



ANGLET
Côte Basque

31 mars et 1 avril 2011

45^{ème} Congrès UD Cgt 64



***Ensemble
plus forts
pour gagner***

**Projet
Document d'orientation
et résolutions**

Introduction

Ce dossier est mis à votre disposition pour préparer le 45ème congrès de l'Union Départementale CGT des Pyrénées Atlantiques qui se déroulera les 31 mars et 1er avril 2011 à Anglet

Ce document adressé à tous les syndiqués doit nous aider dans les débats préalables au congrès avec l'ensemble de nos syndiqués.

Ce document reprend les grands thèmes qui seront travaillés durant le congrès:

- Perspectives et enjeux revendicatifs
- Structures : vers une nécessaire évolution
- Syndicalisation.

L'ensemble des thèmes comportera une partie de présentation et comprendra une ou plusieurs résolutions. Ces dernières seront notre engagement collectif durant les trois années à venir.

Vous le comprenez, il est indispensable que d'ici le congrès le débat s'engage dans toute la CGT 64. Notre objectif est à minima une rencontre de syndiqués par syndicat d'ici le congrès.

La vocation de notre 45ème congrès n'est pas de redéfinir les orientations et objectifs de la CGT qui ont été actés lors du 49ème congrès Confédéral, mais bien de créer toutes les conditions pour leur mise en œuvre sur notre département.

Le 45ème congrès Cgt du 64 se situe dans un contexte marqué par une politique de collaboration du gouvernement à la logique du Profit Roi et d'une attaque frontale des droits des salariés qu'ils soient du public ou du privé.

L'enjeu de notre congrès est bel et bien de nous mettre (syndiqués, syndicats, UL CGT et UD CGT) en situation de relever ces défis et de porter nos propositions pour imposer durablement d'autres choix de société.

Ce document préparatoire n'est qu'un support au débat sur les enjeux concernant la CGT sur notre département, aussi aucun vote ne sera organisé.

Seules les résolutions, qui ont vocation à devenir notre engagement commun jusqu'au congrès suivant, peuvent être amendées et votées.

Nous vous interpellons pour que chaque syndicat, syndiqué(e) à travers des réunions préparatoires travaille à l'amélioration des résolutions et réfléchisse à leur engagement :

- dans leur mise en œuvre,
- dans la CGT inter-pro sur le département.

AMENDEMENTS

Pour être pris en compte les amendements doivent porter uniquement sur les Résolutions et parvenir par écrit à la commission d'écriture du document qui les transmettra à la commission des amendements du 45ème Congrès de l'Union Départementale CGT.

Les amendements devront parvenir impérativement avant le 14 mars à la commission d'écriture des amendements.

I - Perspectives et enjeux revendicatifs

L'union départementale estime qu'il est nécessaire d'insuffler, à tous les niveaux, des relations d'un type nouveau afin de conjuguer : démocratie, représentativité, unité.

- Démocratie : au cœur de notre conception du syndicalisme, elle est de fait le plus sûr moyen d'atteindre notre objectif en développant sur les lieux de travail le débat, l'information, etc. Ce qui implique en priorité d'avoir des syndiqués formés et informés, porteurs de débat.
- L'unité syndicale contribue à dynamiser les luttes. Il convient de rechercher en permanence et avec tous, une unité d'action sur les points d'accords possibles, en se respectant mutuellement.
- La représentativité syndicale se fonde sur le vote des salariés, ce qui implique de transformer nos méthodes de travail. Les directions syndicales ont un rôle moteur dans notre démarche revendicative en créant les conditions d'un syndicalisme ambitieux.

1 - Pas d'avenir sans politique industrielle :

Emploi industriel : à l'offensive !

Notre département historiquement industrialisé, dispose d'atouts importants comme les industries de :

- l'aéronautique,
- l'énergie (gaz de Lacq)
- la chimie,
- etc...

Aujourd'hui, la question industrielle est de retour dans le débat public et la CGT y est pour beaucoup, dans notre département notamment.

La CGT 64 est à l'initiative de toutes les mobilisations pour le maintien et le renouveau de l'emploi industriel.

La crise accentue l'exigence d'une nouvelle politique industrielle en même temps qu'elle fragilise sérieusement nos atouts et notre potentiel. En effet, les grands groupes ont su l'utiliser comme un effet d'aubaine et adapter leurs stratégies pour améliorer la rentabilité financière.

La politique gouvernementale a, pour l'essentiel, accompagné les exigences patronales, en multipliant les aides directes, les réductions ou exonérations de cotisations sociales.

Sur les 3 dernières années, l'emploi industriel a reculé de 2 % dans les Pyrénées-Atlantiques, bien moins qu'au niveau national.



Propositions
pour le
Développement
Économique
et
Industriel
du Bassin
de Lacq-Orthez

Travailler pour Vivre
en Aquitaine
POUR NE PLUS SUBIR,
POUR AGIR
JE ME SYNDIQUE

Janvier 2010

Edito :
Pour la CGT, la priorité sera de donner un avenir industriel au Bassin de Lacq-Orthez, car il n'y a pas d'avenir pérenne d'un territoire sans industrie.
Celanese, Yara, Evrelac, Total, toutes ces entreprises donneuses d'ordres ou sous-traitantes, sont soit en voie de fermeture ou suppression des emplois. En quelques décennies, ce sont des milliers d'emplois industriels qui ont été sacrifiés, heureusement d'autres emplois ont été créés.
Il est urgent d'arrêter l'hémorragie de l'emploi et de la casse industrielle.
Déjà une bataille est gagnée, plus personne ne nie aujourd'hui qu'après 2013, il y aura encore du gaz à exploiter à Lacq. Ce gisement doit donc être exploité à des fins exclusivement industrielles, comme s'est engagé le PDG de Total lors de sa venue en Béarn, pour les intérêts de la région.
Rien n'est tranché sur la future exploitation du gisement. Pour la CGT, Total doit dans les mois qui viennent, réaffirmer son engagement à poursuivre son activité à Lacq, en restant l'opérateur majeur de ce gisement après 2013.
Il faut une politique industrielle forte, elle doit être organisée et impulsée par l'Etat et l'Union Européenne. Trop souvent les collectivités locales, Région - Conseil Général et la Communauté des communes - en sont réduites à accompagner les décisions des entreprises plus ou moins puissantes qui ne pensent qu'à servir les intérêts des actionnaires.
Notre objectif est d'aider à structurer l'industrie de ce bassin d'emplois. Nos propositions sont mises à la disposition de tous les acteurs sociaux, industriels et politiques concernés. Elles peuvent être complétées, modifiées et pour servir au final au projet de ré-industrialisation du bassin.
C'est selon nous une belle perspective qui s'ouvre pour la région, il ne tient qu'à nous, que cela devienne réalité.
Samir GARCIA,
Secrétaire de l'UZ CGT de Mourtou

À partir de ces atouts et en appui des acquis et de l'expérience accumulée au travers des mobilisations, l'Union Départementale s'engage à poursuivre et amplifier la dynamique revendicative pour le développement industriel structurant pour notre territoire, en y intégrant les dimensions sociales, économiques et environnementales. Elle s'engage à faire vivre dans la réalité du département les orientations de la CGT pour une nouvelle politique industrielle :

- Priorité à l'emploi, aux qualifications, à « l'expérimentation » de la Sécurité Sociale Professionnelle dans le secteur industriel,

- à l'accroissement de l'effort dans la recherche et l'innovation,
- à une politique énergétique cohérente, une réorientation des flux financiers et du crédit,
- à de nouveaux droits d'intervention pour les salariés dans la gestion des entreprises et la mise en place d'un droit de veto suspensif aux licenciements.

Cela nécessite pour l'Union Départementale et toutes les organisations de la CGT, de mieux, et plus, se tourner vers l'ensemble des salariés de l'industrie notamment du tissu de sous-traitants et des PME (80% des établissements à base industrielle sont des PME).

Résolution n° 1

Le congrès décide :

- **De poursuivre, amplifier et coordonner la dynamique revendicative pour le développement industriel structurant pour notre territoire, en y intégrant les dimensions sociales, économiques et environnementales.**
- **De promouvoir une politique industrielle et environnementale ambitieuse sur notre territoire, en développant l'emploi et les qualifications.**

2 - Le service public est notre richesse :

Le service public doit contribuer à l'élévation du niveau de vie, à l'aménagement cohérent du territoire, au maintien et au développement de l'emploi, à l'amélioration qualitative et durable de l'économie et de son fonctionnement, au respect de l'environnement et à la sécurité des populations, pour satisfaire les besoins des usagers sur l'ensemble du territoire.

La solidarité, la citoyenneté, la cohésion sociale sont des valeurs essentielles qui constituent la source même du service public. C'est pourquoi, il a une signification profonde dans la société française. Il correspond à un concept qui s'est construit au fil de l'histoire et des luttes et dans lequel, il ne peut y avoir de place pour les appétits des groupes financiers et de leurs actionnaires.

Aujourd'hui encore, les services publics

représentent une garantie et les citoyens y sont très attachés. Depuis 2007, le gouvernement a lancé la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) sous prétexte de résorber la dette publique.

La RGPP s'inscrit dans un processus de démantèlement des services publics, de privatisation et de recul social mettant en danger la santé avec l'hôpital public et la sécurité sociale, l'éducation nationale, la Poste, la recherche, l'Université, la justice, la Sncf, l'énergie... sans oublier la réforme des collectivités territoriales. Des services entiers éclatent ou disparaissent tels la Direction Départementale des Affaires Sanitaires, la Direction de la Jeunesse et des Sports, la Direction Générale de la Concurrence de la Consommation et de la Répression des Fraudes....

Les réformes dans les différentes Fonctions Publiques se ressemblent. Elles ne visent qu'à livrer au secteur marchand les activités les plus rentables, à supprimer de l'emploi pour accentuer la précarité et mettre en lambeaux le tissu solidaire mis en place en 1945 par le Conseil National de la Résistance. Dans toutes ces réformes, ce sont les usagers, les patients, les élèves, les étudiants qui sont laissés pour compte !!

Pourtant, l'efficacité des services publics est largement démontrée et approuvée. Pour la CGT, il est urgent de redonner la priorité à l'intérêt général, en refusant et en combattant le démantèlement de la Fonction Publique, de ses missions et de ses moyens, mis en œuvre par la politique libérale du gouvernement.

L'objectif de réappropriation démocratique des Services Publics et du Secteur Public visant à répondre aux besoins des usagers mais aussi au besoin économique d'une nouvelle politique de développement est un enjeu majeur. Plus que jamais pour mettre en œuvre une politique industrielle répondant réellement aux besoins de

la population (et non au simple désir de profit de la classe possédante) en France, il nous faut des services publics forts et de qualité.

Imposer une réorientation des politiques publiques qui répondent aux besoins des usagers, des salariés et des citoyens, nécessite un travail collectif et interprofessionnel. Les décisions que prennent les syndicats influent aussi bien sur leurs propres orientations, pratiques et formes d'organisation, que sur celles des autres organisations de la Cgt, (document d'orientation adopté au 49ème congrès confédéral).

Ces restructurations résultant notamment de la RGPP détruisent les collectifs de travail, créent des différences dans les statuts d'emplois et déstabilisent les structures syndicales.

Les syndicats doivent être en mesure d'échanger et de débattre sur la meilleure organisation possible (périmètre, missions, fonctionnement, vie démocratique du syndicat...) pour construire un rapport de forces à la hauteur des enjeux et être toujours plus efficace.

Résolution n° 2

Le congrès décide :

- **De construire des luttes convergentes pour :**
 - **renforcer et améliorer les Services Publics, la Fonction Publique (Hospitalière, Etat, Territoriale) afin qu'ils répondent aux besoins, à l'égalité d'accès des usagers et des citoyens,**
 - **exiger des statuts qui améliorent et pérennisent l'emploi des personnels.**
- **Les syndicats de l'ensemble des Services Publics et de la Fonction Publique s'engagent à débattre de la meilleure organisation possible pour que les salariés soient le mieux à même non seulement de se défendre mais aussi de conquérir de nouveaux droits pour améliorer leurs conditions de travail, sociales et de vie.**

3 - La représentativité : un enjeu

Élargir la représentativité de la CGT :

Depuis de nombreuses années, la CGT agit pour que la représentativité syndicale soit fondée sur le vote des salariés et pour que la validation des accords collectifs soit conditionnée, à tous les niveaux, à l'application de la règle majoritaire. La loi du 20 août 2008 constitue un pas significatif et l'expression des salariés à l'occasion des élections professionnelles va :

- Permettre aux salariés de choisir les syndicats qui les représentent à la table des négociations (dans l'entreprise ou le service, la branche, au niveau interprofessionnel),
- déterminer le poids de chaque syndicat pour la validité des accords collectifs,
- contribuer à définir la représentativité nationale interprofessionnelle des différentes organisations.

Ancrer une dynamique des luttes :

L'enjeu du syndicalisme rassemblé et rassembleur se pose à chaque mobilisation. On peut mesurer la capacité qu'ont les salariés à se rassembler dès lors que l'intersyndicale construit une plate-forme revendicative ambitieuse.

L'unité syndicale a contribué à dynamiser les luttes, y compris dans les entreprises où il n'y avait pas de syndicat. Pourtant, le mouvement peut trouver ses limites dès lors qu'il reste inscrit dans des appels de « sommet ».

Aussi bien dans l'entreprise que dans la localité, de la profession ou au plan national, ce principe se concrétise par la mise en commun des efforts pour faire progresser les convergences d'intérêts, en respectant les différences d'approche et de situation.

Ces nouvelles règles doivent permettre de conquérir des droits et de nouveaux pouvoirs d'intervention, rendre la négociation collective plus lisible, plus cohérente, la rééquilibrer dans un sens favorable aux salariés.

Pour gagner auprès des salariés la bataille de notre représentativité, dans un maximum de branches et d'entreprises, dans la Fonction Publique et les Services Publics, au plan national interprofessionnel cela appelle une mobilisation convergente et solidaire exceptionnelle des organisations de la CGT, pour gagner partout une audience électorale renforcée. Chaque élection professionnelle, à quelque niveau que ce soit, doit faire l'objet d'une préparation et d'une campagne solidaire entre les organisations de la CGT.

La force des salariés vient du nombre et de l'unité. L'union des salariés contribue à définir leurs propres revendications et organiser l'action. Cela permet de faire reconnaître les salariés comme acteurs à part entière de la société, ils sont porteurs de valeurs et d'exigences quant à l'organisation et à la finalité du travail.

Les salariés, les syndiqués ont toute légitimité, à partir de leur réalité, de leurs besoins croisés avec la plate-forme revendicative nationale, à construire les cahiers revendicatifs locaux. Sur cette base, ils décident collectivement des formes de mobilisation qu'ils souhaitent développer : manifestation, grève, ou autres actions diversifiées. Le but est d'enraciner les luttes sur les lieux de travail.

Résolution n°3

Le congrès décide :

- **De poursuivre et de déployer, à tous les niveaux une démarche revendicative offensive et démocratique.**
- **D'agir pour la revalorisation du travail en construisant des cahiers revendicatifs avec les salariés.**
- **La poursuite à tous les niveaux de l'organisation d'un travail unitaire afin d'élargir le rapport de forces.**

4 - L'enjeu du Nouveau Statut du Travailleur Salarié :

La mobilité est aujourd'hui imposée à des millions de personnes : 5 millions de travailleurs changent d'emploi au moins une fois au cours d'une année ; 60% des nouveaux salarié-es changent d'employeur dès le début de leur parcours professionnel. En changeant d'employeur ces salariés changent souvent de métier. Cette mobilité les amène à changer de branche, de bassin d'emploi, de territoire ou encore d'entreprise, grande ou petite.

Actuellement le Code du Travail, les conventions et accords collectifs ne garantissent pas une égalité pleine et entière de droits entre les entreprises de plus ou moins 50 salariés. La loi sur la mobilité des fonctionnaires impacte de la

même manière l'emploi public.

L'urgence d'obtenir pour les salariés du privé comme du public un Nouveau Statut du Travail Salarié est là.

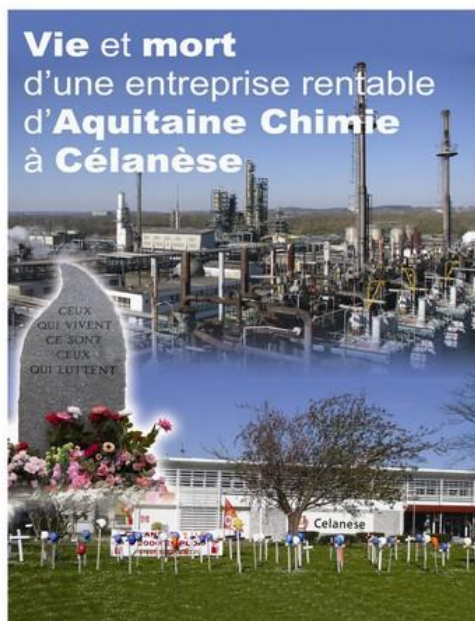
Le NSTS a pour objet d'attacher des droits à la personne du salarié plutôt qu'à la nature de l'employeur, favoriser une continuité et une progressivité de carrière pour chaque individu, prévoir des financements mutualisés de la part des entreprises. Ce socle commun de droits devra être conforté par les multiples acquis obtenus progressivement dans les branches et territoires et inscrits dans le Code du Travail.

Résolution n°4

Le congrès décide :

- **D'engager les syndicats du département à une réelle prise en compte du Nouveau Statut du Travailleur Salarié (NSTS), notamment en portant à la connaissance des syndiqués et salariés cette revendication.**
- **D'impulser cette réflexion dans tous les syndicats par la mise à disposition du livret sur le NSTS.**

« UNE PROFONDE INDIGNATION ... »



Ouvrage réalisé par :

Institut d'Histoire Sociale CGT des Pyrénées-Atlantiques



II - STRUCTURES : VERS UNE NECESSAIRE EVOLUTION

1 - Pas un syndiqué sans un syndicat :

Rattacher tout syndiqué à un syndicat doit permettre que chaque syndiqué bénéficie d'un lieu d'expression, de partage et d'engagement, et qu'il puisse prendre part à la vie démocratique de la CGT et de tous les débats qui la traversent au-delà des difficultés inhérentes à son entreprise et ou profession. Il ne s'agit en aucun cas de minorer les enjeux catégoriels, mais au contraire que ceux-ci soient élaborés en lien avec l'ensemble des besoins sur un territoire donné.

Dans notre département, comme partout sur le territoire national, plus de 800 syndiqués ne

sont rattachés à aucune structure et n'ont de ce fait pas de lien régulier avec la CGT. Cette situation conduit d'ailleurs beaucoup d'entre eux à quitter nos rangs dans des délais plus ou moins longs, leur adhésion ne se traduisant plus que par une simple cotisation.

La résolution n°4 adoptée lors du 49ème congrès prévoit, entre autre, la mise en place d'un dispositif national « accueil adhérent » qui s'adresse aux nouvelles demandes d'adhésions et aux nouveaux syndiqués qui ne relèvent pas d'un syndicat organisé d'entreprise.

Résolution n°5

Le congrès décide :

La recherche de référents-animateurs par branche professionnelle et /ou par convention collective.

La mise en place d'un dispositif départemental, décentralisé par UL, « accueil adhérent » afin d'informer, orienter, former, accompagner l'adhérent, par :

- **La mise en place de rencontres systématiques de tout nouveau syndiqué dans les 15 jours qui suivent la connaissance de l'adhésion, afin de remettre le carnet pluriannuel ou la carte permanente, de proposer une formation d'accueil.**
- **La mise en place dans les UL, en présence si nécessaire des syndicats et/ou professions, de réunions de syndiqués tous les 3 mois (avec notamment remise de livret d'accueil), et ce jusqu'au rattachement effectif du syndiqué à un syndicat (Résolution n°4 du 49^{ème} congrès confédéral).**

2 - Une organisation syndicale et territoriale pour tous les syndiqués

Un syndicat CGT pour tous les syndiqués :

Pour cela, il nous faut mettre en synergie toutes nos structures pour un ancrage territorial adapté aux besoins des salarié(es). Nous devons être en capacité d'offrir à tous les salariés, actifs, privés d'emploi, retraités, quelle que soit leur situation, un espace de partage d'idées, de débat, d'implication permettant d'articuler aspirations individuelles et cadre collectif d'intervention syndicale pour la conquête du progrès social.

Selon l'article 21 des statuts confédéraux toutes les organisations qui composent la CGT se doivent de rechercher en permanence entre elles la coopération, la complémentarité, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salariés.

Le 49^{ème} congrès confédéral a réaffirmé qu'il n'y avait ni « modèle » idéal ni « norme » d'organisation du syndicat. Les syndicats et les syndiqué(es) concerné(es) vont donc devoir faire preuve de lucidité et d'imagination pour construire, ensemble, avec toute la CGT, des outils syndicaux adaptés et, surtout, efficaces, permettant à chaque syndiqué(e) de trouver dans cette nouvelle structuration des informations, des possibilités de se défendre, de revendiquer et de négocier qui correspondent à toutes les dimensions de sa vie au travail et à ses mutations successives.

Pour cela, il convient de se demander quel est aujourd'hui le territoire pertinent pour la constitution du syndicat : l'entreprise, la localité, le bassin d'emploi, la branche professionnelle, le département ? ...

Les structures dont nous avons besoin doivent être en mesure :

- D'élaborer les revendications dans toutes leurs dimensions : professionnelles locales, interprofessionnelles, nationales,

- de construire un rapport de forces suffisant,
- d'animer les négociations,
- de mettre en œuvre une véritable démocratie syndicale.

Promouvoir les solidarités revendicatives de lutte entre tous les salariés est rendu plus difficile par l'ampleur, la rapidité, l'intensité des restructurations qui détruisent les collectifs de travail, créent des différences dans les statuts d'emplois, et déstabilisent les structures syndicales.

Pour nous donner les moyens d'organiser l'ensemble du salariat dans sa grande diversité, et ne plus subir les bouleversements de la société, nous devons réfléchir ensemble aux adaptations nécessaires.

Ceci passe par exemple par l'impulsion, la création et la coordination de syndicats de zone pour regrouper les isolés, mais aussi la syndicalisation des salariés des PME et PMI proches, ceux de la sous-traitance sur les sites industriels, commerciaux, administratifs...

Conformément aux résolutions du 49^{ème} Congrès, les syndicats tiendront des AG et Congrès avant fin 2011, « afin, d'examiner s'il convient de modifier son périmètre professionnel et territorial... ».

Les syndicats sont maîtres de leur congrès ou AG, le rôle de l'ensemble des structures territoriales et professionnelles est de mettre à disposition des éléments de réflexion, permettant d'engager la discussion avec les syndiqués directement ou potentiellement concernés sur : missions et périmètre et d'articuler ces 2 dimensions, pour décider d'évolutions éventuelles.

Organiser un maillage cohérent et pertinent du territoire pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui

Être fort dans l'entreprise est indispensable mais pas suffisant. Les territoires sont des lieux essentiels pour répondre aux enjeux revendicatifs et de syndicalisation, aux solidarités humaines et sociales nécessaires à la conquête de progrès social de haut niveau, au développement humain durable.

La résolution 6 validée lors du 49ème Congrès engage les syndicats et leurs organisations territoriales à construire des réponses pertinentes et offensives en matière d'intervention

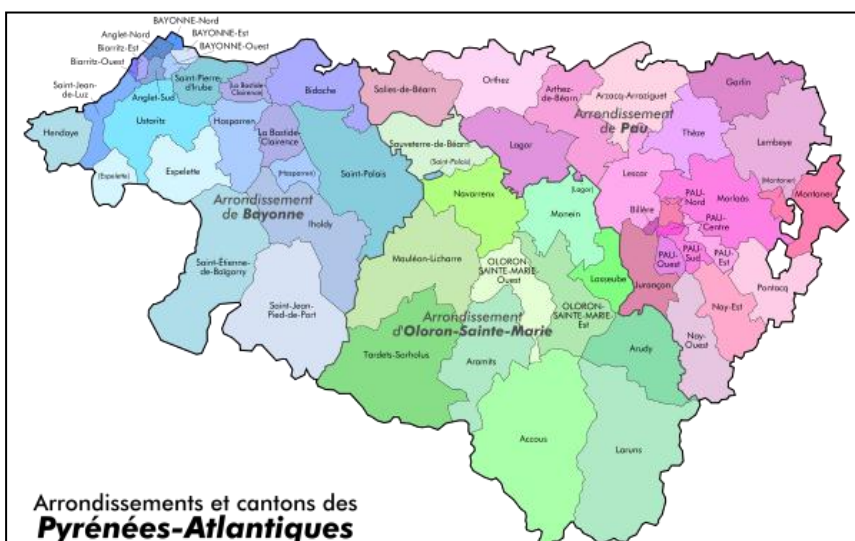
syndicales à travers leurs Comités régionaux. Pour cela, des conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats seront organisées avant le 50ème Congrès Confédéral avec les UD, UL et le Comité Régional concernés par le périmètre retenu, en lien avec les fédérations qui devront être partie prenante.

Ces conférences ont pour objet d'examiner :

- Les conditions à réunir pour faire progresser l'activité sur les enjeux revendicatifs territoriaux,
- la pertinence et les modifications à apporter aux structures de proximité géographique de la CGT

Le travail avec les fédérations et syndicats doit permettre la mise en place de nouveaux référents-animateurs mais chaque syndicat

pourrait valider une position de principe afin que les élus et mandatés donnent des heures à l'interpro pour, par exemple, l'accueil de syndiqués, la participation à divers collectifs, la distribution de tracts...



Résolution n°6

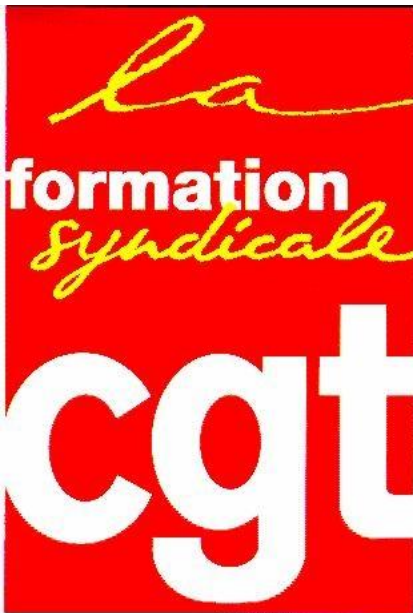
Les syndicats s'engagent :

- **A tenir d'ici fin 2011 un congrès ou une assemblée générale afin d'examiner s'il convient de modifier leur périmètre professionnel et territorial, en s'inspirant des contributions et propositions des fédérations, unions départementales et unions locales auxquelles ils sont affiliés.**
- **A transmettre à l'UD dans les meilleurs délais les nouveaux statuts déposés en mairie.**
- **A déterminer, lors de ces congrès et AG, les moyens qu'ils mettent au service de l'activité interprofessionnelle.**
- **A développer un collectif Vie Syndicale.**
- **A organiser des conférences territoriales interprofessionnelles (avant le 50^{ème} Congrès confédéral).**

3 - La formation syndicale, axe incontournable de notre développement :

Pour chaque syndiqué et notamment ceux qui viennent nous rejoindre, la formation syndicale est le moyen de faire connaître et vivre nos orientations, nos valeurs. De la formation d'accueil aux formations confédérales, c'est la possibilité d'être acteur et décideur durant toute sa vie de syndiqué.

Nous avons également comme devoir de donner



à tout élu et mandaté les éléments techniques correspondant à notre conception CGT de ces mandats conformément à la Charte de la vie Syndicale. 30 % de nos directions syndicales de structures seront à la

retraite dans les 5 à 10 ans qui viennent. Nous devons par conséquent accompagner leur fin de mandat et former nos nouveaux militants aux diverses responsabilités de cadres syndicaux.

Nous avons la volonté de développer l'offre de formations pour que nos repères revendicatifs soient connus et portés par le plus grand nombre.

Par rapport à ces problématiques nous devons travailler à des ciblés de formateurs. Nos directions syndicales doivent être impliquées, il en va de la pérennité et de l'efficacité de notre syndicalisme départemental.

Nous rappelons que la région a pour prérogatives, la formation aux mandats régionaux, la construction et l'expérimentation de nouveaux stages. Ces derniers sont mis à disposition ultérieurement pour les organisations professionnelles et départementales et doivent être pensés dans un cadre régional à partir des besoins territoriaux.



Dans cet ordre d'idée, notre UD doit s'engager à mettre en relation avec les autres départements et les structures professionnelles régionales son plan de formation, et de plus réfléchir selon les besoins, à la mise en place de formations ou de journées d'études spécifiques CGT ou avec l'Institut Régional du Travail.

Résolution n°7

Le congrès décide :

- **D'impulser le développement de la formation d'accueil.**
- **De maintenir une offre de formations la plus large possible, correspondant aux besoins de nos structures et syndicats.**
- **D'augmenter le nombre de nos formateurs.**

4 - Tendre vers la parité à tous les niveaux de l'organisation :

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres...), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : sur chômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrières et... toujours pas de partage des tâches domestiques.

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur de nombreuses pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle femmes/ hommes, mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation.

Notre organisation a adopté une charte qui engage collectivement la CGT et ses organisa -

sations. La première traduction en est l'application de la stricte parité au Bureau et à la CE confédérale, mais nous ne pouvons en rester là. En effet, les femmes ne représentent que 26% des militants (DS, DP, élu-es aux commissions paritaires, CHSCT, CE), 27% parmi les secrétaires de syndicats et 19% des secrétaires d'entreprises. De plus, même dans les organisations où les femmes sont plus représentées que les hommes, elles sont sous représentées dans les directions et participent moins que les hommes aux congrès fédéraux et confédéraux.

Dans notre département, les femmes représentent 33,04% des syndiqués. Si le Bureau de l'UD est composé à 45% de femmes, la CE de l'UD ne compte que 30% de femmes. Dans toutes les instances et à tous les niveaux de nos organisations cette situation est généralement encore plus dégradée.

Résolution n°8

Le congrès décide :

- **De continuer à développer les statistiques sexuées périodiques des adhérents et des responsables à partir de Cogitiel, des questionnaires d'organisation et des bilans de campagnes de syndicalisation.**
- **De la mise en place d'un collectif « femme/mixité ou égalité professionnelle » au sein des structures syndicales, de leur donner un budget spécifique.**
- **De travailler à une politique des cadres et à un accompagnement qui permette l'accès des femmes aux postes de responsabilités.**
- **De mettre en place, en lien avec le Comité Régional CGT, des formations sur l'égalité professionnelle, pour les élus des entreprises privées de plus de 300 salariés en priorité.**

III - Syndicalisation

Le renforcement de la CGT est une donnée essentielle du rapport de force que nous souhaitons développer pour des luttes toujours plus victorieuses et la conquête du progrès social. Même si lors des grands rassemblements et mobilisations nombre de salariés viennent grossir les cortèges de la CGT, que tous les sondages successifs montrent une audience sans égale pour la CGT, le nombre d'adhérents lui peine à augmenter.

Au vu des données statistiques départementales, nous constatons que des efforts considérables sont à développer notamment en ce qui concerne :

- Le taux de syndicalisation des jeunes qui reste particulièrement faible,
- la continuité syndicale et la syndicalisation des retraités,
- notre implantation sur certains territoires et dans certains secteurs dont nous sommes presque totalement absents.

Le travail à développer est d'ampleur et ne peut avancer sans une réelle détermination de toutes nos structures.

1 - Les jeunes :

Les jeunes sont les premières victimes des politiques ultralibérales tant en ce qui concerne le taux de chômage, le niveau de rémunération, les difficultés d'accès à l'emploi, au logement...

Une grande partie des jeunes partagent les valeurs et objectifs de notre organisation, qui reste plus que jamais déterminée à relever le défi d'une activité syndicale qui favorise les solidarités intergénérationnelles pour permettre

à la jeunesse de prendre toute sa place dans la société, dans le salariat et dans la CGT.

Notre département compte à peu près 55.000 salariés de moins de 30 ans et moins de 400 d'entre eux sont syndiqués à la CGT et parmi ceux-ci trop peu sont en situation de responsabilité.

Résolution n°9

Le congrès décide :

- **Que les structures de la CGT s'engagent à développer en direction des jeunes un accueil syndical en termes : d'écoute, d'information et de solidarité.**
- **De développer une politique de formation et d'information syndicales à destination des jeunes syndiqués de la CGT.**
- **D'accompagner les jeunes à la prise de mandats et de responsabilités.**
- **De travailler à la mise en place d'un partenariat privilégié avec les organisations d'étudiants.**

2 - La Continuité syndicale :

La continuité syndicale concerne le passage d'actif à retraité, le changement de situation professionnelle, la perte d'emploi...

⇒ Au moment du départ à la retraite :

Au niveau national le taux de syndicalisation CGT des retraités est passé entre 1991 et 2008 de 1,5 % à 0,9 % et une perte de 31 % du nombre de syndiqués retraités pour une augmentation de 24 % des salariés. Le taux d'adhérents que nous conservons à l'occasion du passage d'actif à retraité est de 30 % alors même qu'un tiers de la population aura plus de 60 ans d'ici quelques années.

Il y a un véritable enjeu stratégique à parler syndicalisation des retraités tant en terme de solidarité intergénérationnelle que de rapport de force. Il est indispensable de maintenir et élargir les adhésions CGT après la vie active et militante, car les retraités, au même titre que les actifs ont des revendications convergentes associées à d'autres, spécifiques.

Les retraités, en participant à la vie syndicale dans la CGT, aux actions et manifestations luttent pour défendre leurs intérêts et pour promouvoir le progrès social au bénéfice de tous, dans tous les domaines de la vie, qu'il s'agisse du montant des pensions, de la santé et de la dépendance, du logement, des transports et services publics, de la culture...

Afin d'inverser la tendance et de garder tous les syndiqués au moment du départ à la retraite, voire permettre l'adhésion de nouveaux syndiqués, l'USR en lien avec nos structures territoriales ou professionnelles, doit impulser dans les syndicats d'actifs, la proposition systématique de la continuité de l'adhésion au départ à la retraite.

⇒ Lors des changements ou perte d'activité :

Au-delà des retraités, nombre de syndiqués quittent également la CGT à l'occasion d'un changement d'activité ou de la perte d'emploi. Il est indispensable que nous développions sur le département une action spécifique en direction

de ces travailleurs afin qu'ils maintiennent leur adhésion à la CGT et qu'ils continuent à faire entendre leurs voix dans nos différentes instances pour une prise en compte de la spécificité de leurs problématiques.

Résolution n°10

Le congrès décide

De 2 axes prioritaires de travail :

1. La continuité syndicale par :

- la proposition du maintien de l'adhésion aux futurs retraités,
- la création de syndicats de retraités selon la structuration la plus pertinente, en lien avec l'Union Syndicale Retraités (USR),
- de contacts ou courriers spécifiques à tout syndiqué qui perd son emploi ou change d'activité.

2. La syndicalisation Retraités par :

- la proposition d'adhésion aux futurs retraités
- Un plan d'action construit entre USR, les Unions Locales et les syndicats.

3 - Plans de syndicalisation :

Le 49^{ème} Congrès nous incite à hausser notre activité interprofessionnelle, ce qui fait appel à une pleine implication des syndicats. De fait, les expériences développées sur la Côte Basque dans le commerce, sur l'ensemble du département dans les transports et dans la construction, montrent que déploiement et implantation sont possibles sous réserve :

- d'une présence régulière au plus près des salariés,
- d'une volonté préalable des territoires et professions de travailler ensemble
- de la mise à disposition des moyens de différentes structures.

En effet :

- **Dans le commerce sur la Côte Basque**, le nombre de syndiqués est passé de **86 en 2003 à 289 en 2009** grâce au travail interprofessionnel d'ampleur développé par nos camarades.
- **Dans la construction et les transports**, les taux respectifs de syndicalisation ont évolué favorablement du fait de la mise en place de référents-animateurs dans le cadre d'un travail en commun professions/territoires.

Résolution n°11

Le congrès décide :

- **L'impulsion de rencontres entre UL et professions pour définir en commun des plans de syndicalisation.**
- **De créer des plans de syndicalisation en co-élaboration UL et professions avec l'appui confédéral et fédéral.**
- **D'aider à la réalisation de ces plans sous forme de projets réalisables, quantifiables et pérennes.**

Le résultat probant de ces initiatives doit nous amener à développer ce type d'organisation en associant l'ensemble des acteurs concernés pour déterminer les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place, et ce en dehors de tout schéma préétabli. En lien avec la Charte de la Vie Syndicale, « *ce qui doit dominer, c'est la volonté de mettre en place une proximité géographique en phase avec notre démarche de responsabilisation et de mise en mouvement du plus grand nombre de syndiqués et de déploiement de la CGT sur l'ensemble du salariat* ».

Pour ce faire, il convient, outre la volonté des territoires et professions, que les syndicats se positionnent lors des congrès et AG qu'ils tiendront avant fin 2011, sur les moyens qu'ils mettent à disposition pour l'interprofessionnel, soit de façon pérenne, soit pour des actions ponctuelles.





MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr