser nos règles de vie telles que les définissent nos statuts ;

- De proposer quelques pistes de transformations susceptibles de nous aider efficacement dans nos objectifs de conquêtes.

Elle se situe délibérément dans le cadre des « outils actuels dont dispose la Cgt et qui lui ont permis et lui permettent encore une défense effective des salarié-e-s tant au niveau des entreprises où elle est implantée qu'au niveau des branches professionnelles et de l'interprofessionnel »

Adoptée, elle est une décision des syndicats que toute la CGT s'engage immédiatement dans sa mise en œuvre. Elle est complétée par une réflexion sur les transformations dans lesquelles la CGT doit s'engager sur les plans professionnels et interprofessionnels pour mieux intégrer les évolutions et les mutations intervenues et à venir dans la société, et en particulier dans le monde du travail.

Charte des syndiqués sur tous les lieux de travail dans toutes les catégories.

FRANCHIR UN SEUIL DANS LA SYNDICALISATION

Le 46^e congrès désignait le formidable enjeu auquel nous sommes confrontés en matière de syndicalisation. La syndicalisation de masse continue à se heurter à de multiples obstacles. Dans de nombreux secteurs, la tendance n'a pas été inversée, les femmes sont les premières concernées par ce phénomène qui touche aussi les jeunes, les salarié-e-s des petites et moyennes entreprises et très petites entreprises, les intérimaires et les saisonniers et autres emplois, les ingénieurs, cadres, techniciens et les douze millions de retraités.

Si nous voulons faire reculer les déserts syndicaux, nous devons impérativement nous adresser à l'ensemble des salarié-e-s, prendre des dispositions particulières à chaque catégorie, chaque situation, les assumer collectivement et nous fixer des objectifs coordonnés et efficaces. C'est en conjuguant les efforts de tous les syndicats, de manière ciblée et organisée, qu'un grand nombre d'adhésions peut être réalisé.

Le 47^e congrès décide :

- D'impulser la création et la coordination de syndicats de site ou de zone pour notamment regrouper

les syndiqués isolés, travaillant souvent en situation précaire dans de très petites voire moyennes entreprises regroupant fréquemment un salariat féminin et jeune ou issu de l'immigration ;

- De passer à une autre étape de la syndicalisation des salarié-e-s des entreprises sous-traitantes intégrées dans des sites industriels, commerciaux ou administratifs et de coordonner systématiquement l'activité syndicale avec les syndicats ou sections syndicales des entreprises donneuses d'ordre en évitant toute tutelle des uns sur les autres ;

- D'identifier, d'organiser et de renforcer une activité spécifique pour les cadres et les professions techniques.

- De généraliser l'expérience de collectifs de retraités dans les cités, les quartiers, les localités pour aller à la rencontre des retraités là où ils se trouvent ;

- De développer la syndicalisation et l'organisation des salarié-e-s privés d'emploi à partir de ces mêmes lieux de vie (cités, quartiers, localités...) ;

- De poursuivre et d'accentuer la syndicalisation dans les syndicats existants ;
- De prendre des dispositions concrètes pour assurer la continuité syndicale actif/retraité pour ne plus perdre deux syndiqués sur trois au moment du départ à la retraite ;
- De systématiser la prise de dispositions concrètes pour chaque syndicat et section syndicale pour qu'ils proposent aux salarié-e-s des entreprises et service proches de se syndiquer et de s'organiser.

Ce qui appelle pour toutes les organisations la mise en œuvre pleine entière de l'article 21 des statuts de la CGT: elles « recherchent entre elles, en permanence, la coopération, la complémentarité avec les autres composantes de la CGT, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salarié-e-s ».

DES SYNDIQUES INFORMES

L'information des syndiqués est indispensable pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de pouvoir débattre et de prendre part aux décisions de la CGT. Le syndicat dans l'entreprise, les organisations territoriales et professionnelles, la confédération avec les outils et les moyens dont ils disposent, favorisent cette information sur leurs domaines d'intervention.

Les rencontres et réunions de syndiqués demeurent essentielles mais elles ne peuvent suffire.

Les réunions du Comité confédéral national sont précédées de la transmission d'un document préparatoire à toutes les structures et syndicats de la CGT.

Ce document indique clairement les décisions qui seront à prendre lors de la réunion du CCN. Il est mis en débat dans les structures et les syndicats.

Le 47^e congrès décide :

- D'une nouvelle impulsion dans la diffusion de la presse confédérale (NVO, Options, Vie nouvelle) en en proposant systématiquement aux syndiqués la lecture régulière. En outre, il décide de consacrer une part de la cotisation syndicale à cet objectif (voir résolution n°4) ;
- D'intensifier le développement et l'usage des nouvelles technologies pour favoriser l'échange et l'information des organisations, des syndiqués ;
- D'accompagner l'arrivée de nouveaux syndiqués par la remise systématique d'un livret d'accueil.

DES SYNDIQUES FORMES

La formation syndicale, sociale et économique est un droit. Il nous faut passer à une nouvelle étape dans nos objectifs de formation pou :

- L'efficacité de l'engagement de chaque syndiqué ;
- La prise de responsabilité dans l'organisation ;

- Etendre le champ de connaissances et d'intervention des adhérents.

Le 47^e congrès retient comme actions prioritaires :

- Créer les conditions pour que tout nouvel adhérent à la CGT acquiert dès son adhésion les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie tous les outils mis à sa disposition : professionnels, interprofessionnels et spécifiques ;

- Assurer à chaque adhérent, tout au long de la vie syndicale, l'accès à une formation permanente. Différents modes d'acquisition (sessions, modules, supports écrits et multimédias...) seront réalisés à cette fin ;

- Toute prise de responsabilités (avant ou le plus rapidement possible) sera accompagnée d'une formation correspondante. Ces formations mêleront intimement acquisitions de savoirs et de savoir-faire ;

Ce qui appelle toutes les organisations de la CGT à investir en coopération sur le plan humain pour former des formateurs, sur le plan matériel et financier pour dégager les moyens nécessaires, sur le plan revendicatif pour conquérir des nouveaux droits d'accès à la formation syndicale.

DES SYNDIQUES PROPRIETAIRES DE LEUR ORGANISATION

Les statuts de chaque organisation CGT précisent les modalités d'organisation CGT précisent les modalités d'organisation des congrès et d'assemblées générales. Ce sont des moments essentiels pour la vie démocratique de l'organisation. Ils doivent être préparés et conçus pour permettre réellement aux syndiqués de débattre et de décider à propos de l'activité de leur organisation, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqués.

Le 47^e congrès invite :

Chaque syndicat et/ou section syndicale à avoir une activité permanente et démocratique, à convoquer une assemblée des syndiqués au moins une fois par an, et des congrès régulièrement, à prendre soin de leurs préparations et de leurs déroulements dans des conditions démocratiques ; les organisations professionnelles et interprofessionnelles à impulser ensemble cette pratique. Elles veillent notamment à bannir toute pratique d'exclusion de syndiqués ou de syndicats fondée sur des différences d'approche en termes d'orientation, dès lors que les statuts et les règles de vie de la Cgt sont respectés.

DES DIRECTIONS SYNDICALES PIVOTS DANS NOTRE DEMARCHE SYNDICALE

Les directions syndicales ont une responsabilité cruciale dans la mise en œuvre de notre démarche et pour la réalisation de nos objectifs.

C'est sous leur impulsion que la Cgt parviendra à franchir un seuil qualitatif dans son activité. Elles doivent donc être à la fois représentatives de la diversité des salarié-e-s avec les principes et les priorités revendicatives de la CGT.

Le 47^e congrès retient plusieurs axes de transformation :

- Favoriser plus largement la prise de responsabilité des adhérents, encourager les jeunes syndiqués à occuper toute leur place, du syndicat à la confédération dans les responsabilités syndicales ;
- Promouvoir par des efforts volontaires la présence de plus grand nombre de syndiqués aux responsabilités, avec l'objectif de réaliser partout la mixité, et au-delà la parité des collectifs, des directions syndicales à tous les niveaux, dans le prolongement de ce qui a été accompli pour les organismes de direction de la confédération depuis le 46^e congrès ;
- Intégrer dans nos collectifs de direction cette réalité qu'est la précarité pour mieux la combattre ;
- Faire de la bataille contre le racisme, la xénophobie,

l'intolérance, l'homophobie et les discriminations envers les femmes, une préoccupation de toutes les directions syndicales et, de façon inséparable de cet engagement, favoriser l'accès aux responsabilités des camarades immigrés ou issus de l'immigration ;

- Systématiser la désignation démocratique des mandatés et des candidats aux élections au nom de la Cgt par les syndiqués de chaque catégorie ou collègue, et ouvrir à tous la possibilité d'être candidat, actes essentiels de la démocratie interne.

LA CONQUETE DES MOYENS FINANCIERS

La réunion des moyens indispensables aux objectifs de mobilisation et d'action que nous fixons est une tâche essentielle. Elle justifie une bataille à tous les niveaux pour la conquête de droits nouveaux auprès des employeurs, des pouvoirs publics. Elle nécessite cohérence, sérieux et contrôle démocratique des moyens que les syndiqués réunissent pour financer leur action syndicale. Après avoir rappelé que le taux de cotisation syndicale est fixé à 1%, et que les quotes-parts revenant statutairement aux différentes structures ne sauraient souffrir de rétention à quelque niveau que ce soit.

Le 47^{ème} congrès :

- Appelle les organisations à généraliser la pratique du prélèvement automatique de la cotisation syndicale et, dans tous les cas, à permettre aux syndiqués qui en font la demande de pouvoir disposer de ce mode de règlement ;
- Incite chaque syndicat et chaque autre niveau d'organisation à se doter d'une politique financière et de contrôle destinée à impulser la bataille des moyens et assurer le contrôle de la gestion financière et de la communiquer en toute transparence aux syndiqués.

SUIVRE CHAQUE SYNDIQUE DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

En adhérant à la CGT, le salarié adhère à un syndicat confédéré. Si le parcours professionnel ou la mobilité géographique le nécessite (changement d'employeur, d'activité professionnelle, de catégorie, passage à la retraite, mais aussi travail intérimaire, saisonnier, employeurs multiples...) il revient à la CGT de faire en sorte que ces changements de situation du syndiqué n'aient pas comme conséquence une rupture de l'adhésion.

Le 47^{ème} congrès :

- Invite tous les syndicats de la CGT à prendre des dispositions pour suivre plus systématiquement le parcours personnel de chaque syndiqué à la CGT et à faire circuler les informations entre les structures de l'organisation ;
- Mandate le comité confédéral national pour définir de nouvelles modalités de suivi et de continuité de l'adhésion pour les syndiqués à la CGT. Afin de faciliter toutes ces opérations, et plus largement les échanges d'informations entre les différentes organisations et organismes pour une meilleure connaissance de la syndicalisation et des syndiqués, il est souhaitable d'utiliser et de partager les moyens de communication électronique, dont le COGITIEL est l'outil de base que la CGT développe.

Charte de l' élu-e et mandaté-e CGT

Des élu-e-s et mandaté-e-s solidaires, démocratiques et efficaces

Les mandats exercés par les élus-e-s et mandatés-e-s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la Cgt tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

Le rôle du syndicat

Pour être élu-e ou mandaté-e de la CGT

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats. Elles doivent être débattues avec les syndiqué-e-s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la Cgt de fonctionner selon les besoins. Le syndicat doit permettre aux mandaté-e-s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le mandaté participe à la vie du syndicat, de l'organisation dans laquelle il a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu-e-s ou mandaté-e-s à une organisation de la CGT, il doit les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu-e-s et mandaté-e-s se forment

Mandaté-e-s : Délégué syndical
Sécurité sociale, Administrateur
mutuelle, Conseiller du salarié,
Conseiller Prud'hommes,
Défenseur syndical, Conseil de
développement, Comité
technique régional Assedic,
Conseil d'Administration,
Commissions départementales...

tout au long de leur mandat. Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48e Congrès, sa mise en œuvre à la fois dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué-e-s et à la consultation des salarié-e-s avant toute signature d'accord ou d'un évènement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

- le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu-e-s et mandaté-e-s qu'il a désignés ;

- le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu(e)s et mandaté(e)s ont été désigné(e)s.

Mandats électifs

Tout-e adhérent-e a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout-e adhérent-e peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué-e-s, dans son syndicat. Les syndiqué-e-s CGT concerné-e-s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (MSA, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes, CNRA) peuvent également postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections. Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales. Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Élu-e-s : Délégué du personnel, Comité d'entreprise ou d'établissement, Délégation unique du personnel, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Commission administrative paritaire, Commission technique paritaire, Comité technique d'établissement...

Le rôle des élu(e)s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical (1), membre du CHSCT, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat.

- les élu-e-s et mandaté-e-s sont porteurs de revendications des salarié-e-s ainsi que des orientations de la CGT définis au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ;
- les élu-e-s et mandaté-e-s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;
- les élu-e-s et mandaté-e-s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale;

- les élu-e-s et mandaté-e-s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;
- ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier employé technicien au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que les salarié-e-s de la sous-traitance ;
- les élu-e-s doivent trouver avec les syndiqué-e-s et les salarié-e-s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la CGT ;
- ils doivent les populariser auprès des syndiqué-e-s et des salarié-e-s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ;
- le lien des élu-e-s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT.

Le mandatement syndical

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au CHSCT, mais aussi CCE, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux. Les mandatés-e-s représentent l'organisation syndicale CGT.

Ils doivent travailler avec la structure qui les a désigné-e-s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT. Les mandaté-e-s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés. Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un-e syndiqué-e doit veiller à ce que le syndiqué se forme. Les mandatés-e-s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission. Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par

les entreprises et les pouvoirs publics.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant est nécessaire. L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission. Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller. L'organisation qui sollicite Un-e syndiqué-e pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles. Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué-e-s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s. De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu-e et mandaté-e, de conquérir des droits

syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé.

Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT.

Créer (voir secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué(e)s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Les obligations des élu-e-s et mandaté-e-s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle. Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles

émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations. Les élus-e-s et mandatés-e-s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité. S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux. Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire. Les syndiqués-e-s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté-e-s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale.



nvo

SAISISSEZ-VOUS DU MAGAZINE DE LA CGT !

www.librairie-nvo.com

1 an pour 59€

Offre valable jusqu'au 31 mars 2012 code origine : VO2010

(Écrire en lettres capitales, merci) Monsieur Madame Mademoiselle

*NOM

*PRÉNOM ANNÉE DE NAISSANCE

*ADRESSE

*CODE POSTAL *VILLE

TÉLÉPHONE

*FÉDÉRATION *ENTREPRISE

CODE POSTAL VILLE

* champ obligatoire

Payable par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière : 59 €
 par prélèvement automatique : 2 x 29,50 €

Je souhaite recevoir une facture OUI NON

Service abonnements Nouvelle VIE OUVRIÈRE / NVO
 BP 160 - 77315 Marne La Vallée Cedex 2

IMPORTANT : dater et signer simplement l'autorisation de prélèvement et joignez votre RIB obligatoirement.

Autorisation de prélèvement

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différé directement avec le créancier.

TITULAIRE DU COMPTE

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER

LIBR. CODE SUBCOMPT. CLÉ RIB

DATE SIGNATURE

CRÉANCIER LA VIE OUVRIÈRE - 263, RUE DE PARIS - CASE 600 - 93316 MONTREUIL CEDEX
 NUMÉRO D'ÉMETTEUR : 307859

ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE NOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE