

## ● Document d'orientation 175

**Préambule** p.175

**I - Le syndicalisme acteur essentiel de solidarité et de conquêtes sociales** p.177

**II - La démocratie au cœur des enjeux de transformation du travail et de la société** p.186

**III - Développer l'organisation syndicale confédérée** p.199

## ● Résolution p.206 sur le nouveau système de répartition des cotisations

**Annexe financière aux statuts confédéraux** p.207

# Préambule

Le renforcement du syndicalisme, sa présence et son activité sont au coeur des enjeux économiques, sociaux et démocratiques, au coeur de la modernisation des sociétés.

Face à un capitalisme globalisé, le développement de l'action syndicale partout dans le monde et sa capacité à fédérer tous les salariés constituent une des conditions essentielles de l'émancipation du monde du travail.

Or en France, en Europe comme dans le monde, le syndicalisme connaît une période d'affaiblissement préjudiciable à l'intérêt des salariés. Il a du mal à couvrir le terrain d'un salariat en mutation, à répondre aux exigences de démocratie, sa capacité d'impulsion est entravée en particulier par ses divisions.

Cela le handicape face aux dynamiques libérales actuelles portées par les instances internationales, la plupart des gouvernements notamment dans les pays développés et par de puissantes multinationales.

La richesse de certaines de ces entreprises dépasse celle de beaucoup de pays pauvres. Leurs stratégies conditionnent la vie de millions de gens.

C'est pour cette raison, et avec la volonté de peser plus fort dans le sens d'une réorientation de la mondialisation, que la Cgt agit dans les entreprises, dans les professions, au plan national et dans les territoires, s'inscrit dans le travail syndical coordonné en Europe par la Ces et s'implique dans l'édification d'une nouvelle internationale syndicale.

Ce qui se joue aux niveaux européen et mondial fait désormais partie du quotidien de chacun.

Un nouvel internationalisme syndical doit être à l'ordre du jour pour modifier le rapport de forces

en faveur des salariés, pour agir contre les inégalités croissantes, favoriser partout le progrès social, la justice et la démocratie.

Il est impératif que les entreprises assument leur responsabilité sociale et environnementale, y compris au sein des réseaux de sous-traitants et de fournisseurs qu'elles exploitent. Le contrôle de leur activité doit être l'objet de négociations entre les Etats, les représentants patronaux et les organisations syndicales.

Il est tout aussi impératif de mettre en oeuvre des politiques publiques nationales, européennes et internationales qui portent l'intérêt général, endiguent la mise en concurrence des salariés et répondent à leurs attentes et celles des citoyens.

Le syndicalisme a une mission spécifique à assumer pour favoriser les convergences entre les salariés sur leurs intérêts communs, pour agir contre les discriminations infligées aux individus et aux peuples, contre toutes les formes de racisme et de xénophobie, pour promouvoir la paix et faire respecter la dignité et l'égalité des femmes et des hommes qui vivent et aspirent à vivre de leur travail.

Le syndicalisme doit répondre par son action et ses propositions alternatives aux politiques actuelles faites de flexibilité, de précarité, de chômage de masse, de pression sur les salaires et les retraites, de privatisations. Il doit promouvoir la coopération et la solidarité pour un développement durable, l'accroissement des droits et protections des salariés, le renouveau de la négociation et de la démocratie sociale.

Une nouvelle dynamique syndicale est aussi nécessaire pour permettre aux salariés du monde d'imposer les changements indispen-

sables dans les systèmes de production, d'échange et de consommation afin d'assurer la préservation de la planète aujourd'hui menacée.

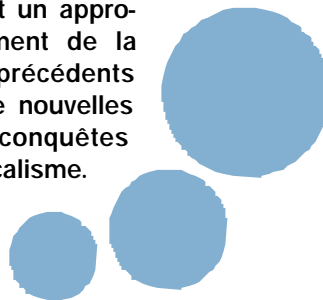
La Cgt inscrit son action dans cette perspective avec la conviction que c'est bien l'intervention et l'action des salariés actifs et retraités, organisés sur leurs lieux de travail et de vie qui sont déterminantes pour changer la donne.

Elle le fait en toute lucidité sur les obstacles et les limites existants mais forte de ses expériences, de ses succès et des attentes exprimées à son égard.

Elle le fait avec le souci permanent de rassembler le syndicalisme, de développer les coopérations syndicales nationales, européennes et internationales, d'unir, sur des revendications élaborées par eux-mêmes, les salariés des Pme et des grandes entreprises, du privé et du public.

La crédibilité du syndicalisme en France exige qu'il élargisse sa réflexion et redimensionne son action. Ce défi est lancé à toutes les organisations syndicales. Il est décisif de le relever pour que les salariés passent d'un état de confiance dans les organisations à un engagement capable de produire des avancées sociales.

Le développement et le redéploiement du syndicalisme, de la Cgt, appellent un approfondissement et un enrichissement de la démarche adoptée par nos précédents congrès visant la construction de nouvelles solidarités pour de nouvelles conquêtes sociales et le renouveau du syndicalisme.



# Le syndicalisme acteur essentiel de solidarité et de conquêtes sociales

Transformer le travail, son contenu et sa finalité, œuvrer au progrès social et à la qualité de la vie, intervenir et peser sur les politiques des entreprises et des pouvoirs publics, des multinationales et des institutions internationales, agir et revendiquer, proposer et négocier, résister et construire, unir et rassembler : les attentes à l'égard du syndicalisme se renforcent et s'étendent.

Dans une situation marquée par l'aiguïssement des affrontements sur les acquis sociaux et la difficulté à identifier les leviers par lesquels peser sur la situation, les regards se tournent vers le syndicalisme. Il dispose, malgré les coups portés, d'un capital de confiance croissant des salariés.

Pour autant, il peine à se situer à la hauteur de ce qui lui est demandé.

Créé pour solidariser les salariés actifs, au travail ou privé d'emploi et retraités, et les rassembler sur leurs revendications communes, il est percuté de plein fouet par les mutations du travail, l'importance du chômage et de la précarité, les effets de la mondialisation. La faiblesse de la syndicalisation, tous syndicats confondus, handicape le rapport de forces dont les syndicats ont pourtant un fort besoin, tant les logiques économiques et politiques privilégient la mise en valeur du capital au détriment des besoins sociaux et du développement humain.

Qu'elles soient nationales, européennes ou internationales, les divisions syndicales apparaissent d'au-

tant moins admissibles. Elles affaiblissent le syndicalisme dans son ensemble, réduisent l'efficacité de ses interventions, nuisent à sa crédibilité pour le maintien des acquis sociaux et la conquête de droits nouveaux.

Le congrès engage donc la Cgt à accroître les efforts nécessaires pour redonner tout son sens et sa portée à l'action syndicale, collective et solidaire. La Cgt a pour ambition de permettre aux salariés de s'émanciper de toute forme d'exploitation, de discrimination et de domination, de construire pleinement un syndicat de transformation sociale.

Cela passe par des conquêtes sociales nourries par des propositions et obtenues par des luttes. Mais le niveau et la qualité du rapport de forces nécessaire posent, en grand, le défi de la syndicalisation, appellent à un véritable décollage du renforcement et du déploiement de la Cgt.

Cela appelle, malgré les difficultés et les obstacles, à la recherche volontariste de l'unité d'action des salariés et des syndicats en France, en Europe et dans le monde pour des luttes efficaces. Cette unité contribuera à donner confiance au monde du travail dans une démarche de conquête sociale.

Cela appelle à toujours accroître la qualité des rapports de la Cgt avec les salariés, dans la construction revendicative et les négociations, ainsi qu'à travers les rapports entretenus avec les autres forces, politiques et associatives.

## Répondre aux enjeux sociaux de notre temps

Les changements induits par la mondialisation comme ceux rapides qui impactent le travail sont autant d'enjeux nouveaux pour le syndicalisme. De la capacité de celui-ci à s'en saisir dépend son utilité pour les salariés de toutes les générations en France, en Europe et dans le monde.

### Les défis de la mondialisation

A l'échelle du monde d'immenses besoins demeurent insatisfaits : la moitié de la population mondiale vit avec moins de deux euros par jour, chaque instant des milliers d'enfants meurent de faim. Le chômage, la précarité, le dénuement frappent de plein fouet des milliards d'êtres humains.

Les risques industriels, environnementaux, sanitaires s'aggravent sans que les peuples ne disposent des moyens appropriés de contrôle, de prévention, de précaution.

La mondialisation en cours met en concurrence les peuples, les travailleurs, les systèmes sociaux et productifs. Elle se caractérise par une accumulation sans précédent du capital financier et par une globalisation de ses exigences et critères de rentabilité.

L'influence et le poids toujours plus importants des grandes firmes multinationales réduisent les marges de manœuvre des Etats avec, souvent, leur propre complicité. De ce fait, les lieux de décisions s'éloignent des peuples.

En France et en Europe, le patronat politise de plus en plus ses discours et invoque en permanence la mondialisation et l'élargissement de la concurrence pour revendiquer un abaissement généralisé des normes sociales. Le salaire sous toutes ses formes directes ou socialisées est particulièrement attaqué ainsi que toutes les garanties collectives liées à la rémunération. Les gouvernements nationaux et de l'Union européenne invoquent l'impossibilité de prendre des décisions autonomes pour mieux justifier et modeler leurs politiques sous cette pression. Les conditions de la défense des droits des salariés s'en trouvent bouleversées : remises en cause généralisées des acquis sociaux, aggravation des inégalités entre les peuples et au sein des nations, renouvellement des facteurs de conflits et de guerre.

Néanmoins, de fortes résistances s'expriment. Les politiques décidées dans les instances internationales sont de plus en plus contestées et confrontées aux exigences sociales montantes dans les entreprises, les localités et la société tout entière.

Objet d'intervention et de lutte, la mondialisation est un défi majeur que le syndicalisme doit relever afin qu'elle soit porteuse de progrès social, de paix, de démocratie et de liberté.

### Les mises en concurrence s'accroissent

Les politiques de libéralisation et de déréglementation élargissent la mise en concurrence des salariés au bénéfice des firmes multinationales et des grands intérêts financiers. Les délocalisations et la sous-traitance se développent dans l'industrie comme dans les services. Le patronat joue sur la concurrence sociale et fiscale pour exercer un chantage sur les salariés et obtenir des reculs sociaux.

Il attise les divisions entre salariés. Les demandeurs d'emploi sont opposés aux salariés au travail, les salariés à statut aux salariés en emplois précaires, les jeunes aux anciens, les actifs aux retraités, les femmes aux hommes, les smicards aux cadres, les salariés du public à ceux du privé, les employés des entreprises sous-traitantes à ceux des donneurs d'ordres, les français aux immigrés, les régions urbaines aux régions rurales, les banlieues aux grandes villes, les salariés de France aux travailleurs des autres pays.

Ces divisions sont mises à profit pour justifier une politique sécuritaire menaçant les libertés fondamentales. Cette politique renforce la répression et la criminalisation de l'action revendicative et de l'activité syndicale, encourageant le patronat à user de toutes les armes de dissuasion possibles : le discrédit, le découragement, l'intimidation, la répression.

L'offensive conjointe du pouvoir et du patronat est délibérée. C'est un des moyens de mettre en cause le droit du travail, les régimes de protection sociale solidaire, l'existence de services publics facteurs d'égalité, de justice sociale et d'aménagement équilibré du territoire. Au nom de l'abaissement du prétendu coût du travail, les entreprises sont désengagées de leurs responsabilités sociales, tandis que les dépenses publiques sont fortement mises à contribution pour subventionner les employeurs.

## Le travail change

Alors que le chômage s'installe, que la précarité progresse et que les inégalités et les exclusions se renforcent, la pauvreté gagne un grand nombre de travailleurs particulièrement les femmes et les jeunes. Le travail lui-même subit d'importants changements.

### *La structure et la nature des emplois changent.*

L'emploi précaire se multiplie et se diversifie. Alors que la population active vieillit (30% des salariés actifs aujourd'hui seront en retraite dans les dix ans qui viennent), les jeunes sont exclus de plus en plus longtemps de l'emploi stable tandis que les salariés plus âgés sont déconsidérés et poussés vers la sortie.

La féminisation de l'emploi se poursuit. C'est un indiscutable progrès de société. Mais l'emploi féminin est plus précaire, plus fragile, moins reconnu et rémunéré. Le patronat, les employeurs publics et privés résistent à l'exigence d'égalité professionnelle.

La probabilité de passer par le chômage s'accroît pour tous les salariés, renforçant l'incertitude du lendemain et la crainte de l'avenir.

L'emploi se déplace dans les petites unités et dans les services, y concentrant une part de plus en plus importante du salariat ouvrier et employé. Dans le même temps le nombre d'ingénieurs, de cadres et de techniciens augmente.

### *Le contenu du travail change.*

Le travail est à la fois plus intense et plus complexe, plus individualisé et plus interdépendant, plus autonome et plus contrôlé, notamment par les contrats d'objectifs et la rémunération aux résultats. La généralisation des relations clients-fournisseurs et la contrainte de la « satisfaction du client » tantôt se substituant à l'organisation taylorienne du travail, tantôt la renforçant tendent à déréglementer de plus en plus le travail. Les organisations en flux tendus accroissent la pression sur les salariés de toutes catégories. Ainsi, l'aspiration des salariés au travail bien fait se heurte souvent à l'impossibilité d'y parvenir du fait des organisations du travail et de la logique des marchés.

### *Les conditions de travail changent.*

La pénibilité et le risque professionnel ne sont plus seulement physiques mais résultent aussi d'une charge mentale accrue. Les salariés restent sous pression même hors temps de travail.

Les technologies modernes de contrôle de la présen-

ce, des déplacements et de l'activité des salariés et de surveillance des lieux de travail se sont considérablement développées. Cette surveillance, insuffisamment encadrée par la loi, est banalisée, alors qu'elle comporte potentiellement d'énormes dangers pour les droits et libertés des salariés.

Les horaires de travail sont décalés, les statuts d'emplois différenciés. On se connaît moins dans les entreprises, on croit avoir moins de choses en commun, on a moins de temps et de disponibilité pour parler, échanger, construire du sens collectif.

Incessantes restructurations internes, périmètres d'entreprises en perpétuelle évolution, organisation du travail de plus en plus individualisée et atomisée, les collectifs de travail sont devenus instables, faisant reculer les sentiments d'appartenance à une communauté de vécus et d'intérêts.

### *La finalité du travail change.*

Ainsi la souffrance au travail se diversifie et s'accroît. Elle est d'autant plus forte qu'on se sent en position instable, qu'on n'a pas ou peu la maîtrise de ses horaires, de l'organisation ou de la finalité de son travail.

Les objectifs de travail s'affichent de plus en plus ouvertement en termes de valorisation boursière ou de profit financier. Dans les représentations dominantes, l'entreprise renvoie bien plus aux actionnaires qui la possèdent qu'au collectif de travail qui la réalise. Cela heurte de plein fouet les aspirations individuelles à se valoriser à travers l'utilité sociale de son travail.

Ces réalités nouvelles interpellent le syndicalisme au même titre que la question de la reconnaissance du travail par le salaire. Ses indispensables réponses doivent reposer sur l'aspiration grandissante des salariés à se réaliser dans leur travail, y être reconnus, respectés et entendus.

Ainsi la Cgt ambitionne de transformer le travail, son contenu, ses conditions, ses finalités, ses rapports avec la santé, contribution majeure à la transformation de la société pour une autre répartition des richesses.

## Construire des réponses solidaires et rassembler

La Cgt a une immense responsabilité pour tisser des liens de solidarité entre tous ceux et toutes celles que les politiques actuelles cherchent à opposer ou que leurs conséquences divisent ou excluent. Elle

doit permettre à chacune et chacun de se sentir reconnu, impliqué et solidaire des autres.

La Cgt est la seule organisation syndicale à organiser les salariés privés d'emploi dans la spécificité de leurs luttes, elle continuera dans ce sens. La lutte contre le chômage, pour les droits des chômeurs et contre leur isolement ne concerne pas les seuls chômeurs, pas plus que celle contre la précarité ne concernerait que les seuls précaires, celle du développement de l'industrie les seuls salariés de ces secteurs ou celle de la promotion des services publics les seuls agents du secteur public.

Le nombre croissant de retraités est une réalité démographique et sociale. La réponse à leurs besoins est un enjeu de société, elle passe par la construction d'un rapport de force des salariés tant retraités qu'actifs. L'activité et le renforcement de nos organisations de retraités sont incontournables pour une prise en compte de la diversité de situations allant de la préretraite au grand âge. L'intervention des actifs est centrale pour gagner un financement de la protection sociale faisant appel à une répartition des richesses créées par le travail plus favorable à la fois aux actifs et aux retraités.

C'est en travaillant à rassembler autour de revendications communes ou convergentes que la Cgt contrecarrera le mieux les stratégies du pouvoir et du patronat et sera la plus efficace pour répondre aux enjeux et relever les défis.

C'est une condition essentielle pour fédérer et confédérer sur des objectifs communs, des luttes aux contenus, aux échéances et aux formes diversifiées.

La recherche du soutien de l'opinion publique et l'information de tous sont un enjeu primordial. L'élaboration revendicative, les modalités d'action collective comme la communication syndicale doivent prendre en compte cette dimension nouvelle de la bataille. Cela renforce la nécessité de l'engagement solidaire de toute la Cgt autour des luttes, qu'elles soient sectorielles ou d'entreprises, professionnelles ou territoriales.

Décision 1. Pour répondre aux enjeux sociaux de notre temps, relever les défis du plein emploi et de la mondialisation, combattre les mises en concurrence, transformer le travail, le congrès décide de placer la solidarité au cœur des objectifs de la Cgt :

- par une action revendicative qui réponde aux aspirations collectives et individuelles des salariés, en emploi ou au chômage, actifs ou retraités et à leurs besoins de solidarité commune ;

- par une lutte déterminée contre tout ce qui discrimine, divise et oppose y compris en son sein, notamment le sexisme, le racisme, la xénophobie, l'homophobie.

## La condition incontournable : renforcer le syndicalisme en France, en Europe, dans le monde

L'importance du nombre de syndiqués est décisive quant à notre capacité à peser sur les événements.

### Renforcer et déployer la Cgt : un enjeu stratégique essentiel

Le renforcement de la Cgt est une des questions stratégiques essentielles. Pour résister aux offensives libérales, remplir notre rôle de transformation du travail et de la société, il faut hisser le rapport de forces à de tout autre niveau d'intensité et de qualité. Pour cela, franchir un cap significatif dans la syndicalisation des salariés à la Cgt est incontournable.

Le nombre de femmes syndiquées à la Cgt est un enjeu en soi, renforcé par la parité vers laquelle tend le salariat.

Les syndiqués sont des salariés engagés et créatifs. Dans leurs relations avec leurs collègues de travail et la population, ils sont des vecteurs d'idées dans l'entreprise et la société.

Leur nombre est déterminant pour :

- être efficace et atteindre tout objectif de rassemblement et de mobilisation ;
- faire face aux campagnes visant à semer le doute, la résignation ou la division ;
- construire des revendications démocratiques, de qualité et conquérantes, en prise avec les réalités et répondant aux besoins fondamentaux de tous.

### Etre fort partout

Malgré la faiblesse de la syndicalisation, le syndicalisme en France fait preuve d'une certaine capacité de mobilisation. Cependant, les enseignements des luttes mettent en évidence qu'elles pourraient être d'un tout autre niveau sans les handicaps que constituent la faible proportion de syndiqués dans le salariat et les inégalités de l'implantation de la Cgt dans les entreprises, les territoires et les professions.

La progression du nombre de syndiqués depuis le dernier congrès donne de la crédibilité à la démarche de renforcement et appelle à ce que tous les syndicats et les organisations s'y consacrent avec force. De même ils doivent tout mettre en oeuvre pour la continuité de l'adhésion syndicale lors du passage à la retraite.

### Le redéploiement des forces de la Cgt

Avec les restructurations industrielles, des bases syndicales historiques ont disparu. De nouvelles bases sont créées dans des secteurs en développement où la Cgt était traditionnellement peu présente. C'est un encouragement à ce que tous les syndicats et les organisations investissent massivement dans le déploiement de la Cgt dans toutes les entreprises et zones d'activité et sur les lieux de vie.

Le déploiement de la Cgt vers les secteurs où notre présence syndicale est trop faible – secteur privé, Pme, secteurs du commerce et des services - est une nécessité pour toutes nos organisations. En effet, une Cgt présente et active partout est une condition pour être plus forts dans chaque entreprise.

Décision 2. Le congrès considère la syndicalisation et le déploiement de la Cgt comme un enjeu déterminant et décide d'en faire une priorité quotidienne, en vue d'atteindre le million de syndiqués.

Il appelle l'ensemble des syndicats à s'engager dans le plan national de syndicalisation en y consacrant plus de temps dans leur activité pour :

- déployer la Cgt vers toutes les composantes et diversités du salariat, en particulier vers les petites entreprises ;
- pérenniser la syndicalisation y compris dans la situation de mobilité grandissante des salariés par un travail de contact permanent sur le terrain.

### Rassembler le syndicalisme en France

Les précédents congrès ont affiché l'ambition de la Cgt pour un « syndicalisme rassemblé », tant les désunions, et a fortiori les divisions, handicapent le rapport de forces et nuisent à l'efficacité revendicative. L'objectif n'est pas de faire un choix entre telle ou telle organisation mais de chercher à ce que, sur des objectifs communs, les organisations syndicales puissent se rassembler et agir ensemble, sans se laisser paralyser par les différences stratégiques ou identitaires.

Les difficultés rencontrées ont été nombreuses et parfois sévères. Elles résultent pour l'essentiel de différences de conception et d'approche entre organisations syndicales, voire de divergences, portant notamment sur :

- le rôle et la conception de la négociation, et le rapport entre négociation et revendication, entre négociation et mobilisation,



- le rapport entre la loi et le contrat et plus généralement la place des pouvoirs publics dans les relations sociales,
- la place des salariés dans la conduite de la démarche revendicative et de négociation, ce qui pose le problème des différences d'approche de la démocratie sociale (représentativité syndicale, règles de validité des accords, paritarisme),
- la conception et la gestion de la protection sociale et de l'assurance chômage,
- le rôle et la place des services publics et de leurs salariés dans le développement économique et social du pays.

Certains en concluent ou prônent une fracture irréversible entre deux conceptions du syndicalisme. A l'inverse, la Cgt veut permettre aux salariés de s'emparer de ces débats pour construire des convergences réelles et surmonter la crise du syndicalisme. Sans taire les divergences, ni surestimer les convergences, il s'agit de créer une dynamique de débats, de confrontations d'idées et d'expériences, de propositions et d'initiatives unitaires susceptibles de combattre l'émiettement syndical, de favoriser les mobilisations, de donner aux salariés la force d'imposer d'autres choix économiques et sociaux.

**Décision 3.** Le rassemblement du syndicalisme demeure un objectif essentiel pour l'unité des salariés et l'efficacité revendicative. Le congrès propose d'impulser des débats sur les responsabilités que cela implique pour tous les syndicats.

Cela va de pair avec la responsabilité de la Cgt de prendre par elle-même toute initiative qu'elle estime fondée pour répondre aux attentes et aux enjeux.

### Ouvrer à une plus grande efficacité du syndicalisme européen

À l'appui des luttes qui se développent partout en Europe sur l'emploi, les salaires, les retraites et la protection sociale, l'égalité hommes/femmes, l'indemnisation du chômage, et après le rejet du Traité constitutionnel par la France et d'autres pays, la construction européenne doit être réorientée pour construire une Europe sociale et démocratique.

Elle doit exclure toute forme de dumping notamment social entre pays européens et entre l'Europe et le reste du monde. Le plein emploi, l'harmonisation par le haut des droits sociaux, le développement de la démocratie, la diversité culturelle, la paix

doivent devenir le moteur de l'Europe. Les biens publics universels doivent être accessibles sans discrimination par l'argent et les services publics placés hors des règles de la concurrence et gérés démocratiquement.

L'Europe doit jouer un rôle moteur pour le co-développement en son sein et à l'échelle du monde.

Les précédents congrès ont fait le choix de l'adhésion de la Cgt à la CES. Depuis la Cgt a acquis sa place au sein de la Confédération européenne des syndicats, participant activement à l'élaboration collective de ses objectifs et de ses actions, faisant entendre sa voix tout en étant attentive à celle des autres.

**Décision 4.** Le congrès se prononce pour que la Cgt contribue au sein de la CES à y promouvoir une démarche revendicative plus offensive à l'égard des instances politiques et des organisations patronales de l'Union, une meilleure convergence des luttes nationales et la construction d'un rapport de forces plus favorable. Le congrès s'engage à ce que les syndicats soient mieux informés des démarches, propositions, et prises de position de la Cgt et des autres organisations syndicales au sein de la CES.

### Construire une nouvelle internationale syndicale pour promouvoir une autre mondialisation

La mondialisation actuelle est marquée par l'imbrication des actions des firmes multinationales, des Etats et des institutions internationales. Orienter les choix stratégiques, politiques, économiques, culturels et sociaux en faveur des peuples, construire des alternatives, nécessite des actions complémentaires à plusieurs niveaux. En France, en Europe et dans le monde, le rôle du syndicalisme est d'agir et de peser pour faire prévaloir l'intérêt des salariés partout où il se décide et auprès des instances permanentes et essentielles du pouvoir politique (Etat, assemblées élues, institutions). Il s'agit notamment de peser sur les directions des groupes et des multinationales dont les centres de décisions sont de plus en plus concentrés et éloignés des salariés, d'instaurer une nouvelle régulation des relations internationales, un contrôle des mouvements de capitaux.

La Cgt met tout en oeuvre pour que le mouvement syndical prenne toute sa place dans cet enjeu en partant du terrain de l'entreprise et des conditions d'exploitation du travail, de celui des libertés d'expression et de syndicalisation. L'objectif est de contribuer à ce que les mobilisations à l'échelle internationale, menées le plus souvent vis-à-vis des opinions publiques et en direction des institutions et des pouvoirs politiques, prennent en compte ces éléments.

L'aspiration grandit à des convergences entre salariés, entre peuples, entre forces attachées à promouvoir une autre mondialisation porteuse de progrès social de démocratie et de paix. Des luttes, des rassemblements s'organisent auxquels la Cgt contribue dès lors qu'ils sont conformes à ses objectifs et respectueux de son indépendance. Les questions du commerce équitable prennent une ampleur nouvelle. La Cgt doit pousser la réflexion et le débat à ce sujet.

La Cgt entend agir pour un monde de paix, de libertés, de coopération entre les peuples et pour le règlement pacifique des conflits. Elle s'oppose à la course au surarmement et se prononce pour un désarmement progressif et multilatéral pour toutes les armes de destruction massive.

La lutte pour le respect et le développement des droits simultanément en France et dans les pays est aussi indispensable pour combattre le racisme et la xénophobie.

Ce qui se joue aux niveaux européen et mondial fait désormais partie du quotidien de chacun. Cela nécessite que beaucoup plus de salariés s'approprient ces enjeux. Si dans certains groupes multinationaux, certaines régions, certaines professions, les salariés ont commencé à se faire entendre, le mouvement syndical peine à construire le rapport de forces nécessaire pour « renverser la vapeur ».

De plus fortes luttes unitaires sont indispensables pour obtenir des garanties sociales communes conquérantes.

Dans cet objectif, la Cgt a pris toute sa place dans les instances de la Confédération européenne des syndicats. Elle participe activement aux discussions engagées par la Cisl, la Cmt, et d'autres organisations syndicales non affiliées pour la création d'une nouvelle organisation syndicale internationale.

Décision 5. Le congrès approuve la démarche entreprise par nombre de confédérations de divers continents dont la Cgt qui se sont engagées dans la construction d'une nouvelle organisation syndicale mondiale.

Le congrès se prononce pour une organisation ouverte à tous sans exclusive, qui se fixe pour objectif de développer la solidarité et la compréhension entre les peuples, de permettre aux salariés du monde d'agir et de se mobiliser dans des actions convergentes pour des droits sociaux fondamentaux, le progrès social, la démocratie, la paix, la diversité culturelle, et de contribuer à des alternatives à la mondialisation actuelle.

Dès que le projet de cette nouvelle organisation sera finalisé, un Comité confédéral national se prononcera sur la participation de la Cgt au congrès fondateur de cette nouvelle internationale.

## Placer la démarche syndicale à la hauteur des défis

La démocratie syndicale est le fondement de notre démarche syndicale. C'est elle qui donne envie de rencontrer le syndicat, de s'y investir.

### Faire vivre la démocratie pour développer la syndicalisation

Tous les salariés actifs, au travail ou privés d'emploi et retraités sont à la recherche d'espaces de libertés, de confrontation d'idées et de constructions solidaires. La Cgt doit être un lieu de vie collective qui redonne tous ses droits à l'individu par la liberté de parole et d'opinion l'échange d'informations et d'expériences, par la formulation des problématiques et la construction collective des réponses.

Même si les comportements délégataires demeurent très présents, les raisons d'être syndiqué reposent, en grande partie, sur le besoin de participer collectivement et pour soi-même à un combat pour la satisfaction des revendications sociales. Pour ce faire, développer la consultation des syndiqués, sous toutes les formes appropriées, rechercher en permanence, leur avis en tenant compte de la sensibilité et de l'apport de chacun d'eux, n'est pas une perte de temps mais un gage d'efficacité et de reconnaissance.

Nous devons, à cet effet, réfléchir à l'instauration de nouveaux rapports entre démocratie représentative et participative et en déduire une conception améliorée du rapport des syndiqués à la direction syndicale.

La démarche de syndicalisation est aussi alimentée par la qualité du rapport démocratique que le syndicat entretient avec l'ensemble des salariés. Il convient de créer les conditions pour qu'elles et ils soient maîtres de leurs revendications et de l'aboutissement de celles-ci.

### Des pratiques de négociation pour le progrès social

La négociation a pour vocation d'améliorer la situation des salariés, de créer ou d'élargir leurs droits, d'empêcher l'employeur de faire ce qu'il veut, de lui imposer le respect des règles convenues. Nos ambitions de conquêtes font de la notion d'accords col-

lectifs un véritable patrimoine à transmettre, à entretenir, à renouveler.

À la fois droit des salariés et responsabilité des syndicats, la négociation est l'expression d'un rapport de forces. S'y exprime la contradiction d'intérêts entre employeurs et salariés.

La responsabilité de la Cgt est de créer les conditions pour que la négociation débouche sur ce qui est le plus favorable possible aux salariés, que la négociation découle d'un conflit social, qu'elle intervienne à l'initiative de la direction ou du patronat, qu'elle se situe dans un cadre légal ou conventionnel ou qu'elle soit initiée directement par les salariés eux-mêmes.

Dans ces cas, elle doit être conçue comme un facteur d'expression revendicative et un objet de mobilisation, alimentant une pratique syndicale offensive de consultation des salariés sur leurs aspirations.

Le créneau de la négociation annuelle obligatoire en entreprise doit à ce titre être investi pour provoquer de vastes consultations des salariés sur leurs revendications de salaires, de reconnaissance de la qualification, d'égalité homme/femme, de temps de travail de recul des discriminations, de formation professionnelle continue, d'épargne salariale, de prévoyance collective ...

Les négociations de branche, en territoires, ou de niveau national interprofessionnel, gagneraient à devenir des moments d'expression et de mobilisation sur les lieux de travail.

Droit des salariés, la négociation doit être menée de sorte qu'elles et ils s'en approprient les enjeux et puissent peser sur son contenu et son déroulement. C'est un processus dans lequel information et consultation des salariés, contestations, propositions et mobilisations se nourrissent mutuellement et dans lequel tous les syndiqués ont un rôle particulier à jouer. Son résultat et l'appréciation de celui-ci estimés avec les salariés concernés, sont mis au service des mobilisations ultérieures.

Quand la Cgt négocie, sa signature ou sa non-signature concrétise le choix des salariés sur ce qui les concerne. Le syndicat est l'indispensable outil permettant d'affirmer le rôle des syndiqués et de conduire ce processus.

La recherche de convergences unitaires avec les autres organisations syndicales présentes dans la négociation est une condition pour permettre que les salariés soient gagnants. Des difficultés peuvent résulter des différences de conceptions sur la place

des revendications et du compromis dans le processus de négociation. Là encore, la démarche de consultation des salariés est un point d'appui essentiel.

### Contribuer à la vie sociale et politique de façon ouverte et indépendante

La Cgt doit poursuivre et approfondir sa coopération avec d'autres acteurs du mouvement social et politique, dans une démarche de respect mutuel sur le rôle et la place de chacun.

Les problèmes de société trouvent une bonne partie de leurs racines dans les contradictions sociales, et notamment dans les problèmes du travail. Les rapports sociaux, la place du travail et des salariés, les enjeux d'emploi et de production sont bien au cœur des affrontements.

Les besoins sociaux sont plus pressants et plus interdépendants. Tout comme le travail, l'école, le logement, la santé, la culture et les loisirs, sont à mobiliser pour combattre l'exclusion, la pauvreté, toutes les discriminations, le racisme, le sexisme et l'homophobie...

Syndicats, partis politiques, associations, Ong et autres formations contribuent, selon les modalités et les responsabilités qui leur sont propres, à faire vivre le débat public, à faire évoluer la réalité sociale. La Cgt entend intervenir sur les principaux choix de société. Elle ne craint pas dans ces débats, d'assumer les convergences ou les divergences avec qui-conque en appelant à la propre réflexion de chaque syndiqué, de chaque salarié.

Respectueuse de la liberté d'opinions des syndiqués et devant adopter une attitude revendicative devant n'importe quel type de pouvoir, la Cgt s'interdit toute attitude de soutien ou de co-élaboration d'un projet politique quel qu'il soit, toute participation, sous quelque forme que ce soit, à une coalition à vocation politique. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne donne plus de consignes de vote lors des échéances électorales.

La responsabilité syndicale est de faire face à la permanence et à l'urgence de l'exigence revendicative : la Cgt occupe pour cela le terrain de la lutte, de la proposition et de la négociation. C'est dans l'exercice de cette responsabilité syndicale qu'elle participe au mouvement de transformation de la société et qu'elle contribue à ce que de véritables alternatives politiques soient au cœur du débat public.

Décision 6. Pour renforcer le syndicalisme, le congrès engage la Cgt :

- à mettre la vie syndicale Cgt au service de la citoyenneté au travail ;
- à déployer des pratiques de négociation démocratiques et offensives pour en faire des moyens du progrès social ;
- à contribuer aux débats politiques et de société de façon ouverte, indépendante et respectueuse de la diversité des syndiqués.

# La démocratie au cœur des enjeux de transformation du travail et de la société

## Conquérir et se défendre

La Cgt réaffirme son engagement pour la conquête d'avancées sociales obtenues par la mobilisation et l'action collective des salariés, travailleurs, avec ou sans emploi, et retraités. Cette démarche suppose un développement sans précédent de la démocratie sociale et la conquête de nouveaux droits.

Elle conduit à s'interroger sur la nature des propositions revendicatives et des moyens à mettre en œuvre pour leur permettre d'aboutir.

La Cgt veut résolument se mettre en situation de conquête de nouveaux droits pour tous les salariés, quelle que soit leur situation actuelle.

Défendre l'existant ne suffit pas, un nombre toujours plus grand de salariés est exclu des acquis obtenus, les frontières du salariat deviennent plus floues.

Une seule revendication ne répond pas toujours à l'objectif d'amélioration de la situation de tous les salariés : les inégalités, différences et contradictions entre eux s'accroissent, par exemple entre salariés stables et précaires dans une même entreprise ou entre salariés de l'entreprise donneuse d'ordres et

salariés de l'entreprise sous-traitante.

La Cgt doit conduire un effort important d'élaboration démocratique de propositions conçues, non comme un modèle de prêt-à-porter, mais avec l'objectif de favoriser les convergences, les solidarités et les luttes. Les repères revendicatifs confédéraux, qui doivent être régulièrement actualisés par le Ccn et publiés dans *Le Peuple* et sur le site Internet de la Cgt y contribueront.

Il faut gagner le droit fondamental au travail, donc le droit d'obtenir un emploi, le droit d'intervenir sur son contenu, les conditions de sa réalisation, sa finalité. Il s'agit de permettre aux salariés d'avoir un pouvoir sur la production des richesses, leur juste répartition, en un mot avoir un pouvoir sur la production de leur existence.

Pour y parvenir, il convient de bâtir démocratiquement avec eux de nouvelles et meilleures conditions de travail, de nouvelles formes de sécurités collectives et sociales pour gagner durablement une meilleure efficacité sociale.

C'est cet ensemble qui constituera le nouveau statut du travail salarié.

## Nouveau statut du travail salarié : l'ambition de la Cgt de changer le travail

Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle sont des dimensions inséparables de la démocratie sociale. Ensemble, elles garantissent et pérennisent l'autonomie et l'émancipation des salariés à l'opposé de la domination que traduit le lien de subordination.

Il s'agit de garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs équivalents quels que soient les entreprises et les sites, la branche professionnelle ou le bassin d'emploi, le secteur public ou le secteur privé.

Un ensemble commun de garanties individuelles et collectives est indispensable pour que chaque salarié se sente partie prenante d'un projet d'émancipation. C'est le fondement du nouveau statut du travail salarié. Il est nécessaire pour consolider les conventions collectives et les statuts existants.

Le salaire est une dimension structurante du nouveau statut du travail salarié. Il doit garantir à tout salarié les moyens nécessaires à son existence. Il doit être fondé sur la qualification (expérience, diplômes et formations), garantie par une grille salariale. Les salariés doivent bénéficier d'augmentations régulières correspondant à la reconnaissance de l'apport de l'ensemble des salariés aux richesses créées et leur permettant de bénéficier du progrès économique général. Le SMIC doit correspondre au minimum nécessaire pour satisfaire l'ensemble des besoins indispensables à une vie digne ; aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur. Aucune mesure individuelle ou collective de type - intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié, épargne retraite - ne doit se substituer au salaire.

La cotisation, salaire socialisé, est la base financière de la protection sociale. Une réelle gestion par leurs représentants permettrait aux salariés de mieux peser sur l'utilisation des richesses produites par leur travail. La cotisation, dite « patronale », sur les salaires doit être différenciée en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée, augmentée pour les entreprises qui précarisent et réduisent l'emploi, et prendre en compte les revenus du capital

### Pour des droits individuels transférables

Le statut du travail salarié doit garantir le droit à l'emploi stable et/ou statutaire, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la progression

des qualifications et des salaires, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'intégrité physique, mentale, et la santé, la retraite solidaire, une véritable démocratie sociale et culturelle.

Le droit à la formation rémunérée comme temps de travail effectif, transférable d'une entreprise à une autre, doit déboucher sur une validation de qualifications, s'intégrer dans une progression de carrière.

Le nouveau statut du travail salarié doit aussi donner la possibilité de changer d'entreprise, de métier, de branche, de région, pour accéder à un emploi de niveau au moins égal, garantissant la progression de carrière quelles qu'en soient les raisons (volonté du salarié, nécessité de l'entreprise...).

A partir de ces principes, en s'appuyant sur les besoins et aspirations des salariés, nous entendons élaborer avec eux des revendications dans les entreprises, les administrations, les territoires, sites, bassins d'emploi, dans les branches professionnelles : niveau du salaire minimal, temps de travail, grilles de rémunérations...

### Pour la sécurité sociale professionnelle

Il s'agit de conquérir une sécurité sociale professionnelle pour que les salariés n'aient pas à souffrir des transitions entre deux emplois que leur imposent les restructurations, délocalisations, ou fermetures d'entreprises dictées par les stratégies économiques et industrielles. Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent. Cela doit permettre au salarié de bénéficier de toutes les conditions financières, matérielles, de disponibilité de temps, lui permettant de s'engager dans la formation de son choix.

La lutte pour la Sécurité sociale professionnelle doit s'appuyer résolument sur l'action contre les licenciements liés aux restructurations capitalistes, contre la précarité et en particulier la multiplication des statuts précaires.

Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution, la solidarité organisée entre les branches, au travers de la mise en place d'un fonds mutualisé.

La réorientation des fonds publics en faveur de l'emploi complète ce dispositif.

### Pour une protection sociale solidaire

Promouvoir une culture du travail compatible avec la

santé du salarié, prévenir et faire face aux risques sociaux dans les domaines de la santé, de la famille, de la retraite, sont de la responsabilité du syndicalisme. Protection et droits dans l'entreprise vont de pair avec protections et droits dans la société.

Face aux politiques qui ont réduit la couverture sociale solidaire basée sur le principe de la répartition, et reporté sur l'individu la charge des risques pour se procurer la sécurité de l'existence, il nous faut construire des réponses qui favorisent le développement des personnes et de la société. C'est tout l'enjeu d'un système de protection sociale solidaire.

La Sécurité sociale est un bien collectif fondé par essence sur la répartition des cotisations et la solidarité intergénérationnelle.

Elle doit désormais répondre à des besoins nouveaux notamment dans deux domaines : la prévention et la dépendance. Il y a nécessité à réaffirmer la place et le rôle de la Sécurité sociale au moment où s'accroît la pression pour en limiter le champ.

En dépit de ses insuffisances actuelles et parce qu'elle peut être améliorée, la Sécurité sociale est un système remarquable d'assurance mis au service de la solidarité entre tous ceux qui ont contribué, contribuent et contribueront par leur activité à la production de richesses.

C'est pourquoi elle doit continuer à occuper une place majeure dans la prévention et la solidarité face aux aléas de l'existence (santé, dépendance, invalidité, accidents du travail), mais aussi pour la retraite et la famille.

Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge. Les droits et moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous. Pour la Cgt, seuls les organismes à but non lucratif peuvent assurer cette complémentarité. Ils permettent l'amélioration de la qualité des soins en privilégiant une politique fondée sur la prévention, la promotion de la santé et la prise en charge du handicap dans un cadre solidaire.

Les besoins de protection sociale à couvrir aujourd'hui appellent un débat public et nécessitent des décisions sur le niveau des richesses à consacrer à la Sécurité sociale et aux institutions complémentaires collectives.

### Pour de nouvelles solidarités territoriales

Notre bataille pour l'emploi et le nouveau statut du travail salarié s'ancre dans les territoires.

Il s'agit pour la Cgt de répondre aux besoins des

hommes et des femmes de sécurité et de développement dans les bassins de vie et d'emploi et dans les territoires. L'aménagement du territoire demande à être adossé à la responsabilité territoriale et sociale de l'entreprise. La réforme de l'Etat doit assurer une nouvelle cohésion sociale.

Critiquable dans son essence, la nouvelle étape de décentralisation, impulsée en 2002 et 2003, conduit à faire éclater les solidarités, opposer les responsabilités, éclater et fragiliser les services publics. La Cgt rejette cette conception de la décentralisation. Cependant le besoin de rapprocher les décisions du niveau local demeure.

La démocratie participative reste à conquérir. Elle passe par le droit pour les citoyens à être informés et à se prononcer sur les politiques publiques aux différents niveaux, mais aussi par la création d'un droit d'initiative et de contrôle.

De nouveaux lieux d'intervention dotés de réelles prérogatives doivent être institués à tous les niveaux. Ceux existants doivent voir leur rôle et leurs prérogatives évoluer. Leur rôle serait de faire l'analyse de l'existant, de déterminer les besoins collectifs, les financements à prévoir, l'implication des services publics, les critères d'efficacité et d'évaluation.

**Décision 7.** Le congrès engage la Cgt, par ses propositions, à conquérir et à enrichir un nouveau statut du travail salarié. En s'appuyant sur la lutte contre les licenciements, contre la précarité et pour le plein-emploi solidaire pour renforcer le code du Travail, consolider et développer les fondements des conventions collectives et statuts existants, par la conquête d'un ensemble commun de garanties individuelles et collectives, instaurant :

- des droits transférables lors de la mobilité choisie ou subie des salariés d'une entreprise à l'autre ;
- une sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés du privé comme du public, pour que leur contrat de travail soit maintenu même si leur emploi est supprimé ;
- une protection sociale tout au long de la vie élargie et démocratisée, au financement garanti par une réforme de la cotisation patronale ;

Cette réforme doit tenir compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée, prendre en compte les revenus du capital et augmenter la cotisation des entreprises qui précarisent et réduisent l'emploi.

- une démocratie participative en territoires, avec des lieux d'intervention dotés de réelles prérogatives.

## La Cgt fait de la démocratie sociale une composante à part entière de la démocratie

La démocratie doit garantir aux salariés, aux citoyens de participer effectivement aux choix qui les concernent comme à l'élaboration des valeurs de la société.

Aujourd'hui, ce droit est amputé. La pratique institutionnelle de la démocratie ne délivre plus que la faculté de dire non et, au mieux, la possibilité de faire et défaire les majorités sans pouvoir se prononcer sur des projets. La transmission des valeurs progressistes est rendue plus difficile.

La crise des banlieues de l'automne 2005 est le révélateur d'une profonde crise sociale.

La pauvreté, l'exclusion et la précarité, les politiques du logement, de la ville, et de la famille, leurs effets sur le non-respect de la carte scolaire... favorisent la montée de communautarismes sociaux, culturels et religieux. Ces replis communautaires justifient toutes les mises en concurrence, toutes les divisions.

La démocratie sociale est victime de l'émiettement syndical. Elle pâtit aussi du faible taux de syndicalisation. Cette situation résulte notamment des règles de représentativité édictées par les pouvoirs publics et restées immuables depuis 40 ans.

L'entreprise est au cœur de cette crise. La mise en compétition des salariés selon la nature de leurs contrats de travail, le sexe, les origines ethniques, le pays d'Europe ou du monde, nourrit marginalisation et exclusions.

Les revendications d'autonomie, d'émancipation des salariés, des citoyens prennent le contre-pied des reculs démocratiques et s'opposent aux divisions, aux mises en concurrence qui jouent de l'antagonisme entre droits individuels et garanties collectives.

Cette « panne démocratique » ne sera surmontée qu'à condition de développer une véritable démocratie sociale.

### Pour de nouveaux droits d'intervention des salariés

Liberté d'expression, citoyenneté, grève, reposent sur des droits fondamentaux, individuels, constitutionnels. Dans l'entreprise, ils heurtent de plein fouet un autre droit constitutionnel qu'est le droit de propriété et ses déclinaisons : droit de la concurrence, règles commerciales...

Attaquer le droit de grève revient à limiter le droit d'expression individuelle des salariés dans un cadre collectif. Si certains secteurs sont particulièrement visés, la stratégie est de supprimer ce droit pour tous. Pour la Cgt, le droit de grève doit rester un des leviers de l'action collective. Le droit de grève n'est pas négociable, c'est un droit fondamental au service du progrès social qui doit être défendu avec force et conviction.

Les droits fondamentaux des salariés doivent pouvoir s'exercer individuellement et collectivement : c'est la condition nécessaire à un rapport de forces capable de produire des avancées sociales, de faire reculer toutes les formes d'exploitation.

La liberté d'adhésion à un syndicat ne doit pas être entravée, la liberté de constituer une organisation syndicale doit être effective. L'attribution des droits et moyens, dans toutes les entreprises, est la condition de la participation des salariés syndiqués à l'exercice de la démocratie syndicale.

Intimidations, pressions, attitudes discriminatoires sont utilisées par le patronat pour tenter de couper court au libre exercice de ces droits. Cette attitude se double d'une stratégie qui vise à déconnecter droits individuels et droits collectifs. A travers la « refondation sociale », le Medef a cherché à privilégier la relation de gré à gré entre l'employeur et le salarié dans laquelle ce dernier est inévitablement en position de faiblesse, le contrat devant prendre le pas sur la loi.

Les institutions représentatives du personnel doivent être élargies, remodelées, instaurées là où elles sont inexistantes afin de faire reconnaître les droits du salarié face à la tutelle de l'employeur. Elles doivent disposer de moyens humains et de communication renforcés pour que puissent s'exercer les libertés dans l'entreprise et sur les lieux de travail.

Aucun salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, son statut ou son contrat, ne doit être privé des possibilités de s'exprimer sur ses conditions de travail, et de représentativité. Le personnel d'encadrement doit pouvoir disposer d'un droit de refus et d'alternatives. Tous les salariés doivent avoir le droit de refuser leur participation à des actes privant les personnes de leur accès à un droit fondamental (coupures d'électricité etc.) L'instauration de délégués du personnel ou de site pour les entreprises de moins de 11 salariés, doit devenir une réalité. Elle doit s'accompagner dans le secteur privé comme le public, de l'élargissement des prérogatives des Chsct et de l'instauration d'une réelle effectivité de droit de retrait en cas de danger grave et imminent.



Décision 8. Le congrès condamne fermement les atteintes aux libertés syndicales et les discriminations. Il décide de faire de l'exigence de droits nouveaux pour les salariés une priorité d'action de la Cgt. Ces nouveaux droits doivent reposer sur un développement pour tous les salariés du droit syndical et des droits de représentation.

### Pour de nouvelles règles de négociation collective

La négociation collective est un élément structurant des rapports sociaux dans les entreprises, les branches, comme sur le plan interprofessionnel. Elle constitue, de fait, une première dimension du paritarisme.

C'est sous l'éclairage de ce principe, de notre démarche et de nos objectifs de conquêtes que la négociation collective « prend » du sens.

La négociation prend une dimension nouvelle par l'évolution de son contenu et des lieux de négociation. Mais nombre de salariés restent privés de ce droit.

La constitution d'instances locales et professionnelles de représentation et de négociations pour les entreprises de moins de 11 salariés (ex : accord sur le dialogue social dans l'artisanat) serait de nature à rompre l'isolement des salariés des Tpe et à leur permettre de disposer d'un droit à négocier. La loi de 2004 rend moins contraignante l'instauration de commissions paritaires locales.

Ces nouveaux lieux peuvent être utiles pour concrétiser des conquêtes pour l'emploi, les conditions de travail, la formation. Cela implique d'en faire des lieux de négociation pour les salariés dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

L'exigence de nouvelles règles de négociation demeure d'actualité face à l'offensive du Medef. Le principe majoritaire reste à gagner. Seuls les accords signés par les organisations syndicales représentant une majorité de salariés doivent être validés. Ce principe doit également s'appliquer dans de nombreux domaines dans la Fonction publique.

Décision 9. Le congrès décide de tout mettre en œuvre pour gagner de nouveaux droits de négociation pour les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. Ces droits doivent s'inscrire dans la hiérarchie des normes, du principe de faveur (application de l'accord le favorable) et du respect de l'accord majoritaire.

### Pour de nouvelles règles de représentativité

Il n'y a pas de véritables libertés individuelles à l'entreprise sans exercice collectif de ces libertés. C'est pourquoi les salariés doivent disposer d'une organisation collective et indépendante à travers le syndicat. Le caractère indissociable entre droits individuels et droits collectifs, la place de l'outil syndical dans cette articulation constituent un enjeu du rapport de forces.

Les organisations syndicales tirent leur légitimité des conditions qu'elles offrent pour le plein exercice des droits des salariés et le respect de la démocratie. Elles représentent, négocient au nom des salariés. Mais la capacité de les représenter est entravée par des règles inadaptées, ne permettant pas aux salariés d'être acteurs de leur représentation syndicale.

Depuis 1990, de nouvelles organisations sont apparues dans le paysage syndical. Pourtant, le pouvoir politique a figé depuis 1966 une liste de cinq organisations présumées représentatives, une fois pour toute, sans vérification possible de leur influence électorale. Cette entorse à la démocratie sociale ne peut perdurer. Une véritable mesure de la représentativité réelle de chaque organisation doit être mise en place. Des procédures adaptées doivent être mises en œuvre pour asseoir la légitimité des organisations syndicales sur un vote à signification réelle.

Décision 10. Le congrès décide d'agir tant au niveau des branches qu'au plan interprofessionnel pour l'instauration de règles reconnaissant la représentativité réelle de chaque organisation, reposant sur la généralisation des élections professionnelles pour tous les salariés.

### Pour un paritarisme de gestion profondément rénové

Le paritarisme, au-delà de la négociation collective entre syndicats et patronat, constitue un mode de gestion particulier d'un grand nombre d'institutions sociales (Sécurité sociale, retraites complémentaires, assurance chômage, fonds de formation ...) dont la puissance publique a délégué la gestion aux représentants des salariés et des employeurs.

Le Medef utilise, aujourd'hui, le « paritarisme » comme un bouclier contre toute intervention publique dans un champ social qu'il estime relever de ses prérogatives. C'est tout le thème de la « société civile » dressée contre l'État. La gestion paritaire est utilisée pour forcer

la main de la puissance publique sur un certain nombre de « réformes » contestées comme les retraites avec l'épisode de l'Asf en 2001, visant à remettre en cause le droit à la retraite à 60 ans au travers des régimes complémentaires.

Le Medef a cherché à se démarquer du « paritarisme de gestion ». Il a retiré ses administrateurs des conseils de la Sécurité sociale pendant plusieurs années. Pour le patronat, le modèle paritaire semble désormais vidé de sa substance. Il doit au mieux se replier sur les seuls enjeux directs de gestion de la main-d'œuvre, du marché du travail (formation, conditions de travail, chômage de courte durée, le reste des domaines (santé, retraite ...) relevant soit de l'État, soit du marché.

Cette caricature de démocratie est renforcée par la confusion entretenue entre le rôle des négociateurs et celui des gestionnaires des organismes. La place prépondérante du Medef qui ne peut prétendre représenter seul l'ensemble du patronat, l'amène à privilégier certains interlocuteurs syndicaux dans la négociation comme dans la gestion.

La rénovation du paritarisme doit avoir pour ambition de répondre aux besoins sociaux. Faute d'accord entre les organisations patronales et syndicales, les retraites complémentaires n'ont pas été revalorisées en 2006. La rénovation du paritarisme doit permettre de garantir le versement d'indemnités de chômage pour l'ensemble des privés d'emploi, un régime spécifique pérenne et équitable pour les intermittents au sein de la solidarité interprofessionnelle et une amélioration de la protection sociale complémentaire pour tous les salariés.

Les conditions d'exercice et de représentation dans les organismes de protection sociale doivent répondre aux besoins d'une couverture sociale élargie et aux aspirations des salariés à plus de démocratie ;

Il s'agit de favoriser la participation des assurés sociaux, leur expression sur les priorités à retenir en matière de protection sociale et de gagner leur « droit d'ingérence » sur le champ couvert par le paritarisme.

Décision 11. Le congrès revendique :

- une représentation majoritaire des salariés assurés et un retour à des élections directes de leurs représentants dans les caisses de Sécurité sociale ;
- dans les autres institutions sociales, les institutions de prévoyance, les fonds de formation, l'UNEDIC, une couverture plus homogène des salariés et l'élection de leurs représentants.

## Pour un droit d'intervention sur les choix de gestion des entreprises

Le développement des marchés financiers conduit à une recomposition du pouvoir au sein de l'entreprise en faveur des financiers, les intérêts des actionnaires primant sur ceux des salariés. Cette dérive conduit à la déresponsabilisation des directions d'entreprises, à l'explosion des rémunérations patronales et à la multiplication des scandales financiers.

L'intervention des salariés sur les choix de gestion des entreprises s'impose pour placer l'économie au service du social.

L'intervention sur les choix de gestion nécessite capacité de contestation et de mobilisation sur des propositions alternatives qui renvoient à l'exigence de droits nouveaux à travers les comités d'entreprises, Cce, comités de groupe nationaux et européens. Ces droits nouveaux doivent porter notamment sur le renforcement des moyens de contrôle des entreprises et des groupes.

L'indépendance du syndicalisme constitue une condition indispensable pour que les choix démocratiques des salariés puissent être respectés. Cette intervention se différencie d'une approche « co-gestionnaire » reposant sur la complémentarité et l'identité de vue entre salariés et actionnaires.

La place des administrateurs salariés dans les conseils d'administration nécessite d'être renforcée, identifiée comme telle, avec des droits spécifiques : en particulier, les salariés devraient pouvoir élire en leur sein des administrateurs salariés ayant voix délibérative, dans toutes les sociétés disposant d'un Conseil d'administration ou de surveillance.

Les aides publiques aux entreprises ne doivent être accordées qu'après consultation des salariés et de leurs instances élues ; ces derniers doivent pouvoir en contrôler l'utilisation par la mise en place de nouveaux droits.

Décision 12. Le congrès revendique des droits et moyens nouveaux dans les comités d'entreprise, Cce, comités de groupe nationaux et européens, dans l'ensemble des institutions représentatives, afin de permettre l'intervention légitime des salariés sur les choix de gestion, les choix économiques, sur les stratégies de production, d'emplois et d'implantation des entreprises, afin de placer l'économie au service du social.

## La Cgt a pour ambition de transformer la société

En tant que syndicat, nous n'avons pas vocation à élaborer un « projet de société », ce qui ne correspondrait pas à la spécificité même de la démarche syndicale. Mais nous ne pouvons pas nous limiter à gérer les seules conséquences de choix économiques, politiques ou de gestion des entreprises.

Le syndicalisme Cgt, parce qu'il a d'emblée une dimension interprofessionnelle, a pour vocation d'intervenir bien en amont sur les enjeux de société en France comme en Europe, à partir de ce qui motive l'action revendicative, des enjeux du travail et de l'évolution des entreprises.

Le droit du travail, comme celui de la Sécurité sociale ont une portée sociétale, dépassant depuis longtemps les strictes relations professionnelles. Ils participent de la reconnaissance des droits humains et sociaux fondamentaux (droit à un revenu décent, accès à un travail, liberté de s'organiser, droit à l'éducation, droit à la santé et à l'intégrité physique...). Le syndicalisme Cgt se bat dans ce cadre contre toute discrimination, pour une mise en œuvre effective de ces principes et pour leur extension à des champs nouveaux (logement, information, culture, communication, déplacements et transports, moyens de paiement...).

**Contre le racisme, contre le sexisme, l'homophobie et pour l'égalité des droits**

La peur de l'étranger, le rejet de l'autre, le racisme et l'antisémitisme, donnent une configuration particulière aux débats médiatiques et politiques sur l'immigration. Cette dernière est présentée comme la cause des principaux maux de la société.

Le discours xénophobe, raciste et antisémite s'appuie sur des mythes et des contrevérités. Il trouve un écho bien au-delà de la droite et de l'extrême droite et traverse notamment le monde du travail qu'il entend ainsi diviser pour éloigner une partie des salariés de leurs revendications pour améliorer leur vie. Les tentatives de révision de l'histoire, notamment de celle du colonialisme participent de cet objectif.

A contrario, l'exigence d'une égalité de droit au travail et dans la vie est à la base de notre syndicalisme et de la démocratie sociale que nous revendiquons.

Français d'origine immigrée, Français des Dom-Tom, immigrés et étrangers européens et non européens, subissent toutes les discriminations. Sensibles, voire même visibles au travail, ces discriminations se développent et accentuent les clivages dans la société.

Les femmes, les jeunes, de toute origine et immigrés sont les premières victimes des discriminations. Ils sont le plus souvent exclus du monde du travail. Même après l'embauche, la discrimination suit les immigrés tout au long de leur carrière et de leur vie, et concerne aujourd'hui leurs enfants et petits-enfants.

Les immigrés ne sont pas des concurrents des autres travailleurs. Ils sont exploités, comme eux, par un patronat qui voit son champ d'action s'élargir grâce à la libéralisation des économies.

Il ne s'agit pas de stopper les flux migratoires à l'heure où se développent transports et échanges, mais bien de les organiser dans l'intérêt du développement humain. Favoriser le développement économique des pays pauvres est le moyen déterminant pour améliorer la situation de leurs populations et limiter la fuite de leurs forces vives. L'instauration de quotas ciblés d'immigration risque de conduire à un nouveau pillage de la matière grise avec des conséquences dramatiques pour les pays d'immigration et les travailleurs des pays développés.

La Cgt fait de l'égalité femmes/hommes un objectif central de son combat contre toutes les discriminations. En entreprise comme dans la société, elle œuvre pour garantir l'égalité entre les sexes dans le respect de l'identité de chacun. Elle conçoit la mixité comme l'une des garanties de l'égalité.

**Décision 13.** Le congrès revendique l'égalité effective des droits pour toutes et tous et rejette le principe instaurant des droits différents selon l'origine ethnique, sociale, le sexe ou l'orientation sexuelle.

Il revendique également la régularisation de tous les sans-papiers.

Il rejette toute logique de quotas d'immigration et milite pour le plein emploi solidaire partout dans le monde, ce qui implique de nouvelles conceptions de solidarité et de coopération internationale. La Cgt revendique l'éligibilité des salariés étrangers dès les élections prud'homales de 2008

## Pour une nouvelle ambition éducative

L'éducation doit être, avec le travail et la culture, un puissant levier pour la solidarité, la liberté, la citoyenneté. Elle est en même temps au carrefour de toutes les contradictions sociales : les inégalités, le chômage, l'exclusion, le délitement du tissu social. La sélection par l'échec conduit à un gâchis humain intolérable. La nécessité de faire face à l'évolution des connaissances et à l'élévation générale des niveaux de formation et de qualification place l'école devant un défi majeur.

Le système éducatif doit assurer à chaque jeune l'accès à l'éducation, à la culture et à la citoyenneté pour permettre à chacun une vie personnelle et professionnelle réussie : c'est pourquoi la Cgt s'oppose à l'apprentissage à 14 ans et le travail de nuit des enfants. L'acquisition d'une formation générale et professionnelle débouchant sur une qualification reconnue est une condition indispensable à une formation de qualité tout au long de la vie.

Autant d'éléments qui doivent garantir l'acquisition d'un ensemble de connaissances constituant une « culture commune ».

Décision 14. Pour que l'école soit pour chacun et partout, celle de la réussite, la Cgt décide de faire de sa démocratisation un axe de constructions revendicatives et de mobilisations, ce qui passe par des moyens supplémentaires, l'éradication de l'échec scolaire nourri par les inégalités avant tout sociales, par la disparition de toutes discriminations pour garantir une réelle mixité, par la suppression de tout obstacle à l'acquisition d'une qualification et à la poursuite d'études (notamment l'apprentissage à 14 ans) et par le respect de la laïcité et de la gratuité.

## Pour une démocratie culturelle

La Cgt entend prendre toute sa place dans la construction d'une véritable démocratie culturelle. Il s'agit d'afficher notre volonté de rompre avec une vision élitiste de la culture. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. Celles qui s'élaborent au travail doivent être reconnues dans leurs apports à la transformation sociale et à l'essor d'une société de progrès. Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et

de pérennité de l'exception culturelle sans la reconnaissance de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture.

Nous revendiquons en même temps l'accès des salariés, des privés d'emploi, des retraités et de leurs familles aux oeuvres du patrimoine et de la création artistique et scientifique. Nous n'acceptons pas que des couches entières de la population soient soumises aux seuls choix que leur propose l'industrie audiovisuelle et du loisir, aujourd'hui régie par le seul Diktat de l'audimat.

A l'heure de la révolution de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne conduisent pas automatiquement à la démocratie culturelle. La surabondance de produits et de services va de pair avec la standardisation. Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires.

Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

La Cgt revendique la démocratie culturelle, le libre épanouissement des salariés, le droit à choisir, à critiquer, à intervenir sur sa vie et son devenir de salarié et d'individu. C'est le chemin de l'émancipation.

Pour gagner cette autonomie, il faudra mobiliser le système éducatif et les services publics culturels, il faudra associer les mouvements d'éducation populaire avec une exigence toute particulière pour les Comités d'entreprise, renforcer des politiques publiques en direction de la création, garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel grâce à un financement public accru, assurer la pérennité de la presse, sa pluralité et son indépendance grâce à des moyens nouveaux.

Il faudra porter des exigences fortes vis-à-vis des pouvoirs économiques mais aussi vis-à-vis de l'État et des collectivités territoriales dont les budgets doivent être à la hauteur des enjeux.

Décision 15. Le congrès décide de faire de l'exigence d'une « nouvelle démocratie culturelle » un axe de construction revendicative et de mobilisation, et d'engager une vaste campagne pour l'adoption d'une loi d'orientation et de programmation pour la culture garante de l'exception culturelle et de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture.

### Pour le droit au logement

Tout comme l'emploi, le logement est un des droits fondamentaux et un domaine essentiel de luttes contre la ségrégation sociale et pour plus d'égalité. La crise du logement est le fruit d'un processus de 30 ans tendant à libéraliser le marché foncier et immobilier en faveur du privé.

Le logement social n'est pas à réserver aux seuls plus démunis sinon à en faire un ghetto. S'inscrivant dans une logique d'intérêt collectif, le logement social doit être redéfini, tant dans ses principes que dans ses critères. Le principe de mixité sociale doit être renforcé dans chaque ville, dans chaque quartier. Pour permettre la réalisation de cet objectif, la sanction du non respect de la règle minimale de 20 % de logements sociaux doit être réellement appliquée. Il ne doit pas y avoir d'expulsion sans mesure de relogement.

Il est impérieux de promouvoir une production de logements publics sociaux suffisante et bien répartie sur le territoire, notamment dans les communes qui en sont dépourvues, pour limiter voire casser la spéculation immobilière. Cette offre est un moyen pour maîtriser les coûts de construction et les loyers.

C'est avec cette conception qu'il faut traiter de la rénovation urbaine. Un renforcement de la contribution patronale, de l'intervention de la puissance publique et la mise en place d'un service public de l'Habitat adossé à un pôle public de financement, dont le Livret A doit rester le socle sont indispensables.

Parallèlement, il est nécessaire de rendre compatible l'accession à la propriété avec les revenus, notamment par la mise en place de dispositifs de financement efficaces et accessibles. La responsabilité du secteur privé, notamment des investisseurs institutionnels, doit être organisée.

La Cgt appelle à la définition du rôle de chaque acteur et à la coordination de leurs interventions au service d'une politique nationale décentralisée du logement au niveau du bassin d'habitat le plus pertinent. Elle exige aussi la participation des salariés et des habitants à la définition et à l'évaluation de ces politiques.

Décision 15 bis Après les drames des incendies de logements insalubres et avec près d'un million de demandes de logements sociaux en attente, il apparaît au congrès que la question du logement doit trouver des solutions concrètes et immédiates répondant aux besoins impérieux de la population. Il se prononce pour l'application de la loi de réquisition des logements vacants, l'élaboration d'un plan d'urgence et la mise en place d'un service public du logement.

### Pour des services publics, outils de solidarité et de citoyenneté

Le Service public gravement menacé est au cœur des enjeux de notre société. Il constitue une organisation des activités économiques au service de l'intérêt général. Depuis 20 ans, les gouvernements se sont engagés dans de vastes programmes de privatisation. La Cgt n'a cessé de les combattre. Le débat de fond, que nous avons contribué à ouvrir, doit s'élargir.

Il est évident que les entreprises publiques comme les services publics, ont besoin de se transformer et d'être améliorés. Les données technologiques évoluent, modifiant les conditions d'exercice des missions et permettent leur amélioration. L'environnement social et institutionnel se transforme, laissant apparaître de nouveaux besoins. Les conditions de leur financement se sont dégradées. Les graves remises en cause actuelles sont inacceptables, nous devons défendre l'idée que les progrès techniques soient mis au service des usagers et de l'amélioration des conditions de travail et des droits des personnels.

Les attentes des populations sont d'autant plus accrues que la précarité de la vie et le chômage sont importants. L'objectif est de faire en sorte que les services publics et les entreprises publiques répondent mieux aux attentes des populations d'aujourd'hui, donc à l'intérêt général, conformément au préambule de la Constitution qui donne une responsabilité particulière à la collectivité nationale dans la gestion des services publics. Afin d'y parvenir, la Cgt entend engager un débat avec les usagers sur la finalité des services publics. Ces derniers doivent mieux anticiper les besoins au travers d'une politique de développement, intégrant une exemplarité en matière sociale et environnementale, respectant la spécificité de chacun d'entre eux, ce qui

implique de démocratiser leur accès comme leur gestion.

Il est urgent d'organiser leurs coopérations aux plans local, national, européen et international. Une appropriation démocratique, sous les formes élaborées par les salariés et les populations, des activités économiques essentielles, doit permettre la maîtrise collective des politiques publiques en matière sociale, économique et environnementale. Le champ des services publics doit s'étendre à tous les domaines, partant de la reconnaissance des droits humains fondamentaux sur la base de la solidarité, de l'égalité, de l'accessibilité à tous les usagers, de la péréquation tarifaire, de la complémentarité des activités et la satisfaction de l'intérêt général, fondement même des services publics.

C'est en moyenne trois Français sur quatre qui expriment leur attachement aux grands services publics sur cette base de l'intérêt général. Nous pouvons faire obstacle aux privatisations et aux conceptions que veut imposer la Commission européenne à travers les « Services d'intérêt économique général » dans des secteurs aussi essentiels que les transports, la communication, l'énergie, l'eau.

A l'opposé des choix préfabriqués que l'on nous impose, la Cgt entend élaborer les réponses avec tous les intéressés, usagers particuliers et entreprises, salariés, associations et collectivités publiques. Elle veut ouvrir d'autres voies d'évolution en France et en Europe qui fassent droits aux attentes des usagers et des salariés des secteurs concernés.

**Décision 16.** Pour défendre, reconquérir et promouvoir des services publics outils de solidarité, d'égalité, d'efficacité et de citoyenneté, le congrès décide :

- de poursuivre et développer les mobilisations et les luttes professionnelles et interprofessionnelles indispensables, du plan local au plan européen, pour faire reconnaître la place et le rôle des services publics dans l'intérêt général et par rapport à l'objectif de transformation sociale ;

- d'agir pour un grand débat public et une large consultation des citoyens sur les conditions permettant de préserver, d'améliorer, de regagner et de développer la place et le rôle des services publics.

## La Cgt entend promouvoir un nouveau mode de développement

La toute-puissance de la finance fait peser des hypothèques majeures sur l'emploi, la recherche, la protection sociale, l'éducation et la diversité culturelle.

A l'intersection de l'entreprise et de la société, le droit à la santé est un droit fondamental. Le développement économique doit se fixer pour objectif de satisfaire les besoins de santé. La santé consiste à traiter l'être humain dans sa globalité au sein de sa communauté de vie. Le système de santé doit s'intéresser à la personne, à ses droits et non seulement à la maladie. La Cgt considère la santé comme un processus, une construction de tous les instants qui s'oppose à la maladie. Elle est la capacité d'adaptation des humains à la variabilité et aux agressions de l'environnement dont celle du travail pour qu'ils y puisent des capacités nouvelles pour leur propre développement. Une véritable politique de santé dans toutes ses dimensions (prévention, soins, recherche, médicament, santé au travail) doit être ancrée sur la réponse aux besoins y compris de proximité, l'égalité d'accès au système de santé et des soins de qualité en toute sécurité. Le Service Public Hospitalier est notre bien commun à tous ; pour reconquérir son rôle et sa place, il doit être placé sous le contrôle des salariés et rompre avec la logique des réformes de ces dernières années qui conduisent inexorablement l'hôpital public à son démantèlement.

Il est nécessaire de faire reculer partout la pression de la finance. Mais il ne s'agit pas pour autant de revenir au mode de production antérieur.

Il est nécessaire de viser un nouveau modèle de développement durable respectueux des hommes, de l'environnement et viable à long terme reposant sur une autre répartition des richesses.

### Pour un développement durable

Valoriser le travail relève d'un choix de société pour que le progrès social et le plein emploi soient un moteur essentiel de la croissance économique. Valoriser le travail exige d'inverser fondamentalement les logiques capitalistes actuelles qui ont conduit à forger un modèle productif coûteux en res-

sources naturelles et humaines. D'ores et déjà, le monde est confronté à trois défis majeurs : la limite des ressources énergétiques fossiles, l'effet de serre et la raréfaction des ressources en eau potable ou pour l'irrigation. Ce constat impose de réfléchir à un nouveau mode de développement et de consommation.

Des propositions et revendications visant à inverser les logiques patronales s'ancrent déjà dans les luttes. D'autres sont à construire, remplaçant la satisfaction des besoins et la pérennité du développement au cœur des finalités du travail et des critères de gestion des entreprises.

Elles se fondent sur la mise en œuvre d'une nouvelle croissance dans le cadre d'un développement durable, conciliant progrès social, respect de l'environnement et efficacité économique. La revalorisation du travail et le plein emploi sont au cœur de ce processus de création de richesses produites pour le plus grand nombre. Il s'appuie sur la conquête de nouvelles avancées sociales de haut niveau, la maîtrise du progrès technique et des nouvelles technologies au service de la promotion des capacités humaines, et la sauvegarde des ressources naturelles de la planète pour les générations futures.

La recherche est à un niveau insuffisant en France. Il revient à l'Etat de développer vigoureusement son propre effort de recherche (emplois et moyens) et celui de la recherche des entreprises. Les emplois de demain en dépendent. La politique de recherche doit promouvoir une politique de coopérations mutuellement avantageuses, sur le long terme entre le secteur public de recherche et les entreprises. Elle doit reposer sur le respect des missions de la recherche publique : progression des connaissances et leur diffusion.

Il importe d'intervenir dans les rapports entre la recherche et son environnement local. Il est nécessaire que les incitations en provenance des échelons politiques régionaux ou locaux résultent d'un débat démocratique associant les différentes composantes de la population, dans le respect de l'autonomie des laboratoires. L'Etat ne peut laisser aux seules lois du profit le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie, mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.

La Cgt doit œuvrer contre les extensions abusives du

droit de propriété intellectuelle, combattre la logique de privatisation de la connaissance, dénoncer les clauses abusives dans les contrats de collaborations entre recherche publique et recherche privée. La Cgt doit se battre pour le respect de l'éthique, pour l'indépendance de l'expertise scientifique. C'est aussi pour cela que la recherche est un service public.

La reconquête de l'emploi exige le développement des capacités productives, industrielles et de service, du pays. Développer une industrie moderne, respectueuse de l'environnement et de la sécurité, est une condition essentielle de l'existence et du déploiement des autres activités dont celle de services.

Le secteur du commerce et des services doit appuyer son avenir sur le développement de l'emploi stable, qualifié et l'accès à des garanties collectives de haut niveau.

Les armes ne sont pas une marchandise comme les autres et le secteur des industries de Défense doit être placé hors du champ de l'économie concurrentielle. Celui-ci doit rester sous la maîtrise de l'Etat et de la représentation nationale dans le cadre d'un pôle public national de Défense, au sein duquel cohabiteraient secteur étatique national et privé pour répondre d'une part, aux besoins nationaux, à l'indépendance et à la souveraineté de la France et participer d'autre part à l'élaboration d'une politique de sécurité commune en Europe.

Le développement des services publics est interdépendant avec celui des autres secteurs d'activités : ils peuvent appuyer le développement de l'industrie et la recherche et se déployer pour répondre aux exigences d'infrastructures sociales et collectives qu'elles nécessitent. Ils sont aussi essentiels pour répondre aux besoins présents et futurs des populations à égalité d'accès et à un aménagement harmonieux du territoire.

**Décision 17.** La Cgt entend promouvoir un développement durable reposant sur une autre répartition des richesses, conciliant progrès social, paix et désarmement, respect de l'environnement et efficacité économique. Dans ce cadre, elle fait de l'emploi industriel, du développement des services, de la recherche et de l'innovation, des enjeux de construction revendicative et de mobilisation. Elle entend poursuivre son action en faveur de l'élimination de toutes les armes de destruction massive, en particulier nucléaires, et de promouvoir une culture de paix.

## Pour des entreprises socialement responsables

Dans le contexte de la mondialisation libérale, le développement sans précédent de l'irresponsabilité sociale des grandes entreprises fait courir aux sociétés et à l'environnement de graves dangers : catastrophes écologiques, sociales, financières, sanitaires se sont succédées ces dix dernières années. Des inquiétudes légitimes se font jour sur les risques de mainmise des multinationales sur le progrès scientifique et technique, la recherche, la diversité culturelle, dont le contenu devrait faire l'objet de débats citoyens.

Salariés et opinion publique demandent des comptes et des pouvoirs de contrôle, ce qui donne un nouveau contenu à l'exigence de responsabilité sociale des entreprises.

Après les programmes de privatisation successifs, ce sont désormais plus de 85% de la production nationale qui sont assurés par des entreprises à statut privé. Les questions de sécurité se posent avec acuité. Les décisions ne peuvent être laissées aux mains d'actionnaires qui feront passer leurs intérêts avant la sécurité et les besoins de la population. La réponse aux besoins passe par l'intervention publique et par la mobilisation des richesses créées dans chaque entreprise vers l'investissement productif, la recherche et l'innovation, permettant de créer des emplois stables et qualifiés. La recherche fondamentale libérée des carcans financiers, doit être soutenue. La recherche-développement doit être favorisée. La formation doit devenir une priorité. De réelles politiques d'investissement en cohérence avec l'intervention des pouvoirs publics, des collectivités locales et territoriales doivent être définies. Il faut construire des pôles économiques solides permettant des politiques industrielles et sociales de développement. Le secteur public a un rôle majeur pour contribuer à ces objectifs dans le cadre de la construction de pôles publics industriels, financiers et de services.

Les crédits bancaires doivent servir l'emploi, le développement des activités productives, de la recherche et de l'innovation. L'action conjuguée de la Banque centrale européenne et des banques nationales doit favoriser les investissements favorables à l'emploi et à la croissance et décourager les délocalisations financières. La BCE doit être soumi-

se à un contrôle démocratique. L'utilisation des aides publiques accordées aux entreprises doit être contrôlée par les salariés et leurs instances élues, par la mise en place de nouveaux droits. La création de fonds régionaux pour l'emploi et le développement participe de la responsabilisation de tous les acteurs.

Un coup d'arrêt doit être donné aux menaces de démantèlement du secteur financier public (banalisation du livret A, remise en cause des missions d'intérêt général des Caisses d'Épargne...). La Cgt se prononce pour un pôle financier public.

L'économie sociale, composée des coopératives, des mutuelles et d'un vaste secteur associatif, est un terrain syndical d'innovation et de proposition. C'est, pour la Cgt, un terrain revendicatif, un terrain d'intervention pour la justice sociale. C'est aussi un terrain de confrontation, d'échange, d'écoute avec de multiples acteurs partenaires, économiques, politiques, dans le cadre d'un vaste mouvement à construire et à soutenir, pour le progrès social.

**Décision18.** La Cgt entend imposer une véritable responsabilité sociale des entreprises, faite d'engagements contrôlables, de pouvoirs de sanction effectifs, d'une extension des droits d'intervention des salariés. Le congrès décide d'agir pour :

- la transparence de la gestion des entreprises et de leur politique sociale et environnementale ;
- le contrôle des activités et des procédures de décision des entreprises en ouvrant les stratégies des entreprises à l'intervention des salariés et des citoyens ;
- le contrôle social et citoyen des aides publiques aux entreprises au plan local, régional ou national.

## Pour une fiscalité plus juste et plus solidaire

L'impôt est un outil majeur d'intervention collective et la source du financement des administrations publiques. Il a pour but de répondre aux exigences de solidarité et de développement durable.

L'impôt doit être plus juste. Nous proposons une réforme de l'impôt sur le revenu qui réintègre dans le droit commun les revenus financiers et de la propriété. Cela augmenterait son rendement, ce qui permettrait corrélativement de limiter les impôts indirects comme la Tva qui sont anti-redistributifs.

L'impôt doit être plus solidaire. C'est l'objectif que



devrait viser une réforme de la fiscalité et du financement local. Il faut une plus grande solidarité entre les territoires, et organiser des péréquations entre les régions les plus riches, celles dont le potentiel fiscal est le plus important, et les régions pauvres.

L'impôt a besoin d'inciter à un développement économiquement durable. Cela pourrait être acquis par une réforme des impôts fonciers, de la taxe professionnelle et de l'impôt sur les sociétés qui doivent mieux taxer les gâchis économiques et environnementaux et mieux prendre en compte les actifs financiers.

Avec la Confédération européenne des syndicats, la Cgt renforcera son intervention au niveau européen. La solidarité dans l'Union européenne suppose un accroissement des ressources publiques fiscales et sociales indispensable à la construction d'un modèle de progrès social en Europe. Les règles douanières doivent être couplées avec une prise en compte des normes sociales dans les échanges internationaux et la circulation des capitaux

Avec la CES et le syndicalisme international, elle contribuera à amplifier la lutte contre l'évasion fiscale, notamment en luttant pour le démantèlement des paradis fiscaux, dans le but de promouvoir une nouvelle régulation des relations internationales, concourant à faire reculer le dumping social et fiscal.

Décision 19. Le congrès prend l'initiative d'un forum pour la réforme fiscale permettant au syndicalisme et aux diverses associations de se rencontrer pour élaborer une série de propositions concrètes.

# Développer l'organisation syndicale confédérée

-La Cgt doit créer les conditions de la mise en œuvre de sa démarche.

-Les transformations économiques et sociales percent notre organisation syndicale et la vie de celle-ci jusqu'au plus près des lieux de travail et de lieux de vie. Faire vivre l'activité syndicale est rendu plus difficile qu'auparavant. Pour autant, le besoin de participer et d'élaborer collectivement se renforce : c'est à la fois une attente des salariés, des privés d'emploi et des retraités et une nécessité pour obtenir des conquêtes sociales.

La démocratie syndicale est une des clés de l'attractivité et de l'investissement syndicaux.

C'est pourquoi, le 47e congrès confédéral a adopté une Charte de la vie syndicale applicable sur tous les lieux de travail et à toutes les catégories.

Pour pouvoir faire bouger durablement la réalité des choses, notre rôle est de mettre en place un maillage syndical qui nous permette de rassembler l'ensemble des salariés à partir de leurs aspirations sociales.

Au cours des mouvements sociaux, la Cgt du syndicat à la confédération a été confrontée à des problèmes réels pour fédérer et coordonner les luttes sur des enjeux revendicatifs qui structurent la société.

Ces difficultés renvoient, pour partie, au cloisonnement de nos structures Cgt et de leur rôle (public/privé, professionnel/ territorial, local/national) et à nos inégalités d'implantation, à nos manques de moyens et d'informations.

-L'évolution de nos structures est donc posée pour accroître notre capacité d'intervention syndicale. L'objectif est de mieux travailler le lien professionnel-territorial, mutualiser nos efforts et nos moyens humains et financiers, confédéraliser notre activité. Dans ce cadre, il est important de renforcer nos

unions confédérales que sont l'Ugict et l'Ucr.

L'importance de disposer des moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre de notre démarche appelle l'ensemble de la Cgt à apporter une attention particulière aux questions de politique financière.

-La mise en place d'un nouveau système de répartition des cotisations s'inscrit dans cette exigence.

## -Accélérer la mise en œuvre de la Charte de la vie syndicale

### Une vie syndicale fondée sur la place du syndiqué

La mise en œuvre de la Charte de la vie syndicale adoptée au 47<sup>e</sup> congrès – commence à produire des premiers effets positifs : la place et le rôle de chaque syndiqué sont mieux pris en compte, mais il faut accélérer le processus en cours, c'est une garantie démocratique pour l'organisation et un gage d'efficacité dans le domaine revendicatif comme dans celui de la syndicalisation, de la syndicalisation. Ces effets sont également dus à une meilleure prise en compte des réalités nouvelles du salariat.

Le plan national de syndicalisation a eu un effet dynamisant, grâce à une meilleure coopération entre des organisations Cgt. Au total, la mise en œuvre de la Charte n'a pas encore permis un réel décollage. Il faut approfondir la démarche, changer d'échelle dans sa mise en œuvre et gagner l'engagement de toute la Cgt.

Malgré des difficultés, le Cogitiel a permis de faire progresser la connaissance mutualisée de nos syndiqués. Il faut rendre cet outil encore plus accessible et plus efficace, il faut le généraliser et le pérenniser.

-Nous devons travailler à combattre le phénomène de perte d'adhérents dû à la mobilité, à la précarité, à tout changement de situation personnelle ou professionnelle, au passage à la retraite.

### -Des syndiqués formés et informés

La diffusion en grand de la presse syndicale reste à conquérir. L'adresse l'envoi d'un mensuel à tous les syndiqués, édité par la Nvo que va permettre le nouveau système de cotisations répondra, en partie, à ces exigences, mais la lecture de l'hebdo Nvo, de la presse spécifique Options et Vie Nouvelle s'impose au regard des besoins immenses d'information.

Nous devons, comme la Charte le prévoit, donner un élan sans précédent à la formation syndicale, notamment pour les adhérents jeunes. La mise en œuvre de notre stratégie exige de plus en plus de savoirs et

savoir-faire. La formation syndicale est un outil permettant ces acquisitions.

Continuité syndicale : assurer à chaque syndiqué actif l'information et la formation lui permettant d'acquiescer la conviction de rester syndiqué au moment de son passage à la retraite

### -Les directions de syndicats

Beaucoup reste à faire pour l'élection démocratique des directions de syndicats par la tenue régulière et systématique de congrès.

-Avancer dans ce sens, c'est se donner également les moyens pour que les directions syndicales reflètent mieux et plus systématiquement la réalité des syndiqués dans toute leur diversité. C'est vrai, s'agissant de la mixité homme/ femmes, de la place des jeunes, des salariés français de toutes origines et immigrés issus de l'immigration quel que soit le statut de leur emploi.

Rendre les directions plus efficaces, c'est prendre la question de la formation des dirigeants à bras-le-corps en rompant avec l'idée que la capacité à diriger serait un processus spontané.

Tout démontre que la Charte de la vie syndicale répond aux défis posés par notre syndicalisme, les exigences nouvelles, les avancées réalisées pourront l'enrichir. Elle sera actualisée, chaque fois que cela sera nécessaire.

**Décision 20.** Le congrès décide de poursuivre et d'accélérer la mise en œuvre de la Charte de la vie syndicale et appelle chaque organisation à procéder à son propre bilan de mise en œuvre.

Il appelle à :

- une activité coordonnée et durable entre les syndicats en coopération avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles, pour concrétiser le plan national de syndicalisation ;

- travailler à la généralisation d'une carte permanente des syndiqués, cet outil indispensable pour permettre une syndicalisation pérenne devra être disponible avant le 49<sup>e</sup> congrès ;

- créer les conditions pour que les syndiqués s'abonnent à la Nvo Hebdo ;

- développer des formations syndicales accessibles répondant aux besoins individuels et collectifs

## -Une Cgt solidaire qui se donne les moyens financiers de son activité

-Le syndicalisme que nous voulons construire passe par la conquête de moyens et implique à tous les niveaux des politiques financières partagées et offensives. Elles participent de notre indépendance vis à vis du patronat et du gouvernement.

-Les exigences de conquête et de rigueur appellent les syndicats et les organisations à se doter de commissions financières et de contrôle.

### -Les cotisations des syndiqués au cœur du financement de la Cgt

Les ressources issues des cotisations dépendent non seulement du nombre de syndiqués, mais aussi du niveau des cotisations et du nombre annuel de timbres qu'ils règlent à leur syndicat.

-Porter partout le niveau de cotisation mensuelle au taux statutaire de 1% est un enjeu majeur, directement lié à l'utilité du syndicalisme confédéré et de ses structures. Le débat avec les syndiqués à ce sujet doit prendre en compte leur droit acquis de déduire 66 60% des cotisations syndicales de leurs impôts. Reste à Il nous faut conquérir l'égalité de traitement avec les syndiqués aux salaires trop bas pour être imposables, en recherchant toutes solutions compatibles avec cet objectif.

La pratique du prélèvement automatique des cotisations doit être généralisée. La remise des timbres aux syndiqués constitue alors un moment particulier privilégié d'échange sur toutes les questions revendicatives et syndicales.

Donner une nouvelle dynamique aux initiatives de souscription, c'est aussi se donner les moyens de s'adresser aux salariés non syndiqués, nombreux à reconnaître dans le syndicalisme une activité utile et nécessaire.

### Conquérir de nouveaux moyens

-La conquête de moyens pour la Cgt passe par celle de nouveaux droits pour le syndicalisme, actés dans les accords d'entreprise, les conventions collectives, les conventions interprofessionnelles territoriales ou nationales ou la législation du travail, afin de garantir l'indépendance syndicale et la non-discrimination.

Ces moyens ne doivent pas être conditionnés aux appréciations des syndicats sur les résultats des négociations ou les décisions des employeurs. Les dispositions actuellement en vigueur contraires à ce principe doivent être corrigées.

-L'activité syndicale revêt une dimension d'intérêt général pour l'ensemble du salariat. Les richesses créées par le travail doivent donc contribuer, dans la transparence, au financement de l'activité syndicale des salariés, et pas seulement du patronat.

Notamment, des droits nouveaux doivent permettre le déploiement du syndicalisme interprofessionnel. L'entreprise doit le reconnaître comme partie intégrante des fonctions du syndicat. Les collectivités territoriales doivent être tenues de concourir à l'hébergement des organisations syndicales interprofessionnelles.

Décision 21. Pour que la Cgt se donne les moyens matériel et financiers de son activité, le congrès décide :

- de parvenir à rendre effective la cotisation à 1% du salaire net pour les salariés actifs ;
- de généraliser dans les syndicats les prélèvements automatiques des cotisations ;
- de multiplier les initiatives de souscription en liaison avec la démarche de syndicalisation ;
- d'agir pour la conquête de nouveaux droits et moyens pour le fonctionnement du syndicalisme ;
- d'œuvrer à la pleine reconnaissance par le patronat et les pouvoirs publics locaux et nationaux de la dimension interprofessionnelle du syndicalisme ;
- d'encourager les mutualisations de moyens entre les organisations.

## -Des évolutions structurelles et de modes de vie à concrétiser

-Se donner les moyens de nos ambitions, transformer nos modes de fonctionnement, réinvestir le rôle et la complémentarité de nos structures, tel est le sens de la résolution adoptée par le 47e congrès pour mettre toute la Cgt en capacité de décider d'axes de transformation communs à toute la Cgt.

-Ces transformations doivent répondre à deux objectifs indissociables : l'efficacité et la rationalité.

Les travaux entrepris par le Ccn depuis le 47e congrès sur le fonctionnement et les structures de la Cgt permettent de soumettre des propositions.

### -Fédéralisme et confédéralisation

Les articles 21 et 22 des statuts de la Cgt le stipulent : autonomie des organisations et recherche des convergences entre elles constituent notre conception du fédéralisme. L'un sans l'autre, ça n'est plus la Cgt.

Travailler plus ensemble pour faire vivre cette conjugaison qui fait la singularité de la Cgt dans le paysage syndical est aujourd'hui un objectif majeur.

La recherche de convergences n'implique pas la culture de l'unanimité entre les organisations qui composent la Cgt. Nous devons accepter nos différends qu'ils soient d'opinions ou de pratiques pour autant que les décisions prises en commun ne soient pas bafouées remises en cause et que le débat puisse se poursuivre. Réciproquement, l'autonomie ne peut se résumer au chacun chez soi contraire avec l'existence même d'une confédération. Il faut à l'inverse quelque soit son secteur d'activité mettre à profit l'expérience des uns et des autres afin de gagner en efficacité

La vie nous prouve par bien des exemples que nos actes s'éloignent souvent de nos intentions, de nos ambitions, voire de nos valeurs. Les réflexes d'autonomie dans le syndicat, voire le comité pour les privés d'emplois, l'union locale, l'union départementale, la fédération, la confédération, prennent insidieusement parfois le pas sur la volonté de construire des réponses rassemblant toute la Cgt.

Nous réclamons souvent et à juste titre d'agir tous ensemble et pour autant, nous ne nous sentons pas toujours concernés quand une décision le

concrétise. De plus, à tous les niveaux se retrouvent les mêmes aspirations contradictoires : « conduire son activité comme on l'entend » sans qu'aucune « autorité » ne vienne entraver ses décisions et « chercher à faire résoudre les problèmes (souvent les situations devenues conflictuelles) que l'on n'a pas pu ou su résoudre » par ladite « autorité ».

Articuler fédéralisme et confédéralisation implique donc :

- de construire la revendication à partir des besoins des salariés, à tous les niveaux, en cherchant en toute circonstance les cohérences qu'elle porte et les convergences qu'elle appelle ;

- de mieux faire percevoir la contradiction des réflexes d'autonomie et de repli sur soi par rapport à l'exigence montante du besoin d'efficacité syndicale propre à une confédération et de la capacité à répondre aux attentes des syndiqués et des syndicats ;

- une vie syndicale, dès le niveau du syndicat, d'une grande qualité pour que la « confédéralisation » ne soit pas vécue comme la centralisation des décisions ;

- de mettre toutes les structures de la Cgt au service des syndicats et de la nécessité d'organiser partout les salariés, objectif impliquant réciproquement la participation des syndicats à la vie de toutes les structures.

- de bien articuler les niveaux complémentaires que sont l'entreprise, les branches professionnelles, les territoires et le niveau national interprofessionnel pour « confédéraliser » une action au niveau national ;

**-Décision 22.** Face aux défis qui nous sont posés, à l'exigence croissante d'efficacité syndicale propre à une confédération, le congrès invite les organisations de la Cgt, des syndicats jusqu'à la confédération, à travailler à des évolutions partagées, ensemble et en toute responsabilité, avec le souci de renforcer l'organisation et sa capacité revendicative.

### -Le syndicat, base de toute la Cgt

-Le 47e congrès a adopté une Charte de la vie syndicale qui suppose que le syndicat remplisse un certain nombre de missions : faire vivre la démocratie syndicale, favoriser l'intervention individuelle et col-

lective des adhérents, permettre l'élaboration des revendications avec tous les salariés dans leurs diversités.

-Pour atteindre ces objectifs, des modifications dans la structure des syndicats peuvent être rendues nécessaires. Elles viseront à permettre à tous les salariés de se retrouver dans une organisation de base de la Cgt (syndicat, et/ou comité local de privés d'emploi), disposant d'une réelle efficacité, et à tous les syndiqués d'être à égalité de droits et de devoirs dans la Cgt. S'agissant des retraités et pré-retraités, ils peuvent décider la création des sections permettant de développer leur activité

-L'histoire nous a légué une grande diversité de formes et de types de syndicats. Les mutations du salariat et de l'entreprise appellent à des structurations plus adaptées.

-Le travail entrepris sur le syndicat révèle la nécessité :

– de favoriser, pour que la démocratie puisse s'exercer directement et en permanence, la constitution de syndicats à taille humaine proches des salariés et de fixer un seuil d'effectif syndiqué pour constituer un syndicat ;

–de proposer des modes et des lieux d'implantation du syndicat permettant de prendre en compte les spécificités et d'articuler le professionnel et le territorial afin que plus aucun syndiqué ne puisse se sentir « isolé » ;

–de favoriser la création de syndicats locaux, multiprofessionnels (de zone, de site, de lieu de vie, de bassin d'emploi) ou de même type d'activité.

-Décision 23. Le syndicat est la base de toute la Cgt et doit être en capacité de remplir ses missions essentielles.

-Tous les syndiqués doivent être rattachés à un syndicat conformément aux statuts.

-Le congrès mandate les organisations de la Cgt pour y parvenir et les incite à ce que les syndicats atteignent un effectif suffisant pour permettre une activité syndicale et une vie démocratique, soit par le regroupement de syndicats soit par la création de syndicats locaux, de sites ou de zones, constitués sur une branche ou multiprofessionnels.

-Le congrès incite les syndicats à créer des sections syndicales partout où leur taille ne permet pas aux syndiqués de bénéficier d'une structure de proximité.

## -Organisation professionnelle de la Cgt

-Les fédérations ne sont pas toutes structurées à partir des mêmes critères : une ou plusieurs conventions collectives pour les unes, statuts d'entreprises publiques ou de la fonction publique pour d'autres. Certaines se regroupent sur des activités, d'autres sur des filières d'activités, d'autres sur des métiers.

-Elles se sont la plupart du temps constituées autour des lieux de négociations et décisions des conventions collectives et statuts de personnels. Ces lieux sont aujourd'hui percutés par l'évolution et remise en cause du code du Travail, des conventions collectives, et des branches et statuts, par la création des groupes, les déréglementations des services publics, par les nouvelles organisations du travail.

-Le nombre de salariés couverts par les fédérations est très variable. Il va de quelques milliers pour certaines à plusieurs millions pour d'autres. Les évolutions prévisibles sont loin d'être uniformes d'un secteur professionnel à l'autre. Plusieurs millions de salariés sont laissés « à découvert » de toute activité Cgt.

-Le nombre de syndiqués par fédération varie de plusieurs dizaines de milliers à quelques centaines. Des fédérations se trouvent en grande difficulté pour faire face à leurs responsabilités, animer les batailles syndicales, construire les convergences.

-Les transformations du travail et l'objectif de conquérir un nouveau statut du travail salarié ont déjà amené certaines fédérations à travailler ensemble pour construire des cohérences revendicatives et d'actions.

-C'est le cas dans des domaines tels que : le développement de l'emploi industriel, le service public et l'aménagement du territoire, les transports, le travail social, l'économie sociale, la communication, la culture etc., sur des filières comme la filière bois, sur des grands groupes.

-Ces coopérations interfédérales méritent d'être approfondies et élargies. Elles pourraient permettre l'identification par les syndicats des grands types d'enjeux et de champs professionnels ressentis comme les plus pertinents au travers du débat et l'expérimentation.

-Pour travailler sur des grandes garanties collectives en lien avec le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle, il est proposé de réfléchir autour de champs d'activités tels que :

industrie, agriculture, services, commerce, transports, santé et protection sociale, culture et éducation, environnement, communication, financement.

-Ces exemples ne préjugent en aucun cas du contour que pourraient prendre les fédérations. C'est une base de réflexion issue d'un travail commun. Le champ d'activité de chacune des fédérations est déterminé par les syndicats qui la composent et validé par le Ccn. Les fédérations en concertation auront à proposer les évolutions de structures nécessaires.

-Pour une évolution cohérente, convergente et solidaire de toute la Cgt, les syndicats doivent élaborer les pistes d'évolution de leur propre fédération en pleine connaissance de celles des autres fédérations et structures.

-Décision 24. Le congrès retient de valider les critères suivants pour favoriser une cohérence d'évolution de l'organisation professionnelle de la Cgt.

-Les fédérations doivent :

— couvrir plusieurs métiers, entreprises, conventions collectives, statuts en cohérence avec la conquête d'un nouveau statut du travail salarié ;

—avoir un rayonnement national, une présence et un maillage territoriaux qui assure le lien avec leurs ses syndicats et les autres organisations de la Cgt ;

—avoir une capacité de vie démocratique ;

— disposer de forces et de moyens suffisants pour une impulsion d'activité revendicative, de négociation, de syndicalisation, sur le territoire national et pour une activité à l'échelle européenne voire internationale ;

—assurer ses leurs obligations statutaires dans les instances de la Cgt.

-Il donne mandat au Ccn pour :

— engager à partir de ces critères une évaluation des réalités des fédérations et des perspectives qu'elles tracent à leurs évolutions ;

— informer les syndicats, impulser le débat et les expérimentations sur les grands types d'enjeux et de champs professionnels afin de leur permettre de proposer les évolutions structurelles nécessaires.

### -102-Organisation territoriale de la Cgt

-Les transformations économiques et sociales qui se sont opérées ces dernières décennies ont profondément bouleversé notre implantation et notre fonctionnement syndicaux.

-Elles ont notamment conduit à des transferts de tâches qui relèvent traditionnellement du syndicat vers les structures territoriales.

-En donnant les moyens aux syndicats d'être plus autonomes et solidaires, les structures territoriales doivent pouvoir mieux assurer les réponses aux besoins nouveaux des salariés.

-Elles ont à répondre à l'exigence de proximité entendue non seulement en terme de distance géographique mais aussi de capacité à anticiper, proposer et répondre rapidement aux enjeux revendicatifs et aux convergences nécessaires.

-Au-delà les obligations statutaires des organisations territoriales, Des évolutions de fonctionnement sont à expérimenter, à concrétiser et à évaluer.

-Les unions locales ont un rôle primordial, leur proximité les conduit à apprécier avec les syndicats ce qui a changé pour chacune d'entre elles, à partir des évolutions des bassins d'emploi. Elles ont à travailler avec les syndicats à leur redéploiement sur les bassins d'emploi et les zones de concentration du salariat en lien avec les professions.

-Le comité régional devient un lieu où le croisement des structures et des activités professionnelles et interprofessionnelles est indispensable. Ses modes de fonctionnement pourraient évoluer en ce sens en y incluant les responsables de bassins d'emploi et les professions dans la réflexion régionale. Le comité régional avec les professions pourrait définir des objectifs prioritaires en matière de syndicalisation et le périmètre le plus adapté pour les bassins d'emploi.

-L'union départementale doit contribuer à une meilleure prise en compte des enjeux territoriaux par les syndicats de son territoire. Elle pourrait évoluer en coordonnant et en impulsant l'activité sur les bassins d'emplois du département. Elle reste l'outil de représentation et de négociation sur un périmètre et des enjeux qui ont aussi évolué.

-Ces propositions qui font suite à une mise à plat encore incomplète de l'existant, de la diversité de nos organisations (unions locales, unions départementales, régions) en termes d'implantation, de fonctionnement, de moyens, sont à débattre au regard des réalités de chacun formant un tout à réorganiser pour une Cgt plus efficace pour gagner sur les revendications.

-Décision 25. Le congrès retient de valider les critères suivants pour structurer les organisations territoriales interprofessionnelles :

—avoir une capacité de rayonnement sur le territoire tant vers les salariés que vers les lieux d'intervention et de négociation, en cohérence avec la conquête d'un nouveau statut du travail salarié ;

—avoir une capacité de vie démocratique et de lien avec les organisations qui la composent et les autres structures de la Cgt ;

—disposer de moyens et de forces pour impulser une activité revendicative, de syndicalisation, et de communication et de formation syndicale, à partir d'enjeux interprofessionnels qui conditionnent la vie des salariés ;

—être en capacité d'assurer la complémentarité des outils de représentation, d'intervention, de décisions et de négociation partout où la Cgt est présente en territoires ;

— assurer leurs obligations statutaires dans les instances de la Cgt ;

-Il donne mandat au Ccn pour :

—faire un véritable état des lieux des structures territoriales existantes ;

—faire une évaluation des changements déjà opérés dans ce domaine par nos organisations ;

—impulser le débat dans les syndicats afin de leur permettre de décider les évolutions structurelles nécessaires ;

— organiser une conférence nationale sur les unions locales.