

Document d'orientation

I.1. Préambule

- P.1.** La CGT est la première organisation syndicale par l'influence qu'elle a auprès des salarié-e-s, le niveau de confiance qu'elle recueille et sa participation aux luttes sociales. La CGT occupe une place irremplaçable qui contribue au regain de confiance et d'attente à l'égard du syndicalisme. La majorité des salarié-e-s la perçoit comme telle. Cela confère des responsabilités particulières à la CGT pour créer l'immense élan émancipateur dont les salarié-e-s ont tant besoin aujourd'hui. C'est cet esprit de conquête que nous devons insuffler pour ouvrir une nouvelle période de progrès social avec un rapport de force plus favorable. Nous ne sommes pas condamnés à nous battre dos au mur, à éviter le pire. Résister est nécessaire mais insuffisant. Nous devons proposer, impulser, donner le sens, mobiliser, construire, produire. Nous avons des repères collectifs ; ils nous donnent le cap et nous indiquent des objectifs à atteindre.
- P.2.** La crise majeure du capitalisme que nous traversons depuis 2007, bouleverse la vie de millions de personnes dans le monde, exacerbe les oppositions de classes, modifie les équilibres territoriaux et géopolitiques. Ce n'est pas simplement un nouvel avatar des cycles économiques que connaît régulièrement le capitalisme. Déréglementation, financiarisation de l'économie, globalisation, reculs des moyens et capacités d'intervention des États au profit des grands groupes transnationaux marquent la période. Mise en concurrence des salarié-e-s, explosion du chômage, restructurations, délocalisations, casse du droit du travail, diminution de la protection sociale, aggravation des conditions de travail, intensification du travail, recours massifs aux aides publiques pour les entreprises sont des tendances lourdes.
- P.3.** Ce mouvement général répond à un objectif : accroître la rémunération du capital au détriment de celle du travail. L'accumulation du capital financier a généré des bulles spéculatives au détriment de l'investissement productif et de la création de richesses. La dévalorisation du travail a provoqué un accroissement des inégalités et de l'exclusion.
- P.4.** La CGT qui a su prendre toutes ses responsabilités lors des échéances politiques du printemps 2012 continuera de mettre tout en œuvre pour que les changements se traduisent aussi au travers des politiques économiques et sociales. C'est l'attente exprimée majoritairement par les salarié-e-s qui ont choisi de changer de président de la République et de majorité parlementaire.
- P.5.** La sortie de crise ne peut être que dans la revalorisation du travail.
- P.6.** Revaloriser le travail passe par une première urgence : augmenter les salaires !
- P.7.** Aux déréglementations et à la mise en concurrence des salariés, impulsées par le patronat, nous opposons la construction d'un nouveau statut du travail salarié.
- P.8.** Toutes les grandes périodes de conquête sociales ont été marquées par l'intervention massive des salarié-e-s et par l'unité de leurs syndicats. C'est à la construction de ce mouvement, qui n'est pas pour l'instant à la hauteur des enjeux, qu'il nous faut travailler. La syndicalisation à la CGT est donc un élément clé pour élever le rapport de force. Pour syndiquer, il faut rendre notre syndicalisme accessible. Nous le savons, trop de salarié-e-s ne rencontrent jamais le syndicat. Nous devons donc à la fois être ouverts à l'ensemble du salariat dans sa diversité et donner envie de se syndiquer. Nous pourrions le faire avec un syndicalisme qui leur est utile, qui propose, lutte et gagne.
- P.9.** Nous sommes confédérés pour lutter contre l'éclatement et la division du salariat, et construire l'unité des salarié-e-s. La solidarité et la fraternité sont, pour nous, des valeurs fondatrices. Notre internationalisme, notre engagement dans les luttes européennes sont nos réponses à toutes les tentatives de replis identitaires. Nous savons qu'il n'y a pas de fatalité, que les femmes et les hommes font l'histoire ; eux et elles seul-e-s construisent leur avenir.

I.2. Les responsabilités du syndicalisme aujourd'hui

- I.3. Conquérir l'émancipation de toutes et tous, permettre l'épanouissement individuel et collectif, faire entendre et reconnaître la parole de chaque salarié-e, conquérir de nouveaux droits, faire de l'égalité des droits, de leur effectivité, le socle de la construction d'une société juste, démocratique et solidaire.
- I.4. L'objectif est simple et ambitieux : rassembler les salarié-e-s – à partir de leurs revendications – pour leur permettre de participer à la transformation de la société. La responsabilité du syndicalisme est à la hauteur de la complexité du monde, de la gravité de la situation et des attentes des travailleurs et travailleuses.

I.5. Les grandes tendances et défis actuels

- I.6. Dès 2009, de grandes mobilisations mêlant manifestations, journées d'actions, grèves, contre la politique d'austérité et proposant des solutions alternatives aux réponses néolibérales à la crise secouent le pays. La CGT, au sein de l'intersyndicale et en dehors, est un des éléments moteurs de ces mobilisations. Ces dernières s'appuient sur les réponses communes que forgent les organisations syndicales. Les attentes très fortes des salarié-e-s sont encore renforcées en 2010 par le grand mouvement contre la réforme des retraites qui succède à celui contre la réforme des régimes spéciaux. Des millions de salarié-e-s descendent dans la rue, manifestent, font grève, organisent des blocages et portent en eux des solutions nouvelles. La nécessaire revalorisation du travail est au cœur de ce mouvement.
- I.7. **La nature de la crise**
- I.8. La crise, qui peut être qualifiée de systémique, trouve ses origines dans une exigence démesurée de rentabilité du Capital. Elle reste enracinée dans une captation toujours plus grande par le Capital de la valeur ajoutée produite, une financiarisation et une marchandisation des processus économiques et sociaux, une mise en concurrence exacerbée du monde du travail, une dégradation constante du rôle, de la place,

des conditions et du sens du travail générant un recul sans précédent des droits et des garanties collectives des salarié-e-s. La conscience chez les salarié-e-s de ce que peut produire comme effet la financiarisation de l'économie progresse. La crise qui perdure est globale : elle touche l'ensemble du monde et des secteurs ; elle est multiforme : elle agit sur la production, la recherche, le travail, la vie en société, elle touche les mœurs et la culture ; elle est en évolution à la fois de par les forces déployées par le capital financier lui-même et les politiques qui lui sont liées, et par les capacités de résistance et de propositions du monde du travail, tant en France que sur l'ensemble de la planète.

- I.9. Crise du capital, celle-ci est aussi celle du travail. Le fait est que la crise a des conséquences sur ce dernier. C'est au cœur des enjeux du travail que les salarié-e-s ressentent le plus la réalité et la profondeur de la crise. Elle touche à la fois aux fondements du travail et à leur propre vie.
- I.10. C'est une véritable guerre qui est déclarée aux travailleurs et travailleuses du monde entier. On veut les opposer les uns aux autres, mais on leur demande partout des sacrifices.
- I.11. **L'extension de la précarité et les fractures au sein du salariat**
- I.12. Le chômage de masse qui bat des records atteint particulièrement les moins de 30 ans, les plus de 50. Il touche aussi largement les personnes en situation de handicap. Officiellement, le taux de chômage est de 10,6 % en France et 10,5 % en Europe, et atteint même 25 % en Grèce et en Espagne.
- I.13. Dans une enquête d'opinion inédite commandée par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans treize pays représentatifs des divers continents, dont la France, il apparaît que 66 % des personnes interrogées estiment que les générations futures vivront moins bien que les précédentes. Ce taux est de 93 % pour les Français et Françaises.
- I.14. Toujours selon cette enquête, ce sont les banques et les grandes entreprises qui

sont considérées à 80 % comme ayant le plus d'influence sur les décisions économiques prises par les gouvernements. Viennent ensuite très loin derrière les travailleurs et travailleuses et leurs syndicats. Seuls 13 % considèrent que ce sont les électeurs qui, par leur vote, influencent le plus les décisions économiques de leur gouvernement.

- I.15. Cette crise alimente des critiques et des menaces sur la démocratie. En France comme en Europe, ce type de désespoir est le terreau idéal pour les forces et les partis politiques prônant le racisme, la xénophobie, le repli identitaire sur des bases nationalistes ou communautaristes. Le combat de la CGT contre ces idéologies n'en prend que plus d'importance.
- I.16. Avec la bataille pour la régularisation des travailleurs et travailleuses « sans-papiers » qui mobilise la CGT, nous défendons deux principes fondamentaux :
- I.17. – Tous les migrants, quel que soit leur type d'entrée en France doivent, à partir du moment où ils travaillent, bénéficier d'un contrat de travail aux normes françaises,
- I.18. – Nous avons l'ambition qu'il y ait en France de moins en moins de travail sans droits, de surexploitation des migrants, de travail informel, quelle que soit la nationalité des salarié-e-s.
- I.19. On ne peut pas continuer à voir le travail dit informel se développer en France. Il représente déjà près de 6 % du PIB, alors que, par exemple, 100 000 travailleurs et travailleuses nouvellement déclarés et payés au SMIC, c'est 285 millions de cotisations qui rentrent dans les caisses sociales.
- I.20. Ce n'est pas aux salarié-e-s de payer la crise. La France a des atouts. Des capacités industrielles, malgré la crise et notamment dans des domaines de pointe, une recherche qui malgré les coupes budgétaires, est à un haut niveau mondial, des services publics développés, un territoire diversifié avec une façade maritime étendue, une main-d'œuvre qualifiée dans toute la chaîne de la production, un secteur tertiaire en développement, une population jeune, une démographie favorable.

I.21. **À l'émergence d'une contestation du système, le libéralisme et le patronat opposent une nouvelle offensive.**

I.22. L'affrontement idéologique sur les origines et la nature de la crise prend de l'ampleur. Il porte à la fois sur le « coût du travail » et la rigidité supposée du « marché du travail ». Dans l'un et l'autre cas, on demande aux salarié-e-s de payer la crise en faisant toujours plus de sacrifices et en renonçant à nombre de droits sociaux. Aucune question n'est par contre posée aux actionnaires et aux financiers, dont les taux de profits et les revenus sont, eux, en constante augmentation. L'écart entre les plus pauvres et les plus riches s'accroît. Et cela ne suffit pas au Medef qui demande d'aller encore plus loin : Favoriser la rémunération du capital au détriment des salaires, s'attaquer à la partie socialisée de la rémunération et donc au financement de la protection sociale.

I.23. Dans le même ordre d'idée, les dépenses publiques sont accusées de tous les maux. C'est la conception même du rôle de l'État qui est mise en cause.

I.24. La conséquence de ce positionnement est la mise en place de politiques d'austérité, qui ont pourtant montré partout où elles ont été imposées, leur échec.

I.25. **Le changement politique**

I.26. Les attentes et les impatiences vis-à-vis du gouvernement issu des élections de 2012 sont importantes. Dans un premier temps, des mesures positives ont été prises avec, par exemple, l'augmentation de l'allocation de rentrée scolaire, le rétablissement partiel du droit de partir en retraite à 60 ans, la suppression de la TVA Sarkozy, l'abrogation de la circulaire Guéant sur les étudiants étrangers, la création de postes dans l'éducation nationale.

I.27. La fin de la défiscalisation des heures supplémentaires était l'une de nos revendications. Mais, en l'absence d'une revalorisation des salaires, elle se traduit par des pertes de pouvoir d'achat inacceptables.

I.28. Les mesures positives sont cependant loin de représenter la rupture que nous jugeons indispensable avec les politiques menées depuis dix ans. Cela se traduit par l'expression d'impatiences, de critiques, voire de déceptions à l'égard de l'action gouvernementale.

C'est particulièrement le cas en matière d'emploi, de pouvoir d'achat, de lutte contre les licenciements et pour une nouvelle politique industrielle. C'est aussi évident en ce qui concerne l'avenir des services publics.

I.29. La décision de ratifier le traité européen enferme les budgets publics dans un terrible carcan. La priorité à la réduction rapide des déficits publics qui en découle s'accompagne, de nouvelles aides financières aux entreprises compensées par de nouvelles coupes dans le budget de l'État au détriment des besoins de la population et du pays.

I.30. Les responsabilités de la CGT

I.31. Face à la pression permanente des marchés financiers et à celle des employeurs, la CGT doit créer les conditions d'une large intervention des salarié-e-s pour obtenir des décisions conformes à leurs attentes et aux besoins du pays. Le gouvernement a marqué dès son entrée en fonction la volonté de concertation et de négociation comme pierre angulaire de sa démarche. Mais il ne s'en sortira pas en entretenant le flou sur sa volonté de changement, ou en pariant sur un « donnant-donnant » entre syndicats et patronat.

I.32. La CGT a immédiatement pris acte de cette volonté de concertation, mais nous avons repéré les limites de cette démarche quant aux choix structurants à opérer. Le patronat cherche à tirer parti de la posture gouvernementale. Il a engagé des confrontations, parfois gagnantes comme dans l'affaire des « pigeons » ou prétendus tels. Si le Medef a marqué des points avec le crédit d'impôts de 20 milliards d'euros obtenus du gouvernement, les salarié-e-s ont toutes les raisons d'intervenir pour imposer d'autres choix.

I.33. Nous devons viser non seulement à faire contrepoids face à ces forces patronales mais surtout à nous appuyer sur le sens que les salarié-e-s ont mis majoritairement dans leur vote en 2012 pour inverser les logiques économiques à l'œuvre. Le changement attendu est bien celui d'une amélioration de la situation des salarié-e-s et non de nouveaux cadeaux aux employeurs.

I.34. Il est impératif que la CGT soit en mesure de donner des éléments de confiance et de cohérence, des raisons de se battre pour contrarier les desseins de ceux qui veulent

utiliser la crise pour accroître la pression sur le travail, tout en continuant à nourrir une logique financière qui a déchaîné le cataclysme. Les voies permettant de sortir durablement de cette spirale infernale existent, notre devoir est de contribuer à les ouvrir, à en préciser les directions essentielles, à en jaloner le parcours.

I.35. Cela appelle entre autre une réflexion nouvelle sur nos capacités collectives à faire face à l'intense bataille idéologique qui se mène sur la plupart des médias grand public et au sein même des entreprises.

I.36. La CGT à l'offensive pour changer le rapport de force

I.37. La CGT est à l'offensive à la fois pour défendre ce que le mouvement ouvrier a obtenu depuis des décennies, mais elle se bat aussi pour imposer, avec l'ensemble du salariat, de nouveaux droits sociaux et d'intervention dans la gestion des entreprises afin de peser sur le sens du travail, le contenu et la finalité de la production, les conditions de travail et son organisation.

I.38. La capacité d'intervention des salarié-e-s est réelle. Au cœur du processus du travail, ils sont les plus légitimes à donner leur avis et à agir. Pour cela il faut leur en donner les moyens.

I.39. Les experts du travail, ce sont les salarié-e-s eux-mêmes, ils et elles créent la richesse, ils et elles doivent être en capacité de faire entendre leurs choix.

I.40. Pour ce faire, il faut accentuer le rapport de force en faveur des salarié-e-s, du monde du travail, c'est une condition nécessaire pour sortir d'une crise dont les salarié-e-s ne sont en rien responsables. Plus que jamais, il est indispensable de développer des solidarités : solidarité entre générations, entre les peuples, et à l'intérieur des entreprises. Cela justifie pleinement que le droit d'intervention des salarié-e-s et de leurs représentants soient reconnus et renforcés à tous les niveaux depuis le lieu de travail jusqu'au niveau national, européen et mondial.

I.41. Dans un contexte caractérisé par d'intenses contradictions, la CGT adopte une démarche revendicative offensive et déterminée de

conquête sociale et démocratique et ancrée sur la défense des salarié-e-s dans l'antagonisme capital-travail ; démarche de négociation assise sur la construction du rapport de force indispensable face à un patronat lui aussi déterminé et un gouvernement insuffisamment à l'écoute des attentes sociales. Ce rapport de force doit se construire de l'entreprise au niveau national interprofessionnel en articulant efficacement les différents niveaux d'intervention.

I.42. Où sont les difficultés ?

- I.43.** Comment comprendre que nous ne parvenions pas à faire décoller de manière significative le nombre de syndiqués alors que c'est une condition pour un syndicalisme plus fort. Où sont les difficultés et quelles sont les conditions à remplir pour engager toute notre organisation sur une syndicalisation massive ? Nous avons besoin de déterminer les blocages qui perdurent pour que cet enjeu de la syndicalisation soit mieux partagé par le plus grand nombre des syndiqués de la CGT.
- I.44.** Nous proposons de porter le débat en profondeur pour déboucher sur des décisions concrètes. Notre pratique syndicale doit être vécue partout comme un pouvoir d'intervention pour peser sur son quotidien au travail.
- I.45.** L'offensive patronale permanente, la pression des directions et du quotidien ne nous enferment-elles pas dans un syndicalisme de réaction, confortant la délégation de pouvoir au travers le fonctionnement des instances représentatives ?
- I.46.** Le syndicat correspond-il à ce qu'est devenue aujourd'hui l'entreprise ? Est-il cet espace de rencontres, d'échanges et de fraternité où les syndiqués se rencontrent quel que soit leur statut, dès lorsqu'ils travaillent ensemble ? Ne faut-il pas faire évoluer nos outils, syndicats et organisations, pour qu'ils collent mieux aux réalités et aux aspirations ?
- I.47.** Il ne s'agit nullement au travers de ce questionnement de culpabiliser ou mettre en cause l'engagement et le dévouement qui caractérise les militants de la CGT. Tout au contraire, ce dont il est question, c'est de mettre en commun leur volonté de progrès social pour que le monde du travail avance ensemble. Nous sommes lucides, personne ne contestera que faire vivre la démocratie,

permettre à chacune et à chacun d'être acteur et compter pour un dans le syndicat ne va pas de soi.

- I.48.** Cette vie démocratique, elle a besoin de s'organiser, de se structurer, en étant indépendante, en reposant sur des animateurs qui ont la confiance du collectif. Rien ne va de soi, il faut s'en occuper, syndiquer, former. Mettre en situation de prendre des responsabilités suppose des efforts en termes de vie syndicale organisée pour être partout en situation d'animer et d'impulser l'action revendicative à partir des syndiqués dans l'entreprise comme dans la localité ou la profession.
- I.49.** Faire vivre la solidarité, partager les expériences et s'entraider dans et hors l'entreprise doivent mieux imprégner nos pratiques syndicales.
- I.50. À partir des enjeux territoriaux, articuler revendications professionnelles et interprofessionnelles**
- I.51.** La prise en compte des enjeux territoriaux est devenue un enjeu majeur pour toute la CGT. C'est une responsabilité partagée par toutes les organisations de la CGT.
- I.52.** Pourquoi parler de territoires ? D'abord parce que le périmètre d'action syndicale ne correspond pas toujours aux frontières administratives, ensuite parce que la CGT s'intéresse plus aux relations entre territoires qu'à la défense d'un échelon géographique ou administratif particulier. L'enjeu est de mettre en œuvre une démarche syndicale offensive, à partir des réalités les plus concrètes et les plus locales en intégrant les enjeux industriels, d'aménagement du territoire et de service public.
- I.53.** Nous l'avons d'ailleurs identifié lors du 49^e congrès : l'émergence du fait régional est incontestable. La montée en puissance des régions d'un point de vue économique, social, politique et institutionnel se fait sans que s'exerce réellement la « vie démocratique régionale » : peu de place est accordée aux acteurs citoyens et sociaux !
- I.54.** Les évolutions institutionnelles – décentralisation, révision générale des politiques publiques, loi « hôpital, patients, santé, territoires », réforme des collectivités – ont redistribué les cartes des responsabilités et des compétences. Les choix d'organisation et d'in-

vestissement des grands groupes façonnent la répartition des activités productives et des emplois, accentuent la concentration des emplois dans les métropoles régionales. Ainsi des mouvements multiples modifient en profondeur le tissu économique et social et nous confrontent à de nouveaux défis de syndicalisation et d'organisation dans les territoires. Certaines compétences de l'État sont désormais exercées par des collectivités locales tandis que progressent la régionalisation et la métropolisation. Il nous faut identifier et comprendre ces évolutions, leurs conséquences sur la vie des salarié-e-s au et hors travail pour pouvoir mieux intervenir.

- I.55.** Les « territoires » sont aussi des lieux d'expression de revendications fortes pour « bien vivre et travailler ».
- I.56.** La CGT a la responsabilité de s'intéresser à ce croisement entre « ce qui bouge » et « ce qui doit bouger ». Parler et s'intéresser aux territoires oblige donc à identifier finement et dans le même temps les logiques à l'œuvre et les besoins des salarié-e-s. Cela oblige aussi à s'ouvrir aux acteurs économiques et sociaux et à investir les nouveaux lieux de la démocratie sociale... ou d'en exiger la création.
- I.57.** Il nous appartient de peser pour imposer des choix profitables aux salarié-e-s et à leurs familles. La dimension territoriale doit permettre de construire des ambitions revendicatives en territoires, de travailler leur cohérence nationale et leurs articulations avec les exigences professionnelles.
- I.58.** Il s'agit d'être plus efficaces dans nos interventions dans l'entreprise et en direction des décideurs publics, de lutter contre la mise en concurrence des territoires et le morcellement des politiques publiques, et de travailler à l'équilibre du développement du pays. Tout cela nécessite que nos organisations interprofessionnelles et professionnelles en territoire tissent une activité syndicale toujours mieux confédéralisée.
- I.59. Réaffirmer la légitimité du syndicalisme en France, en Europe et dans le monde**
- I.60. En France, l'implication et l'unité des salarié-e-s pour changer la donne**
- I.61.** Pour réellement changer la donne, il faut gagner l'implication et l'unité d'un nombre bien plus grand de salarié-e-s.
- I.62.** La force du patronat réside surtout dans l'éparpillement et dans la division des travailleurs et travailleuses. Pour modifier en profondeur ce rapport de force, tout doit être mis en œuvre, à chaque instant, pour surmonter les différences, les divergences et pour combattre ces divisions.
- I.63.** D'autant que le dernier quinquennat a été marqué par une démarche systématique de la part de l'exécutif pour opposer les salarié-e-s entre eux, et rechercher des boucs émissaires. Le Front national s'en est nourri pour pousser encore plus loin ces oppositions sur des bases racistes et xénophobes, anti-progressistes, antisyndicales et antisociales.
- I.64.** Les nouvelles règles de représentativité vont faire justice aux syndicats qui aujourd'hui recueillent la confiance des salarié-e-s, en prenant en compte leur influence réelle lors des négociations. Cette représentativité se construit désormais à partir de chaque lieu de travail, lors de chaque élection professionnelle. C'est une raison supplémentaire pour gagner l'implantation la plus large et faire reculer ainsi les déserts syndicaux. Cela conforte notre choix de faire évoluer nos pratiques syndicales pour que la signature (ou pas) d'accords collectifs soit le résultat d'une démarche de revendications / consultation / négociation construite au plus près des salarié-e-s.
- I.65. Une nouvelle étape pour le syndicalisme**
- I.66.** L'élaboration des revendications, la mise en mouvement des salarié-e-s est devenue plus complexe au fur et à mesure que la crise précarise l'ensemble du salariat. Si elle touche tout le monde, la crise n'a pas pour effet d'unifier naturellement les attentes, au contraire. Parce qu'elle est violente, profonde, durable, elle exacerbe les divisions et les tensions. Nous connaissons les oppositions entretenues entre salarié-e-s du public et ceux du privé, ceux des PME et ceux des grandes entreprises, entre précaires et titulaires d'un CDI ou encore entre les retraités et les jeunes générations.
- I.67.** Elles freinent les convergences revendicatives et de lutte. Ces clivages peuvent même être source de graves tensions comme lorsqu'on oppose défense des intérêts des travailleurs et travailleuses français à ceux d'autres pays ou aux travailleurs et travailleuses migrants.

- I.68.** La CGT est née de la prise de conscience que, face aux employeurs, pour être plus forts, tous les salarié-e-s, au-delà de leurs différences, devaient être organisés dans un seul syndicat. Elle est née aussi de la conviction qu'il fallait dépasser le seul cadre professionnel dans lequel le législateur voulait à la fin du XIX^e siècle enfermer la démarche revendicative. D'où la conception d'un syndicalisme solidaire et interprofessionnel, indispensable pour exprimer les intérêts communs des salarié-e-s face au patronat et aux gouvernements qui a présidé à la fondation de la CGT. C'est une autre réponse que celle consistant à cultiver aveuglément les corporatismes.
- I.69.** Le mouvement syndical français est divisé. Cela apparaît d'autant plus anachronique que le syndicalisme européen a fait la démonstration de ses capacités à converger, ce qui a permis de mettre en perspective une Europe sociale. En France, la multiplicité des syndicats ne contribue pas à la syndicalisation et une plus grande efficacité syndicale, au contraire.
- I.70.** Comme dans d'autres pays où c'est également le cas, cela alimente la division et génère des divergences d'analyse sur une situation donnée, sur le type d'initiatives à prendre pour y faire face et donc sur la démarche syndicale à mettre en œuvre pour la défense des intérêts des salarié-e-s.
- I.71.** Ainsi, nous constatons des divergences avec la CFDT, la CFTC, la CGC à propos du texte, corédigé avec le Medef et la CGPME sur la compétitivité des entreprises qui fait du « coût du travail » un facteur expliquant le chômage.
- I.72.** Nous le constatons aussi avec FO qui entretient une posture nationale très revendicative mais est absente de toute initiative unitaire nationale depuis une longue période.
- I.73.** Il est clair que de telles divergences handicapent les capacités syndicales à faire face aux prétentions patronales. Elles méritent débat avec les salarié-e-s eux-mêmes. Il faut susciter et encourager la confrontation des idées, la considérer comme un mode normal des relations entre organisations, faire de l'unité un bien commun. La recherche de l'unité des salarié-e-s et de leurs syndicats doit être permanente, ce n'est pas une considération tactique, c'est vital non seulement pour nous, mais pour les salarié-e-s. Elle est la condition irremplaçable pour que les salariés voient leur place reconnue dans la société.
- I.74.** Pouvons-nous malgré ces divergences d'appréciation qui ne disparaîtront pas du jour au lendemain, mener des démarches unitaires sur des revendications communes ? Cela est possible comme nous le constatons dans des entreprises ou des branches professionnelles. Cela est nécessaire dans l'objectif du « syndicalisme rassemblé », orientation de la CGT depuis plus de quinze ans.
- I.75.** *Un choix : être confédéré*
- I.76.** Depuis la création de la CGT, ses syndicats ont fait un choix : être confédérés. La situation du monde du travail et les enjeux sociaux et économiques d'aujourd'hui confirment la justesse de ce choix historique.
- I.77.** Parce qu'ils ont les mêmes préoccupations, des syndiqué-e-s et des syndicats affiliés à d'autres organisations non confédérées sur le plan interprofessionnel, se posent aujourd'hui la question de leur avenir, de l'avenir du syndicalisme, de leur éventuelle confédéralisation. Certain-e-s même nous interpellent.
- I.78.** En effet, si dans notre pays le pluralisme syndical est une réalité qui s'impose à tou-te-s, la multiplicité des organisations issue des différentes scissions d'organisations syndicales, ne s'est pas accompagnée d'un renforcement global des syndicats, bien au contraire. Cette situation se révèle finalement préjudiciable pour le monde du travail. Nombreux en sont conscients. Nous sommes naturellement ouverts et disponibles à toutes réflexions qui visent à reconstruire un paysage syndical moins éclaté.
- I.79.** Par exemple, dans cet esprit et sur la base des initiatives communes portées ces dernières années, la CGT poursuivra le travail engagé avec la FSU.
- I.80.** L'unité syndicale n'a jamais signifié la paralysie ou la perte d'identité de la CGT. Au contraire, notre démarche permanente de rassemblement des salarié-e-s et de leurs organisations syndicales est reconnue par les salarié-e-s. Elle fait partie de notre identité.
- I.81.** Notre démarche unitaire doit se conjuguer avec la recherche de la plus grande influence de la CGT aux élections professionnelles : plus

la CGT sera forte, plus elle pourra œuvrer pour l'unité et le rassemblement.

I.82. L'ampleur de la bataille valide encore une fois la volonté de la CGT d'œuvrer au rassemblement au-delà du mouvement syndical : il nous faut penser et utiliser l'articulation avec le monde associatif, ce qui par ailleurs correspond aussi aux aspirations de nombreux-ses salarié-e-s, notamment les plus jeunes d'entre eux.

I.83. La dimension européenne des enjeux et des luttes syndicales

I.84. En Europe, il y a maintenant 28 millions de chômeurs et la tendance s'accroît au fur et à mesure que la déréglementation du travail progresse.

I.85. La crise est utilisée ces dernières années comme une opportunité pour des révisions régressives des droits dans la totalité des pays européens.

I.86. – Les contrats atypiques se sont multipliés par l'extension des périodes de recours possibles au CDD et à l'intérim. Les jeunes en sont les principales victimes. C'est la création de nouveaux contrats qui leur sont destinés, style CPE. C'est l'augmentation des contingents d'heures supplémentaires, la réduction des taux de majoration,

I.87. – C'est la révision du droit applicable aux licenciements : l'assouplissement des procédures de licenciement collectif ou les seuils abaissés ; de nouvelles définitions du licenciement collectif ; le recours massif aux ruptures conventionnelles ; la réduction du coût des licenciements pour l'employeur.

I.88. Les salaires et les pensions peuvent être réduits dans des proportions importantes.

I.89. Les âges de départs en retraite sont systématiquement retardés. En ce sens, le rétablissement partiel du droit au départ à 60 ans en France est une exception significative.

I.90. Parce que l'Europe a été le berceau historique du syndicalisme, le patronat européen est en pointe dans le combat contre les droits des travailleurs et travailleuses, comme on l'a vu à l'occasion de la session de l'OIT au mois de juin 2012 où, pour la première fois depuis

80 ans, la commission tripartite pour l'application des normes internationales du travail n'a pu délibérer au motif d'une violente offensive du patronat contre le droit de grève.

I.91. Le marché unique européen est aujourd'hui un espace de mise en concurrence des salarié-e-s et des services publics sous une contrainte financière renforcée. Il est temps que s'expriment fortement les convergences revendicatives avec les salariés grecs, espagnols, portugais, Italiens qui luttent contre les plans d'austérité, avec les camarades britanniques qui se battent contre la mise en cause de leurs services publics, avec les salariés allemands qui prennent conscience que la lutte contre la précarité est devenue une priorité.

I.92. Nous affrontons un patronat déterminé, des gouvernements qui sont sous la pression, mais plus globalement nous sommes confrontés à la logique de puissances financières qui pèsent parfois plus que des États.

I.93. La CGT, avec les organisations membres de la CES, s'est opposée au traité de discipline budgétaire – le TSCG : traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance. Non seulement il n'est pas de nature à ouvrir une perspective de sortie de crise mais, en sanctuarisant l'austérité, son application accélère la spirale de la récession, donc du chômage et de la précarité. Le pacte de croissance n'est en rien de nature à combattre efficacement la logique récessive et régressive – ultralibérale – du traité.

I.94. C'est dire que la confrontation sur la sortie de crise, entre austérité et relance, entre les exigences des marchés et des forces conservatrices d'un côté et les besoins et intérêts des populations et des salarié-e-s de l'autre, ne peut que s'aiguiser. « L'Europe sociale » est une urgence. Nous sommes convaincus que la réponse aux besoins sociaux est un élément essentiel de la sortie de crise. À travers les résistances et les mobilisations contre les plans d'austérité se dessinent les voies d'un nouveau cap, d'un contrat social européen, orienté contre la crise.

I.95. Ce qui hier encore paraissait immuable, inexorable, est ébranlé sous le choc du réel, des contradictions internes, de la révélation de l'échec des successions de plans d'austérité plus drastiques les uns que les autres, comme en Grèce. Même l'interdiction faite à la Banque centrale européenne d'acquiescer la

dette des États, le dogme intangible des 3 % de déficits publics sont de plus en plus contestés. On parle de politique industrielle.

- I.96. Avec la journée de mobilisation en Europe du 14 novembre 2012, décidée et coordonnée par la CES, une étape importante a été franchie par le syndicalisme. Désormais, au-delà de l'expression de solidarité avec les travailleurs et travailleuses en Europe, nous sommes engagés dans une bataille qui se coordonne sur des objectifs communs. Cette bataille ne se substitue pas aux mobilisations nationales. Elle les met en dynamique pour plus d'efficacité, pour donner du souffle aux luttes ancrées dans les réalités vécues par les salarié-e-s de chaque territoire.
- I.97. Elle est une réponse au besoin stratégique de solidarité dans l'espace commun, pour imposer un changement de cap en Europe, dans chacun des États et dans l'Union, a contrario de l'action et des thèses nauséabondes des forces nationalistes et xénophobes qui représentent un danger majeur.
- I.98. La crise de l'euro, symptôme de la crise existentielle qui menace le projet européen, appelle une dynamique nouvelle des coopérations politiques. Mais là aussi, quelle relance politique ? Au nom de la gouvernance, un « saut » vers plus de concentration des pouvoirs pour se dégager de la pression des populations et des salarié-e-s, pour imposer plus aisément les politiques de régression sociale ? Ou bien, au contraire, un saut démocratique et social, pour plus de solidarité, pour donner corps à l'Europe sociale, pour des harmonisations qui contrecarrent le dumping social, fiscal, salarial, pour réorienter les richesses vers les besoins humains, pour renforcer les pouvoirs des salarié-e-s et de leurs organisations ? C'est ce changement de cap radical que nous voulons construire par notre implication dans le nécessaire renforcement de l'unité syndicale européenne, afin de porter efficacement notre objectif commun d'un nouveau contrat social pour l'Europe.
- I.99. Faut-il pour ce faire changer et donc renégocier les traités européens ? Sans aucun doute. Mais l'enjeu aujourd'hui n'est pas tant de se précipiter à déterminer la forme du cadre nécessairement plus démocratique des institutions que de faire grandir ces exigences

comme socle d'une nouvelle dynamique positive de la construction européenne.

- I.100. C'est le moment de faire entendre, de dire et donner à voir l'Europe que nous voulons, l'Europe dont nous avons besoin. L'Europe de toutes les solidarités.
- I.101. Un rôle majeur pour le mouvement syndical international**
- I.102. Près de la moitié des travailleurs et travailleuses de la planète vivent avec moins de deux dollars par jour, 40 % sont dans l'économie informelle avec des pics pouvant atteindre 90 % dans certains pays. La défense des droits existants et la conquête de droits nouveaux constituent un enjeu de taille pour contrecarrer les logiques de mises en concurrence des travailleurs et travailleuses entre pays développés et pays émergents. Pour éviter cette mise en concurrence entre salariés, il faut rendre obligatoire pour toute entreprise, a minima, le versement des cotisations sociales et patronales existant dans le pays d'accueil sans qu'elles puissent être inférieures à celles du pays d'origine.
- I.103. Les luttes des travailleurs et travailleuses sans-papiers en France, exploité-e-s et précarisé-e-s en raison même de leur statut dans ce qui s'apparente à une forme de délocalisations sur place, illustrent à la fois les effets d'un système qui oppose les travailleurs et travailleuses entre eux dans une course à l'abaissement du coût du travail et l'un des modes d'action possible pour les contrecarrer. Refuser la mise en concurrence des travailleurs et travailleuses entre eux passe par l'égalité en droits, le renforcement et le respect des normes sociales et du travail.
- I.104. Or, l'aggravation de la crise économique, financière, écologique ne doit en aucun cas déboucher, au nom de l'urgence, sur une remise en cause des droits sociaux. Les premières victimes de ces attaques contre les droits sont ceux qui se trouvent les plus précarisés et les plus fragiles. La CGT continuera à défendre dans tous les lieux, avec force, conviction et détermination, les droits des travailleurs et travailleuses. Dans la période actuelle, c'est leur renforcement qui doit être envisagé !
- I.105. La CSI, forte de dizaines de millions d'adhérents, doit s'employer à établir les rapports de force à même d'infléchir les logiques de

déréglementation à l'œuvre et de faire en sorte que le développement humain durable, la réalisation du progrès, de la paix et de la justice sociale deviennent les biens communs de l'humanité. La CGT œuvrera ainsi à ce que le syndicalisme réaffirme au plan mondial son soutien à la paix et au désarmement, aux luttes de libération et d'indépendance, au droit du peuple palestinien à disposer d'un État libre et souverain.

- I.106. Sur la dernière période et dans le contexte de la crise, il apparaît de plus en plus que l'Organisation internationale du travail (OIT) et les normes internationales dont elle est la garante, notamment la Convention 87 sur les libertés syndicales, constituent un rempart protecteur et qu'elles gênent les gouvernements les plus engagés dans des logiques de déréglementations.
- I.107. L'OIT apparaît aussi comme un danger pour le patronat et pour les firmes multinationales, dans la mesure où les normes tendent de plus en plus à l'universalité, engageant par là même la responsabilité des entreprises. Or, sauf à se réduire à un simple exercice de relations publiques et de communication, la RSE ne peut seulement reposer sur l'autorégulation et les démarches volontaires non contraignantes des entreprises. Nul ne peut se déclarer « socialement » ou « environnementalement » responsable, en ayant choisi ses propres normes, règles et objectifs, sans contrôle social et institutionnel de la mise en œuvre des engagements pris. La généralisation de ces normes privées affaiblit aujourd'hui la réglementation « publique » et ne permet pas réellement au contrôle citoyen de s'exercer.
- I.108. C'est également la raison pour laquelle la CGT a décidé de réactiver en 2010 sa force de frappe juridique internationale en se saisissant des outils à sa disposition, notamment ceux faisant appel aux normes internationales du travail et aux droits fondamentaux. Cette activité a débouché sur des plaintes ou observations formulées auprès du Bureau International du Travail pour violation par le gouvernement Sarkozy de plusieurs conventions, notamment sur le droit de grève ou sur la situation faite aux travailleurs et travailleuses migrant-e-s. Plusieurs actions ont également été entamées contre des agissements de firmes multinationales contraires aux droits fondamentaux. La CGT poursuivra

à l'avenir ses efforts pour faire respecter les droits, tant par les États que par les firmes multinationales, en exigeant par exemple que les comités de groupes mondiaux soient dotés de véritables prérogatives en matière économique, allant au-delà du droit d'information et de consultation et que l'application des normes sociales et du travail internationales soit assortie d'un régime de sanctions dissuasif.

- I.109. **Une coopération renforcée avec les organisations syndicales d'outre-mer**
- I.110. La CGT poursuivra son travail et renforcera sa coopération avec les organisations syndicales d'outre-mer dans le respect du principe d'autodétermination et dans l'objectif d'œuvrer au progrès social et à l'émancipation des peuples.
- I.111. **RÉSOLUTION 1**
Les responsabilités du syndicalisme aujourd'hui
- I.112. La CGT fait le choix de l'action pour le progrès social, d'un mode de production et de répartition des richesses créées par le travail tournés vers la satisfaction des besoins sociaux, seule solution efficace pour sortir de la crise.
- I.113. La CGT s'attachera, notamment dans les négociations de l'entreprise à l'échelon européen, à créer les conditions d'une large intervention des salariés par la lutte revendicative, pour obtenir des décisions conformes à leurs attentes et aux besoins du pays.
- I.114. Elle s'emploiera à donner des éléments de confiance, de cohérence et des raisons de lutter contre les politiques fondées sur l'austérité et la déstructuration des droits du travail.
- I.115. Les syndicats décident de s'engager dans une grande campagne nationale auprès de tous les salariés sur le besoin de renforcer notre syndicalisme confédéré et donc d'être syndiqué pour faire valoir ses revendications, construire des rapports de force efficaces et permanents dans une dynamique de progrès social.
- I.116. La CGT favorisera les solidarités et les actions convergentes entre générations, entre professions, entre territoires, entre peuples...
- I.117. Elle s'engage à poursuivre et à amplifier son investissement et son implication au niveau européen pour porter avec les organisations

syndicales des autres pays l'exigence d'une Europe sociale en contribuant à des mobilisations coordonnées.

- I.118. Elle s'engage à poursuivre et à amplifier son investissement et son implication au niveau international pour promouvoir le développement humain durable à l'échelle de la planète.
- I.119. Elle décide d'amplifier la bataille des idées en se déployant auprès des salariés pour faire connaître ses analyses et propositions alternatives, notamment par la presse syndicale.
- I.120. Elle s'affirme disponible pour réfléchir avec tous ceux qui le souhaitent à la construction d'un paysage syndical moins éclaté.
- I.121. Sans en faire un préalable pour ses propres initiatives, la CGT réaffirme sa volonté de travailler à un « syndicalisme rassemblé ».
- I.122. Sur chaque sujet revendicatif, la CGT, à tous les niveaux, travaille à organiser l'action. Elle se donne pour objectif le rassemblement le

plus large des salariés pour des mobilisations efficaces. Œuvrer à l'unité syndicale est une des conditions à ce rassemblement.

- I.123. Sur tous les sujets qui le nécessitent, la CGT entend mener le débat avec les autres forces syndicales, afin d'éclairer les salariés sur les enjeux, de manière à ce qu'ils puissent se forger un avis et être des acteurs dans les positions syndicales.
- I.124. La CGT réaffirme sa volonté de travailler au-delà du mouvement syndical avec les forces sociales disponibles pour œuvrer au rassemblement et aux mobilisations portant l'exigence d'amélioration de la condition faite aux salariés.
- I.125. A tous les niveaux, elle adopte une démarche de mobilisation articulant étroitement action d'entreprise et action interprofessionnelle, action locale et action nationale. La CGT et ses organisations, en complémentarité et en coopération, investissent et conjuguent les dimensions professionnelles et territoriales des revendications.

II.1. Nos ambitions revendicatives

- II.2. Les ambitions revendicatives de la CGT visent le progrès social permanent. Il s'agit de combiner transformation du travail dans toutes ses dimensions, répartition des richesses et nouveau mode de production pour un développement humain durable (DHD). Cela passe par une politique industrielle et d'emploi ambitieuse et une bataille déterminante sur les salaires et la protection sociale.
- II.3. La création de richesses doit servir au progrès de l'humanité. Pour la CGT, il s'agit d'aller au-delà d'une juxtaposition économie / social / environnement pour donner un autre sens au développement, maîtriser le présent et anticiper l'avenir. Il s'agit de s'interroger sur les besoins humains aujourd'hui et demain, la production des richesses, et donc le mode de développement dont nous avons besoin.
- II.4. La liberté de choix, l'émancipation, reposent sur l'extension et la reconnaissance des potentialités et capacités humaines. L'éducation, la santé, la culture en sont les conditions. Développer les droits humains, et surtout « faire humanité », contribuent au « bien vivre ensemble », et au final visent la transformation sociale voulue par la CGT.
- II.5. Le développement humain durable est donc le cadre de référence que nous avons choisi pour nos ambitions revendicatives. Lui donner une réalité concrète nécessite de transformer le travail, y compris sa reconnaissance par l'effectivité de notre revendication de nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle, (re)conquérir une sécurité sociale et une protection sociale de haut niveau, revendiquer le droit fondamental à la santé, promouvoir la démocratie sociale, remettre l'intervention publique et les services publics au service de l'intérêt général, développer une politique industrielle ambitieuse, articuler besoins de développement et enjeux environnementaux.
- II.6. **Le travail au cœur de notre ambition revendicative**
- II.7. Depuis notre dernier congrès, la situation des salarié-e-s s'est considérablement dégradée. Les chiffres relatifs à l'emploi ou au pouvoir d'achat des ménages l'attestent.
- II.8. Les conditions de vie sont de plus en plus difficiles, en particulier pour des millions de salarié-e-s qui se retrouvent dans la plus grande précarité. C'est le cas notamment pour les privé-e-s d'emploi et les travailleurs et travailleuses pauvres.
- II.9. La plus grande des souffrances sociales, c'est d'abord de ne pas avoir de travail.
- II.10. Alors que la question de l'emploi est cruciale, tant d'un point de vue économique que social, nous rencontrons des difficultés pour mobiliser afin d'obtenir les créations de postes dont nous avons grand besoin. Trop souvent, les batailles pour l'emploi ne se concrétisent que lorsque les salarié-e-s se retrouvent dos au mur, avec un plan social et des annonces de licenciements. Plans sociaux qui ne sont d'ailleurs que la partie émergée de l'iceberg des licenciements. L'aspiration légitime à bien faire son travail est un levier important dans la bataille pour l'emploi.
- II.11. Quels que soient le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle ou la qualification, il devient de plus en plus difficile de bien faire son travail.
- II.12. À cela de multiples raisons. On peut citer pêle-mêle :
- II.13. – Un management et une organisation du travail toujours plus prescripteurs, individualisant les salarié-e-s, très éloignés du travail réel et ne se préoccupant pas de l'avis et de la santé des travailleurs et travailleuses,
- II.14. – Des effectifs qu'il faut sans cesse réduire, dans le cadre de l'obsession de réduction des « coûts », ce qui a pour conséquence directe une intensification du travail pour ceux qui restent en emploi,
- II.15. – Pour certains, un temps de travail réel qui croît et empiète de plus en plus sur la vie personnelle avec un accroissement des tâches effectuées en dehors de la journée légale de travail,

- II.16. – Pour d'autres, principalement les femmes et les jeunes, un développement du temps partiel contraint, très souvent accompagné d'horaires atypiques (450 000 femmes travaillent moins de 20 heures par semaine),
- II.17. – Une forme de précarisation est de plus en plus développée pour les plus jeunes : des stages peu ou pas rémunérés et/ou le dévoiement de l'apprentissage. Dans les deux cas, il s'agit très souvent pour les employeurs de profiter d'une main-d'œuvre au moindre coût, la dimension formation étant parfois totalement absente,
- II.18. – Des salaires insuffisants et ne tenant pas compte de la qualification, en particulier pour les plus jeunes, et pour les femmes,
- II.19. – Un manque chronique de reconnaissance qui conduit de plus en plus de salariés à s'interroger sur leur utilité sociale,
- II.20. – Des difficultés d'accès à la formation, en particulier pour les salarié-e-s les moins qualifié-e-s,
- II.21. – Une externalisation systématique, au motif d'une approche dite « cœur de métier » mais qui vise à externaliser le risque social et à exercer une pression toujours plus forte sur les coûts,
- II.22. – Un rapport donneurs d'ordres et sous-traitants totalement déséquilibré qui nourrit la division entre salarié-e-s, du fait de l'écart souvent important entre les statuts ou les conventions collectives en vigueur dans les entreprises ou groupes donneurs d'ordres et les conditions sociales souvent très dégradées dans la sous-traitance, qui sont induites notamment par la pression mortifère par les coûts.
- II.23. Partout, c'est le travail qui est méprisé et dévalorisé.
- II.24. C'est d'autant plus mal vécu par une grande majorité des salarié-e-s que les niveaux de formation initiale et de qualification ont globalement progressé et s'accompagnent, comme jamais auparavant, d'attentes fortes sur le contenu du travail, ses finalités, son organisation...
- II.25. Investir en grand le travail pour le transformer**
- II.26. La sortie de crise et une amélioration durable de la situation des salarié-e-s ne pourront se réaliser que par une revalorisation du travail.
- II.27. Ce qui suppose sa transformation, partie intégrante de la transformation sociale à laquelle aspire la CGT.
- II.28. Elle est nécessaire, tant le travail a été dans l'histoire attaché à la domination de classe, à l'aliénation, à la souffrance, à l'obéissance, à la subordination et même à la mort. Le travail, tel que nous le voulons, doit devenir, pour tout un chacun, source d'épanouissement et de réalisation de soi dans une société où chacune, chacun, doit pouvoir trouver sa place.
- II.29. La dimension émancipatrice existe déjà dans le travail aujourd'hui. Mais elle est malmenée, du fait du mode de production capitaliste. Elle l'est à plus forte raison dans le cadre de la crise profonde et durable que nous traversons. Notre propos doit donc être de tout faire pour qu'elle soit la plus forte.
- II.30. En prenant à bras-le-corps la question du travail, la CGT se met en situation de rassembler et de mobiliser très largement les salarié-e-s. Cela peut donner plus de force aux luttes pour une autre politique salariale, basée notamment sur la reconnaissance des qualifications, une meilleure protection sociale, de bonnes conditions de travail... mais aussi le plein-emploi et contre toutes les précarités.
- II.31. Investir le travail, c'est partir du travail réel, tel qu'il est, sans a priori. Il n'est pas uniquement souffrance ou uniquement source d'épanouissement. Il est le plus souvent l'une et l'autre dans des proportions variables.
- II.32. Nous aurions grand bénéfice à tirer d'une approche ouverte qui redonne la parole aux femmes et aux hommes sur ce qu'ils ont en commun, le travail. C'est d'autant plus urgent que la situation actuelle n'est pas sans effet sur la capacité individuelle et collective à revendiquer. La maltraitance du travail engendre une démotivation qui se répand dans des catégories de salarié-e-s jusqu'à présent épargnées, comme l'encadrement supérieur. Or, l'expé-

rience le montre, moins on est fier de son travail, moins on est enclin à revendiquer. Aller à la rencontre des millions de salarié-e-s pour reconquérir la fierté au travail doit donc devenir une priorité de notre activité. Investir le travail appelle une activité de proximité, permet de resserrer les liens avec les salarié-e-s et de redynamiser l'action syndicale.

II.33. *Conforter notre cohérence revendicative*

II.34. Travailler mieux et être reconnu, cela suppose une bonne organisation et de bonnes conditions de travail, un métier et une qualification reconnus, un salaire en conséquence, des possibilités de formation, une protection sociale de haut niveau. Cela suppose tout autant le droit d'expression et d'intervention sur le travail et son organisation, le droit de se syndiquer et de participer à l'activité syndicale. Cela suppose enfin des possibilités d'intervention dans la stratégie et la gestion des entreprises.

II.35. Pour une part, ces droits existent déjà, mais de multiples obstacles s'opposent à leur usage. Le patronat fait feu de tout bois pour restreindre au minimum la capacité d'intervention individuelle et collective des salarié-e-s. Force est de constater qu'au cours des dernières décennies, il a trop souvent pu compter sur le soutien très actif des pouvoirs politiques en place. Il nous faut donc tout à la fois gagner l'usage des droits existants et en conquérir de nouveaux.

II.36. *L'affrontement sur les salaires est déterminant*

II.37. Les revendications concernant le salaire ont toujours été une préoccupation essentielle de la CGT. Malgré de fortes mobilisations, le patronat a réussi à freiner l'évolution des salaires en jouant sur plusieurs leviers : la politique de désindexation et d'individualisation des salaires, la permanence d'un fort taux de chômage et le renvoi des négociations salariales au niveau des entreprises. Cela a eu pour conséquences la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes et le creusement des écarts entre les plus hauts et les plus bas salaires.

II.38. Cela ne suffit pas au patronat et aux représentants des intérêts financiers qui ont engagé une campagne sans précédent sur le thème du « coût du travail ». Celle-ci n'est pas propre à la France. La CSI a montré qu'elle trouvait place même dans les pays à très bas salaires.

II.39. En fait, le patronat vise deux objectifs :

II.40. – D'une part, faire en sorte que le salaire moyen progresse moins que la productivité,

II.41. – D'autre part s'attaquer à la partie socialisée de la rémunération, c'est-à-dire à la protection sociale et à son financement.

II.42. Dans les deux cas, il s'agit de favoriser la rémunération du capital.

II.43. Le développement de la sous-traitance par les grands groupes, la pression énorme sur les coûts, sur la base du « moins-disant », effectuée par les donneurs d'ordres privés comme publics, ont tiré l'ensemble des salaires vers le bas. Revaloriser le travail passe nécessairement par une augmentation de la part allouée aux salaires partant d'une évidence qu'il est pourtant bon de rappeler, c'est le travail qui produit les richesses. Cette revalorisation salariale serait notamment basée sur la reconnaissance des qualifications, mise à mal ces dernières décennies. Elle permettrait d'aller rapidement à l'égalité femmes-hommes avec, pour un travail de valeur comparable, un salaire égal. Elle permettrait également de répondre à l'attente légitime des salarié-e-s les plus jeunes qui sont souvent les plus maltraité-e-s du point de vue salarial.

II.44. Les cotisations sociales sont partie intégrante du salaire, y compris celles acquittées par les employeurs. Il ne peut être question d'accepter une baisse des cotisations qui entraînerait de facto une baisse des salaires. Ce que nous désignons comme le salaire socialisé est un enjeu salarial mais également de protection sociale, car un bon salaire socialisé est une garantie d'une bonne prise en charge de la maladie, de la maternité et des charges de familles, des accidents du travail, de l'invalidité, de la retraite...

II.45. *Pour le plein-emploi solidaire*

II.46. Se battre pour l'emploi, revendiquer le plein-emploi solidaire, est un objectif permanent de la CGT. C'est une partie importante de la démarche revendicative autour du travail. Arrêter la destruction massive des emplois, en créer de nouveaux, tant dans le secteur privé que dans le public est une des conditions pour pouvoir mieux travailler.

- II.47. Œuvrer ainsi à la création de plusieurs centaines de milliers d'emplois, préserver les emplois existants est une des conditions essentielles au financement d'une protection sociale de haut niveau.
- II.48. La CGT refuse les simulacres « d'accords interprofessionnels sur l'emploi » qui n'abordent que les questions périphériques à la construction d'un vrai droit à l'intégration dans l'emploi mais consacrent des reculs successifs en matière de protection des salariés. Par ailleurs, une négociation sociale à caractère stratégique, faisant de la question de l'emploi industriel un axe structurant, est indispensable.
- II.49. *Les enjeux du temps de travail*
- II.50. Le premier porte sur la durée légale du travail ; le patronat n'a pas renoncé à une remise en cause des 35 heures, réduction du temps de travail qu'il a par ailleurs dévoyée au profit d'une productivité horaire accrue ; mais il entend aller plus loin en imposant toujours plus de flexibilité. Il encourage, parfois dans une même entreprise, le recours aux heures supplémentaires et au chômage partiel. Il banalise le temps partiel et les horaires atypiques dont le travail du dimanche.
- II.51. La CGT ne se cantonne pas à contrer les velléités patronales. L'application effective des 35 heures pour tous les salariés doit s'accompagner de la réduction de l'intensité du travail et du paiement des heures supplémentaires.
- II.52. Autre enjeu, le temps de travail ne se réduit pas à la présence sur le lieu de travail. La banalisation des technologies de l'informatique et des communications a conduit nombre d'entreprises à imposer, plus ou moins formellement, l'accomplissement d'un certain nombre de tâches hors du strict temps de travail. Cette évolution se heurte à un besoin d'équilibre, s'agissant de la vie au et hors travail, singulièrement chez les salariés les plus jeunes et les femmes. L'aspiration grandit pour une différenciation nette de ces temps afin de respecter la vie personnelle de chacun.
- II.53. *Travail et formation*
- II.54. La formation professionnelle s'impose à tous les niveaux. Réalité transversale, elle est essentielle dans tous les secteurs professionnels.
- II.55. Pour la CGT, la formation initiale et continue tout au long de la vie s'inscrivent dans un continuum. Elles jouent un rôle émancipateur, qualifiant et certifiant.
- II.56. Trop souvent convoquée à la seule fin d'accéder ou de se maintenir dans l'emploi, elle est dissociée du travail rendu lui-même, au risque de perdre intérêt et perspectives. Se pose ainsi la question de sa reconnaissance, de l'égalité d'accès pour tous et sur l'ensemble du territoire.
- II.57. Par ailleurs, les évolutions technologiques, la transition énergétique tout comme l'anticipation des départs massifs à la retraite rendent nécessaire un accroissement considérable des qualifications professionnelles.
- II.58. Momentanément masqués par l'augmentation dramatique du chômage, ces besoins ne peuvent être satisfaits avec les niveaux de financements actuels de la formation continue. C'est pourquoi, la CGT milite pour la mise en place d'un Service Public national de formation, de qualification, d'orientation, de certification et de l'emploi à déclinaison régionale.
- II.59. **Nouveau statut du travail salarié et sécurité sociale professionnelle**
- II.60. La revendication d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS) est indissociable de la reconnaissance de la place centrale du travail dans sa dimension humaine, son apport à la société et à la création de richesses. Nous avons la volonté de gagner des droits pour les salarié-e-s qui ne soient plus exclusivement liés à l'emploi occupé à un moment donné.
- II.61. Le nouveau statut du travail que nous revendiquons s'insère dans notre ambitieux projet de développement humain durable. Il permet de lier le développement économique durable à un développement de droits sociaux de haut niveau. Cela trace la voie d'une transformation de la condition salariale, puisqu'il vise à élever les droits des salariés au-dessus de leur lien de subordination à l'employeur.
- II.62. La logique patronale a conduit à ce que les droits de la, du salarié-e dépendent de son emploi : la protection complémentaire, les droits à l'ancienneté, à formation, la prévoyance... Il est donc à la merci de l'employeur. Que la, le salarié-e perde son emploi par licenciement, démission ou rupture conventionnelle et les compteurs sont remis à zéro.

- II.63.** De même, les droits de la, du salarié-e vont dépendre de son employeur : pour une même qualification on n'a pas la même situation ni les mêmes droits selon qu'on travaille dans une petite ou une grande entreprise, dans les services, l'agriculture ou l'industrie, chez un donneur d'ordre ou un sous-traitant. Chez un même employeur, les droits seront aussi différents selon la nature du contrat de travail, CDI, intérimaire ou portage salarial.
- II.64.** Les différences entre emplois concernent aussi les droits syndicaux. La démocratie exige que tou-te-s les salarié-e-s y aient accès. Cela conditionne une véritable démocratie sociale.
- II.65.** C'est pour ces raisons que nous revendiquons un socle commun de droits individuels transférables, garantis collectivement et opposables à tout employeur par le développement de droits interprofessionnels quel que soit le contrat de travail.
- II.66.** Les conventions collectives ont vocation à venir en supplément de ce socle de droits : elles doivent apporter le complément professionnel à un socle consolidé de droits communs.
- II.67.** Il nous faut maintenant travailler à ce que tout-e salarié-e ait du début à la fin de sa carrière professionnelle un droit à continuité et progressivité de salaire, de carrière, de formation professionnelle continue, même s'il change d'entreprise ou de branche et quel qu'en soit le motif. Il y a un immense besoin de production revendicative pour élaborer avec les salarié-e-s de tout statut d'emploi, de toute entreprise, de toute génération, les propositions de conquête de la CGT.
- II.68.** La sécurité sociale professionnelle (SSP) vise à protéger les salarié-e-s des aléas des suppressions d'emplois et des ruptures professionnelles entre deux emplois. En raison de la situation actuelle de l'emploi, c'est notre revendication la plus connue et la plus urgente à mettre en place.
- II.69.** Mais nous ne devons pas oublier qu'il ne s'agit que d'une partie du nouveau statut du travail salarié. L'un n'ira pas sans l'autre. Obtenir une sécurité sociale professionnelle n'aboutira qu'avec notre exigence d'un socle de garanties interprofessionnelles.
- II.70.** La SSP vise le maintien du contrat de travail et du salaire jusqu'à ce qu'un reclassement soit effectif. Cela concerne tous les salarié-e-s, y compris ceux-celles qui sont en contrat temporaire, précaire, temps partiel et les contrats aidés.
- II.71.** La crise, le chômage, la précarité sont aujourd'hui utilisés comme des armes de destruction massive de droits de tou-te-s les salarié-e-s. Protéger les plus exposé-e-s vis-à-vis de l'emploi tirera non plus vers le bas mais vers le haut le salariat tout entier.
- II.72. Lutter contre l'exclusion et la pauvreté**
- II.73.** Les politiques patronales et gouvernementales créent 2 000 pauvres supplémentaires par jour.
- II.74.** Il nous faut construire les revendications et les luttes en incluant les besoins de tou-te-s les salarié-e-s, y compris les moins couverts par le droit du travail actuel, mais où se trouvent de plus en plus de salarié-e-s : ce que l'on appelle les « marges du salariat ». Il s'agit de plusieurs millions de salarié-e-s précaires, pauvres, parmi lesquel-le-s une majorité de femmes reléguées dans des emplois et des salaires partiels à vie, des millions de salarié-e-s qui changent d'emploi chaque année et dont beaucoup perdent en même temps les droits précédemment acquis.
- II.75.** La pauvreté a changé de visage. Elle ne concerne plus seulement des individus, mais des couches sociales entières. Travailler aujourd'hui n'immunise plus contre la précarité, la pauvreté, l'exclusion.
- II.76.** Seul le droit au travail, l'accès à une formation qualifiante, un emploi de qualité, bien rémunéré, l'accès aux droits de tous, peuvent s'inscrire dans une lutte efficace contre les inégalités, la précarité, l'exclusion et la pauvreté et participer d'une société juste et démocratique.
- II.77.** Nous proposons une logique situant la personne au centre de la construction de son parcours d'insertion sociale et professionnelle, partant de son projet de vie.
- II.78.** Chaque personne doit ouvrir des droits attachés individuellement, garantis collectivement.
- II.79.** Ces droits doivent permettre à toutes les étapes du parcours de trouver des solutions diversifiées, tenant compte des potentiels et des difficultés rencontrées, donnant accès à

une formation qualifiante, certifiante, à un emploi choisi, de qualité et durable.

II.80. C'est le sens de notre revendication du droit à un parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité.

II.81. Cette proposition s'inscrit dans notre objectif revendicatif d'un nouveau statut du travail salarié, d'une sécurité sociale professionnelle où chacune, chacun a le droit à un travail digne et reconnu.

II.82. Elle vise à dépasser une stratégie exclusive de réparation, d'assistance, d'indemnisation et de compensation par une stratégie de prévention et de construction d'un parcours professionnel sécurisé permettant au salarié de se projeter dans sa vie.

II.83. Les travailleurs et travailleuses précaires, sans travail, les pauvres ne doivent plus être exclus du droit commun. A contrario, le droit commun doit tendre à exclure la misère, et non plus seulement la gérer, en assurant l'effectivité des droits fondamentaux et des droits de l'Homme au travail et dans la cité, garants de la dignité humaine et indicateur de progrès d'une société.

II.84. La responsabilité des acteurs sociaux et économiques est engagée dans la réussite de cette ambition. La mise en synergie de ces acteurs doit être organisée dans les territoires et coordonnée à chaque niveau décisionnel.

II.85. Le concept de développement durable et par conséquent le nouveau statut du travail salarié est un projet global qui lie une ambition revendicative et une démarche syndicale pour y parvenir. Nous voulons mettre en cohérence, construire du « tous ensemble et de la solidarité ».

II.86. C'est petit à petit, droit après droit que, par les luttes, nous pourrions gagner ce nouveau statut du travail salarié, par des dispositions arrachées une à une au patronat.

II.87. Il faudra non pas une mais des négociations, non pas une mais des lois sociales. Construire des passerelles permettant de passer d'un emploi à l'autre, gagner de nouveaux droits d'intervention ou mutualiser les moyens des entreprises pour la protection de l'emploi sont des marches vers une sécurité sociale professionnelle. Gagner des droits transfé-

rables comme le DIF ou la portabilité de la prévoyance nous achemine vers le NSTS.

II.88. Nous aurons donc besoin de créer des rapports de force multiples, enracinés sur du réel et le concret.

II.89. Notre proposition ne se substitue pas à la bataille de la CGT pour d'autres choix économiques mais, au contraire, en constitue une dimension importante puisqu'elle correspond à notre exigence que le développement soit conçu en réponse aux besoins de progrès social et de démocratie.

II.90. Une protection sociale de haut niveau

II.91. Notre protection sociale s'est construite à partir du régime obligatoire de Sécurité sociale, fondé sur une logique de solidarité intergénérationnelle, la création de richesses à l'entreprise et un financement basé sur le principe de la répartition.

II.92. Ce système, répondant à l'objectif d'universalité, inscrit dès l'origine dans la Sécurité sociale, a permis de garantir à l'ensemble de la population un haut niveau de protection à tous les âges de la vie.

II.93. À l'époque de sa constitution, la sécurité sociale était gérée majoritairement par les représentants des assurés sociaux et élus par ceux-ci. Ce principe de démocratie sociale a été contesté dès l'origine par le patronat mais aussi par les gouvernements successifs qui refusaient de voir les assurés sociaux gestionnaires de leur sécurité sociale. La démocratie sociale exige de revenir à l'élection des administrateurs.

II.94. Depuis la fin des années 1970, la Sécurité sociale a connu un certain nombre de reculs. De réforme en réforme, la qualité de notre système de protection sociale s'est trouvée affaiblie. L'exemple le plus marquant de ces reculs a été constitué par la réforme des retraites de 2010, caractérisée par la remise en cause du droit à la retraite à 60 ans, venant après une longue suite de régressions depuis la réforme Balladur de 1993.

II.95. Reculs également dans le domaine de l'assurance maladie, au nom d'une « maîtrise comptable » des dépenses. Ces reculs ont conduit à des transferts très importants de la sécurité sociale vers la protection sociale complémen-

taire, notamment dans les domaines dits des « petits risques » (optique, dentaire, audition), dont les couvertures sont beaucoup plus inégalitaires. Tout ceci a conduit, comme le montrent de récentes enquêtes, à une montée préoccupante de la renonciation aux soins de la part de nombreux assurés sociaux.

II.96. Parallèlement, face au développement de la pauvreté et de l'exclusion, on assiste à un développement des dispositifs d'assistance, y compris au sein de la Sécurité sociale, en opposition à la logique de droits sur laquelle elle est fondée.

II.97. *Pour une reconquête de la Sécurité sociale dans les conditions d'aujourd'hui.*

II.98. En proposant une reconquête de la protection sociale, nous avons l'ambition de redonner à la Sécurité sociale toute sa place, de contribuer à construire une protection sociale pour le XXI^e siècle, tenant compte des transformations de la société.

II.99. De tout temps, les besoins humains ont été en lien avec les évolutions de la société. Avec l'allongement de la durée de vie, la retraite est devenue un nouvel âge de la vie et nous confronte de nouveaux défis, en particulier ceux liés au très grand âge et à la perte d'autonomie.

II.100. Les parcours de vie se sont transformés, aussi bien dans le rapport au travail que dans la structure familiale. La précarité et l'exclusion ont pris une importance massive : le taux de chômage n'est jamais descendu en dessous de 7 % depuis 1983. Par ailleurs, les transformations du travail ont produit de nouvelles affections : extension des cancers, explosion des troubles musculo-squelettiques, émergence des risques psychosociaux.

II.101. Ces nouvelles données nous confortent dans notre conception d'une Sécurité sociale qui sécurise les individus de la naissance jusqu'à la mort. La Sécurité sociale doit rester fondée sur les principes qui ont prévalu à sa création : « Chacun reçoit selon ses besoins et contribue selon ses moyens ».

II.102. Ces principes sont totalement antinomiques avec la conception assurantielle que voudrait nous imposer le patronat qui conduit par exemple au principe de « partage des espérances de vie » posé par la loi Fillon se-

lon laquelle la durée de cotisations vieillesse devrait croître en même temps que l'espérance de vie.

II.103. Notre proposition d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle rejoint notre conception de la Sécurité sociale et est donc une composante du développement humain durable.

II.104. *Garantir un droit à la santé pour toutes et tous*

II.105. Le droit à la santé constitue un droit humain fondamental. La santé ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Elle est un état de complet bien-être physique, mental et social.

II.106. C'est pourquoi la CGT plaide pour une approche globale de la santé couvrant l'ensemble des âges et des dimensions de la vie humaine. La prévention en constitue une dimension essentielle.

II.107. Notre conception d'un rôle central du travail dans la construction de l'individu et de la société pour répondre à des besoins sociaux qui se transforment implique de mettre en place une démarche qui conjugue le travail, la santé au travail et la santé publique. Elle implique de faire évoluer notre système de santé et de Sécurité sociale.

II.108. Changer le travail est un enjeu de santé publique car il a une dimension économique. Le coût du « mal-travail » – accidents du travail et maladies professionnelles, impact de la pénibilité sur la vie des salarié-e-s – est de 80 milliards d'euros par an, soit l'équivalent de 4 points de PIB.

II.109. La CGT met en débat une réforme profonde de notre système de santé et propose de mettre en place une organisation du système fondée sur la prise en charge globale du patient, et une offre de soins de proximité et un service public de santé performant.

II.110. Cela implique un autre mode d'exercice des professionnels de santé qui permettrait de sortir du système actuel de « liberté d'installation » et de « rémunération à l'acte ». Les règles actuelles de tarification de l'hôpital basées sur la « tarification et activités » (T2A) doivent être remises en cause.

- II.111.** *Le rôle de la protection sociale complémentaire*
- II.112.** Depuis la mise en place de la Sécurité sociale, notre système de protection sociale a évolué vers une articulation entre la Sécurité sociale, la protection sociale complémentaire (mutuelles et institutions de retraite et de prévoyance), les collectivités locales et l'État.
- II.113.** La CGT est très attachée à ce que la Sécurité sociale conserve une place prépondérante dans le système de prise en charge de la population. Son rôle doit être renforcé, de même que son périmètre de prise en charge.
- II.114.** La protection sociale complémentaire doit viser à améliorer la couverture des besoins de santé des assurés sociaux. Elle n'a pas vocation à s'y substituer en compensant le désengagement de la Sécurité sociale. Elle doit donc être pleinement solidaire en traitant à égalité tous les salariés et ne pas encourager l'inflation des honoraires médicaux.
- II.115.** La question d'une couverture complémentaire pour tous les salarié-e-s, quelle que soit la taille ou le statut des entreprises, est un enjeu revendicatif essentiel, y compris pour les retraité-e-s, qui, pour leur plus grand nombre, sont exclu-e-s des contrats collectifs.
- II.116.** La complémentaire santé ne devrait pas relever du secteur marchand à but lucratif.
- II.117.** *Pour un droit à la retraite à 60 ans pour vivre dignement*
- II.118.** La CGT revendique le retour au droit au départ à la retraite à 60 ans pour tous les salarié-e-s avec une pension égale au minimum à 75 % de la rémunération d'activité, aucune retraite ne devant être inférieure au SMIC. Un droit à départ anticipé à taux plein en retraite pour les salarié-e-s ayant exercé des travaux pénibles et/ou astreignants doit être reconnu dans tous les régimes. Pour la CGT, âge de départ et niveau de pension doivent demeurer les objectifs principaux assignés à notre système de retraite et non une individualisation outrancière des droits couplée à une approche principalement comptable.
- II.119.** La CGT est fermement opposée à une réforme systémique, consistant par exemple à mettre en place un système de comptes notionnels sur le modèle suédois ou un régime unique par points. En revanche, au 49^e congrès, la CGT a validé le principe d'une maison commune des régimes de retraite entre l'ensemble des régimes de salarié-e-s. Cette proposition est la seule alternative crédible à l'édification d'un régime unique tel que préconisé par les tenants d'une réforme systémique qui reviendrait en fait à un nivellement des droits par le bas. La maison commune des régimes de retraite permettrait la mise en œuvre de droits du plus haut niveau pour tous. Elle conforterait la répartition solidaire. Administrée par des représentant-e-s des salarié-e-s, elle aurait également pour mission de développer les solidarités intra et inter-régimes, ces solidarités devant être financées pour l'essentiel par les cotisations.
- II.120.** *Pour un droit à l'autonomie tout au long de la vie*
- II.121.** La CGT se prononce pour la reconnaissance d'un droit à compensation de la perte d'autonomie tout au long de la vie. Celui-ci serait organisé dans le cadre de la sécurité sociale, et prendrait la forme d'un droit universel dans le cadre de l'assurance maladie.
- II.122.** Il est nécessaire de dégager les financements nécessaires pour répondre dès à présent aux besoins nouveaux engendrés par ce besoin d'aide à l'autonomie, que ce soit dans l'aide à domicile ou pour des maisons de retraite médicalisées, en nombre suffisant, avec des tarifs abordables.
- II.123.** *Pour une réelle politique familiale*
- II.124.** La CGT revendique le droit à une politique familiale solidaire. L'accueil, les soins, l'entretien et l'éducation des enfants représentent une fonction sociale qui engage l'avenir de la société et justifie une politique familiale de haut niveau financée par l'entreprise.
- II.125.** La politique familiale en France a permis d'avoir un taux de natalité assurant le renouvellement générationnel et un taux d'emploi des femmes parmi les plus élevés d'Europe. La qualité de vie au travail nécessite de renforcer les dispositifs de garde des jeunes enfants. Les entreprises doivent, au nom de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, assumer leur responsabilité en participant au financement de la politique familiale.

- II.126.** La CGT est très attachée à l'universalité du droit aux allocations familiales. Elle réaffirme que les prestations familiales sont une dimension essentielle de la Sécurité sociale. Elle s'opposera résolument au transfert des cotisations familiales sur des prélèvements fiscaux déconnectés du salaire sous prétexte de baisse du « coût du travail ».
- II.127.** Face à l'impact du chômage et à l'allongement des études, la CGT rappelle sa revendication d'une allocation autonomie pour les jeunes en formation initiale à partir de 18 ans.
- II.128.** *Pour une assurance chômage de haut niveau*
- II.129.** L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle telle que nous la concevons vise à combattre la notion même de licenciement et les situations de chômage.
- II.130.** Dans la situation actuelle, il est nécessaire d'avancer un certain nombre de revendications, qui reposent sur une logique opposée aux exigences du Medef. Ces dernières visent à une dégressivité des allocations chômage en fonction de sa durée et à forcer les salarié-e-s privé-e-s d'emploi à accepter n'importe quel emploi.
- II.131.** C'est pourquoi nous visons : une indemnisation pour tous les salarié-e-s privé-e-s d'emploi ; un revenu de remplacement à un niveau décent ; un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi...
- II.132.** Il faut apporter au financement de l'assurance-chômage les ressources nécessaires, dans le cadre de la réforme globale du financement de la protection sociale revendiquée par la CGT.
- II.133.** *Pour des recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale*
- II.134.** Pour faire face à l'ensemble de ces enjeux, une réforme globale du financement de la Sécurité sociale est une priorité urgente. La CGT propose que la place des cotisations sociales basées sur les richesses créées par le travail soit consolidée. Elles doivent demeurer la clé de voûte et le mode de financement prépondérant de la sécurité sociale.
- II.135.** Le problème n'est pas « le coût du travail » mais le « coût du capital », c'est-à-dire les exigences de rémunération des actionnaires et les charges financières exigées par les banques.
- II.136.** La CGT propose donc une réforme globale du financement de la sécurité sociale reposant sur une logique de valorisation du travail.
- II.137.** Cette réforme comporterait plusieurs éléments :
- II.138.** – Une modulation des cotisations sociales patronales fondée sur la prise en compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée, favorisant les entreprises qui créent des emplois et pénalisant celles qui en détruisent.
- II.139.** – La taxation des revenus du capital et des revenus financiers des entreprises.
- II.140.** – L'arrêt des exonérations de cotisations dites patronales.
- II.141.** – La reconnaissance de toutes les maladies professionnelles, la lutte contre la sous-déclaration des accidents du travail et l'égalité salariale femmes-hommes.
- II.142.** – La soumission à cotisations sociales de toutes les formes de rémunérations.
- II.143.** – La création d'un fonds de garantie des cotisations sociales en cas de carence de l'entreprise.
- II.144.** En revanche, nous sommes totalement opposés à d'autres projets défendus notamment par le patronat, particulièrement à toute augmentation de la CSG et à un alignement de celle des retraités sur celle des actifs, que ce soit pour financer la perte d'autonomie ou avec l'objectif de transférer sur la CSG les cotisations employeurs au titre de la famille ou de l'assurance maladie.
- II.145.** Nous contestons également le transfert des cotisations patronales sur des taxes écologiques. À plus forte raison, nous sommes totalement hostiles à une fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG, qui conduirait inéluctablement à la fiscalisation des ressources de la sécurité sociale.

II.146. Promouvoir la démocratie sociale

II.147. La démocratie sociale, instrument de la citoyenneté des salarié-e-s

II.148. La démocratie sociale ne peut pas se réduire à une simple reconnaissance du « dialogue social », une notion aussi floue que fourre-tout qui autorise toutes les diversions possibles. Elle doit gouverner l'élaboration et l'application des normes sociales à tous les niveaux, de l'entreprise à la nation.

II.149. La citoyenneté doit pouvoir s'exercer au travail. Cette exigence démocratique butte sur le rapport entre la, le salarié-e et son employeur, fondé sur la subordination du premier au second. Comment être pleinement citoyen-ne au travail quand la libre expression d'une opinion ou d'une revendication peut faire prendre le risque d'une sanction ?

II.150. Le syndicalisme a acquis, au prix de lourds combats, droit de cité dans l'entreprise et dans la société. L'organisation syndicale constitue un lieu de libre expression des adhérent-e-s sur le lieu de travail et d'élaboration de leur intervention. Elle offre ainsi aux salarié-e-s le moyen d'y exercer leur citoyenneté dans un cadre collectif. C'est la base de la démocratie sociale.

II.151. Le progrès social, but de la démocratie sociale

II.152. Prenant naissance dans le besoin d'exercice de la citoyenneté à l'entreprise, la démocratie sociale n'a de sens que dans la construction du progrès social. Sa finalité est de diriger la marche de l'économie dans cette voie. Elle ne doit donc pas être confinée au périmètre de l'entreprise. Le syndicalisme confédéré s'est constitué pour conquérir des normes sociales interentreprises, aux niveaux des branches, et interprofessionnelles, afin d'extraire l'élaboration et l'application des normes sociales de la concurrence économique.

II.153. À rebours de cette démarche patronale, les confédérations européenne et internationale revendiquent des droits supranationaux protégeant les salarié-e-s de la concurrence. Elles se sont ainsi fixé des objectifs diamétralement opposés à la décentralisation vers l'entreprise de l'élaboration des normes.

II.154. La démocratie sociale doit donc s'exercer à tous les niveaux : entreprise, branches, interprofessionnel, territorial, national et international. Pour l'efficacité sociale, les salarié-e-s doivent systématiquement bénéficier des droits les plus favorables. Ainsi, en matière de droit du travail, le principe de faveur devrait être inscrit dans la Constitution.

II.155. Le droit syndical, condition première de la démocratie sociale

II.156. Avant tout, la démocratie sociale doit reposer sur la pleine et entière liberté syndicale. Pourtant dans les entreprises, les discriminations et sanctions pour fait d'activité syndicale sont légion. Il ne suffit pas que la justice ordonne l'indemnisation des syndiqué-e-s discriminé-e-s ou licencié-e-s, le mal doit être attaqué à la racine par la sanction pénale des employeurs ayant commis de tels délits. Cet objectif s'inscrit dans le combat moderne pour la démocratie et la liberté.

II.157. En tant qu'instrument pour l'exercice de la citoyenneté au travail, la démocratie sociale repose sur les relations de proximité entre les salarié-e-s et les syndicats. Le patronat s'est organisé pour, au contraire, contraindre les représentants syndicaux et les élus à se situer le plus possible éloignés du terrain, par la centralisation des institutions représentatives du personnel. Il œuvre à dépouiller les sections syndicales de proximité de leurs droits et de leurs moyens et a obtenu pour ce faire d'importants et dangereux points d'appui :

II.158. – Le ministère du Travail autorise les mises en place de comités d'entreprise au périmètre gigantesque ;

II.159. – La Cour de cassation vient d'élaborer une jurisprudence visant à contraindre le syndicat à se structurer sur le même périmètre que le CE. Selon elle, cela lui suffirait à exercer son droit de négocier.

II.160. En faisant ainsi obstacle à la capacité d'action du syndicat, sa capacité à négocier se trouve enfermée dans un jeu purement institutionnel, aux antipodes de toute notion de démocratie sociale. La reconnaissance juridique du droit du syndicat de se structurer dans la proximité des salarié-e-s et l'octroi de réels moyens pour animer cette activité sont des

conditions essentielles à l'existence et à l'avenir du syndicalisme.

- II.161.** Les exigences de démocratie sociale appellent à la revalorisation des moyens syndicaux. Les heures de délégation dans les entreprises pour les délégués et représentants syndicaux, pour les délégués du personnel, les possibilités de mise à disposition de salarié-e-s pour les activités syndicales interprofessionnelles et professionnelles, l'hébergement des organisations territoriales sont des nécessités.
- II.162.** La répartition de ces moyens entre les organisations syndicales doit prendre en compte leur audience, qui constitue désormais la mesure de leur représentativité et est devenue l'un des fondements de l'exercice de la démocratie sociale.
- II.163. Étendre les attributions des acteurs de la démocratie sociale**
- II.164.** La consultation des confédérations syndicales représentatives par les pouvoirs publics et le Parlement doit devenir une obligation pour toute modification ou évolution de la législation sociale. La loi de janvier 2007 qui permet l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle en amont d'un projet de loi déposé par le gouvernement est bien trop restrictive. D'importants champs de la législation sociale en sont exclus, notamment la protection sociale, et les manœuvres de contournement sont multiples, laissant le champ libre au lobbying patronal sur le gouvernement et le Parlement.
- II.165.** La CGT réaffirme son opposition à ce que le législateur se défausse sur la négociation entre les organisations syndicales et patronales. Dans la démocratie sociale, les syndicats doivent pouvoir se situer en interlocuteurs de tous les acteurs sensibles aux rapports de force sociaux : patronat, gouvernement, élus.
- II.166.** Les branches professionnelles ne jouent pas le rôle d'élaboration de garanties collectives interentreprises nécessaires aux salarié-e-s. Face à un émiettement qui ne profite qu'au patronat, des refontes de périmètre s'imposent. La CGT propose de les conduire à partir des convergences d'activités, de situations et d'intérêt des salarié-e-s. La composition et les prises de décision dans les commissions

paritaires de branches doivent être démocratisées et reposer sur les critères de représentativité. De même, des règles de représentativité patronale doivent être instaurées.

- II.167.** Les instances dites de « dialogue social territorial », mises en place au niveau des régions, départements, voire agglomérations, n'apportent le plus souvent que peu de résultats au regard des moyens syndicaux qu'elles mobilisent. Pour la CGT, doivent être mis en place des lieux de véritable « concertation sociale territoriale », réunissant les pouvoirs publics, les organisations syndicales de salarié-e-s et d'employeurs, où se discutent les décisions prises en matière économique et sociale au niveau du territoire.
- II.168.** L'information et la consultation des institutions représentatives du personnel sont trop souvent conçues par les directions d'entreprise comme une simple formalité juridique à accomplir.
- II.169.** L'information doit être mieux structurée pour plus de lisibilité et de transparence, notamment sur les flux financiers et commerciaux entre l'entreprise et sa maison-mère, et au sein des réseaux de sous-traitance. La notion juridique de consultation doit dépasser la simple écoute des avis pour inclure leur réelle prise en compte. Des droits d'intervention doivent être conquis. Le rôle des délégué-e-s du personnel doit être revalorisé en tant qu'élue-e-s de proximité. Les salarié-e-s des petites entreprises doivent bénéficier de véritables instances de représentation, fondées sur des droits salariaux et sociaux nouveaux, élues et organisées sur le territoire d'un département ou d'un bassin d'emploi.

II.170. Services publics et politiques publiques

- II.171.** Les politiques publiques doivent être au service de l'intérêt général, de la solidarité. Quel que soit le niveau territorial d'intervention, l'action publique doit combiner intérêts sociaux, environnementaux et économiques. La légitimité de la décision publique passe par une meilleure appropriation des enjeux par les citoyen-ne-s, pour qu'elles, ils puissent être partie prenante des décisions publiques.
- II.172.** Il faut réinventer et refonder l'État stratège et développeur, c'est-à-dire en capacité

d'anticiper les mutations et de mettre en œuvre des politiques favorisant la cohésion entre les habitant-e-s comme entre les territoires, plaçant l'intérêt général au cœur de ses interventions. La question de la proximité et du développement des services publics est à ce titre incontournable. Cela suppose aussi d'imaginer une nouvelle planification pour donner à l'État et aux collectivités les moyens d'une vision prospective fondée sur une évaluation renforcée et des services publics confortés.

- II.173.** À cet égard, la CGT considère que la décentralisation peut être un outil au service de la satisfaction de l'intérêt général au plus près des besoins identifiés collectivement. Pour cette raison, elle a soutenu la première phase de la décentralisation. Mais l'organisation de la décision (centralisée ou décentralisée), comme l'organisation de la mise en œuvre des missions publiques exercées par l'État (concentrée ou déconcentrée) doivent s'appuyer sur une évaluation rigoureuse, approfondie et contradictoire des phases précédentes de la décentralisation ainsi que de l'organisation de l'État.
- II.174.** Oui, il faut clarifier les relations entre État et collectivités locales. La CGT réaffirme son attachement au principe de l'égalité d'accès aux services publics. La décentralisation doit d'abord rechercher le meilleur niveau d'exercice des politiques publiques, pour garantir une meilleure efficacité et assurer un contrôle démocratique. Ca ne peut être la distribution des compétences dictée par un rapport de force entre collectivités.
- II.175.** Il faut, par ailleurs, mettre en adéquation les objectifs et les moyens. La décentralisation ne peut faire l'impasse sur les moyens humains et financiers. Elle ne peut donc avoir pour finalité la réduction des dépenses publiques et s'inscrire dans le cadre des politiques d'austérité. Le processus de décentralisation doit s'exercer dans un cadre de transparence et sous un contrôle démocratique formalisé.
- II.176.** La crise ne semble pas avoir affaibli la domination des schémas de pensée qui orientent les politiques économiques depuis trente ans. Ainsi, en dépit de leur utilité sociale et économique, les services publics continuent d'être pris pour cibles : privatisation, changement de statut, ouverture à la concurrence, amoindrissement des missions, réduction des moyens et des emplois, attaques contre le statut des personnels...
- II.177.** Une rupture avec ce mode de pensée est urgente. Il faut en finir avec le concept de rentabilité des services publics et privilégier le « gain social » à la seule logique comptable.
- II.178.** Il s'agit de substituer à la recherche du profit une économie tournée vers la satisfaction des besoins.
- II.179.** Pour la CGT, les services publics constituent également une activité économique. Ils participent à la création de richesses en s'inscrivant dans une logique de développement humain durable : procurer de l'éducation, des formations, des soins, un logement, construire une route, un port, fournir de l'eau, de l'électricité, des transports ou encore des télécommunications, rendre la justice..., sont des prestations contribuant à la richesse de la Nation.
- II.180.** Les services publics doivent être organisés afin de répondre aux besoins actuels et futurs, qu'ils soient économiques ou sociaux. Cette refondation nécessite une prise en compte européenne qui, traduite dans le droit communautaire, conforte, dépasse et élargisse les portées par trop étroites et réductrices des directives actuelles.
- II.181.** Globales ou sectorielles, les politiques publiques doivent viser au développement humain durable et les critères mesurant leur efficacité doivent être déterminés à partir de ce postulat.
- II.182.** La culture est à cet égard un excellent exemple : n'a-t-elle pas pour première fonction d'élever chaque individu en dignité, en liberté, en responsabilité, et ainsi permettre l'échange, le partage, l'émancipation..., en somme la construction individuelle et collective. Cela mérite bien d'y consacrer sérieusement quelques politiques publiques, et bien sûr les moyens de leur mise en œuvre !
- II.183. La place de l'économie sociale et solidaire**
- II.184.** Les coopératives, mutuelles, associations et fondations sont également un secteur économique d'importance et en croissance. L'économie sociale et solidaire emploie en-

viron 2,5 millions de salarié-e-s ; représente plus de 15 % du PIB. Elle compte plus de 35 millions de coopérateurs, de mutualistes et d'associés.

II.185. L'économie sociale et solidaire a l'ambition de répondre aux besoins, de façon différente de celle du secteur marchand. Elle se distingue par la finalité assignée à l'action d'entreprendre : c'est-à-dire la réponse aux besoins collectifs d'un groupe – coopérateur, mutualiste, associatif – ou à des besoins de développement plus harmonieux de la société. Rappeler ces principes est important car ils sont aujourd'hui dévoyés. Les institutions de l'économie sociale participent d'une démocratie sociale entendue au sens large du terme et au principe d'une personne égale une voix.

II.186. L'économie sociale et solidaire peut également concourir au développement solidaire des territoires, au développement humain durable, à l'innovation sociale, puisqu'elle affiche la volonté de construire une société plus égalitaire, où l'économie est au service de la personne. D'où, le projet d'une nouvelle économie sociale et solidaire capable de répondre à des besoins sociaux en extension et qui dépasserait la coupure traditionnelle marchand / non marchand.

II.187. Les structures de l'économie sociale et solidaire constituent en permanence une tentation pour l'instrumentalisation des politiques publiques, qui visent à en faire une sorte de recours, de bouée de sauvetage, à la détérioration de la réponse publique d'intérêt général aux besoins. Les grands besoins collectifs – éducation, santé, emploi, etc. – ont besoin d'une réponse de services publics mais, à partir de ce principe, il y a place pour des réponses à des besoins de plus en plus diversifiés, notamment liés aux services à la personne, qui doivent échapper à une réponse purement marchande.

II.188. Depuis 2002, le secteur de l'économie sociale et solidaire, et plus particulièrement le monde associatif, subit un fort désengagement de la puissance publique. La culture, l'éducation, la santé et l'action sociale sont durement frappées. La marchandisation affecte de plus en plus ces secteurs. Dans le même temps, tout est fait pour favoriser, notamment dans les services aux personnes, l'emploi de gré à gré conduisant à la préca-

risation. Ce double mouvement a pour effet de tirer vers le bas l'organisation du travail, la formation, la qualification et la professionnalisation des salarié-e-s et de conduire par trop souvent à la précarisation. Cela pose la question des droits des salariés, des usagers et la question du financement.

II.189. L'économie sociale doit faire la démonstration que l'on peut apporter des correctifs sociaux à la loi du marché considérée comme intangible et que les employeurs doivent faire la preuve de critères de gestion différents de ceux du secteur marchand envers leurs salariés et bénéficiaires.

II.190. Politiques publiques et financement

II.191. La libéralisation et la déréglementation conduisent au développement des marchés financiers. Les repères fournis par les agences de notation reposent sur une conception financière de l'évaluation et souffrent d'un manque total de transparence et d'objectivité. Ils provoquent des effets négatifs sur le financement des États qui, au motif de maîtrise de la dette publique, mettent en œuvre des politiques d'austérité basées sur des réductions drastiques des dépenses publiques. Ces politiques conduisent, là où elles s'appliquent, au désastre social.

II.192. Les politiques financières budgétaires et monétaires doivent au contraire trouver un nouveau sens au service de l'intérêt général. Les banques et les institutions financières doivent retrouver le sens premier de leur activité : financer le développement... Pour la CGT, il s'agit même du développement humain durable ! Ainsi la CGT propose, avec les salariés, d'imaginer de nouvelles règles de fonctionnement et de contrôle. Aux côtés des salariés de ces secteurs, elle veillera à leur mise en œuvre.

II.193. Pour contrer la pression de la finance, il ne suffit pas de créer une « banque d'investissement » en acceptant parallèlement que dans les banques et les institutions financières la logique du profit continue à dicter les choix essentiels. Il est nécessaire de bâtir un « grand pôle financier public » au service du développement industriel et de l'emploi, redonnant sa place au crédit bancaire, assurant une canalisation de l'épargne vers des usages utiles et des

fonds régionaux pour l'emploi et le développement des territoires.

- II.194.** Ce pôle public devrait pouvoir s'appuyer sur la création d'un « livret d'épargne industrie et emploi », intégrant l'actuel livret de développement durable et le livret d'épargne populaire (LEP), qui assurerait un placement garanti et un usage au service du développement industriel.
- II.195.** Nous proposons une réforme de la politique du crédit de manière à favoriser le financement de l'emploi et de la formation, ainsi qu'une transformation de l'impôt sur les sociétés. Ce double système serait fortement incitatif à limiter les prélèvements injustifiés des actionnaires.
- II.196.** Il ne faut plus accorder un euro d'aide publique sans garantie que son utilisation serve au développement de l'emploi et du tissu économique. Les entreprises bénéficient de 170 milliards d'allègements, exemptions, exonérations sociales et fiscales, sans compter plusieurs dizaines de milliards d'euros de crédits publics.
- II.197.** Il ne s'agit pas de condamner toute aide aux entreprises mais il est nécessaire d'en limiter l'ampleur et de garantir leur efficacité. Inciter une entreprise à adopter un comportement qu'elle n'aurait pas eu ou faire des choses qu'elle ne ferait pas en l'absence de soutien est justifié. C'est le cas pour la formation, la qualification, la recherche et plus globalement de l'emploi pérenne et de qualité.
- II.198.** Le versement des aides doit être assorti d'une véritable démarche de contrôle. L'évaluation a priori des dispositifs n'est pas sérieusement menée. Le contrôle a posteriori est lui quasi inexistant. Rares sont les entreprises qui ont dû rembourser telle ou telle aide parce qu'elles n'avaient pas respecté les prescriptions. L'avantage devient alors un dû quels que soient les comportements des firmes.
- II.199.** Remettre sur pied l'économie suppose de mettre le développement humain durable au cœur de la gouvernance mondiale. Au lieu de la politique de concurrence et de libéralisation, de réduction des dépenses publiques, faire de l'harmonisation dans le progrès social et de la solidarité entre États membres le fil directeur de la construction européenne.

II.200. Pour une nouvelle politique industrielle

- II.201.** L'internationalisation de la production, la globalisation financière, les ruptures technologiques et les révolutions informationnelles mais surtout les dérèglementations et les mises en concurrence des droits des salariés, des territoires ont accéléré le processus de désindustrialisation.
- II.202.** En France, l'emploi salarié dans les branches manufacturières dans l'emploi total est passé de 30 % à 12 % en l'espace de cinquante ans. En cinq ans, 347 000 emplois dans l'industrie manufacturière ont été détruits.
- II.203.** L'industrie française décline. La sortie de crise suppose de relancer l'industrie de notre pays. Ce n'est pas une affaire qui concerne les seul-e-s salarié-e-s de ce secteur, c'est l'affaire commune de tout le monde du travail. L'expérience montre, en France, en Europe, dans le monde, que sans industrie, il ne peut y avoir de développement économique et social durable. C'est pourquoi nous avons besoin d'une réelle politique industrielle.
- II.204.** La CGT mène depuis dix ans une bataille acharnée pour la défense et le développement des activités industrielles et de l'emploi, pour une nouvelle conception de l'industrie, des filières et de leur place dans les activités économiques. Elle a réussi à en faire un débat national au point que la reconquête industrielle est devenue un axe des politiques publiques. Reste à gagner sa mise en œuvre.
- II.205.** L'industrie et les services qui y sont liés emploient près de quatre millions de salarié-e-s, qui représentent 12,5 % de la valeur ajoutée globale. L'industrie exerce un rôle prépondérant en matière de recherche et de développement, d'échanges commerciaux et dans une moindre mesure d'investissement. Elle est en pleine transformation sous la pression des mutations technologiques et sociétales. La transition vers un mode de développement bas carbone, améliorant l'efficacité énergétique, valorisant le travail et protégeant la santé est devenue décisive.
- II.206.** La rémunération du capital a pris le pas sur la valorisation du travail. Depuis plus de deux décennies, la recherche de rendements financiers élevés et stables a impliqué un report du risque économique sur d'autres ac-

teurs que l'actionnaire et les grands groupes industriels, de services ou bancaires. Le démantèlement des institutions qui avaient soutenu le développement du système productif français a été systématisé. Le report du risque s'est fait principalement sur les salariés, les retraités mais aussi les entreprises sous-traitantes et les PME/PMI. La prépondérance des marchés financiers a privilégié la recherche de rentabilité financière rapide au détriment des investissements, les restructurations à celle de relation d'emploi stable.

- II.207.** Cette financiarisation a interdit toute croissance des capacités de production en détournant une grande partie des richesses créées servant à l'investissement productif, à la recherche, l'innovation, l'emploi, la formation, les rémunérations. L'impact négatif a été énorme notamment en fragilisant le financement de la protection sociale, et en affaiblissant les services publics.
- II.208.** L'investissement doit être orienté dans des projets d'industrialisation, lesquels propageraient ensuite leurs effets bénéfiques dans tout le pays. C'est bien à la collectivité qu'il revient de définir les orientations de la production et les principes de sa répartition. C'est le sens des exigences portées par la CGT et la campagne pour la ré-industrialisation. La réorientation du crédit doit aussi être effective au niveau régional avec les différents fonds régionaux pour l'emploi et le développement des territoires dont la CGT réclame la généralisation.
- II.209.** Le développement de l'industrie moderne appelle des services de qualité, notamment en matière d'éducation, de formation, de santé, de recherche, de transports, de logement ; ceux-ci dépendent aussi de l'existence et de la puissance d'un appareil productif et particulièrement de bases industrielles capables de produire des biens et des équipements nécessaires. Les filières industrielles sont au cœur de notre bataille pour une politique industrielle coopérative, complémentaire et solidaire répondant aux besoins des populations et des territoires.
- II.210.** Le débat sur la transition énergétique, la sécurité des approvisionnements, la sûreté nucléaire et le changement climatique devraient être l'occasion d'une révision en profondeur des choix libéraux arrêtés ces 15 dernières années. L'objectif de lutte contre le réchauf-

fement climatique suppose des politiques énergétiques cohérentes visant une baisse sensible des émissions de gaz à effet de serre. Il exige des politiques publiques très volontaristes et de gros efforts de recherche et développement et de financement correspondant.

- II.211.** Cela nécessite de remettre la maîtrise publique au centre du débat avec la création d'un pôle public énergétique rassemblant les acteurs de la filière et chargé de mettre en œuvre un plan énergétique qui profite à l'industrie et à l'emploi.
- II.212.** Développer une politique industrielle, c'est également se placer dans un cadre européen et international pour éviter une division inadmissible du travail en Europe. Certains, comme l'Allemagne, restent encore industriels, d'autres deviennent des économies de services et de tourisme. Cela pose la question d'une politique industrielle à l'échelle européenne, s'inscrivant dans de nouvelles relations entre les États, prenant appui sur les droits sociaux et environnementaux, la lutte contre les paradis fiscaux, les coopérations nécessaires entre les pays... au service des peuples !

II.213. Articuler besoins de développement et enjeux environnementaux en France et dans le monde

- II.214.** Lors de son congrès de Nantes en 2009, la CGT a élaboré et placé au cœur de sa démarche la notion de « développement humain durable » qui suppose de rompre avec les logiques de rentabilité financière et d'opérer une meilleure répartition des richesses par de profondes transformations économiques, sociales, environnementales et culturelles. Elle milite ainsi pour la mise en œuvre de nouvelles politiques de développement fondées sur la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement.
- II.215.** La notion de développement humain durable portée par la CGT s'oppose tant aux idées tendant vers la décroissance qu'à celles refusant d'interroger le contenu et les finalités de la croissance telles que définies dans l'économie capitaliste. L'analyse de la crise ne nous conduit pas à mettre en concurrence la satisfaction des besoins de développement humain et l'impératif de préservation de la

nature, mais au contraire à démontrer qu'elle puise sa source dans l'exploitation systématique et sans vergogne de l'humain et des ressources naturelles.

- II.216.** Pour la CGT, le développement humain durable doit permettre de répondre aux besoins sociaux, de réduire les inégalités par l'amélioration des niveaux de vie en France et dans le monde, en s'appuyant sur une croissance économe en ressources naturelles, non polluante pour la planète et préservant les conditions de vie des générations futures. Le progrès technologique, scientifique et informationnel doit servir ces objectifs et non un développement incontrôlé et incontrôlable, ce qui suppose de s'appuyer sur un contrôle social et à une expertise publique indépendante.
- II.217.** L'urgence écologique exige de repenser notre relation à la nature et de refonder notre développement sur des bases économes en ressources et en énergie, respectueuses de l'homme et de son environnement. L'organisation du travail et des relations industrielles se doit de prendre en compte cette exigence tout en anticipant les transitions nécessaires de manière à ce qu'elles ne pèsent pas sur les travailleurs et travailleuses et leurs familles.
- II.218.** La crise a « symptomatisé » la faillite d'un modèle injuste du point de vue social, insoutenable du point de vue environnemental et inefficace du point de vue économique. Pourtant, le choc qu'elle a produit et qui perdure depuis l'automne 2008 a semblé faire passer au second plan les questions environnementales alors même que ses effets rendent plus urgente encore la nécessité de mettre fin au pillage des ressources et d'apporter des solutions au réchauffement climatique.
- II.219.** Pour la CGT, la question du développement humain durable est centrale. Elle doit conditionner le fonctionnement de l'économie et au travers d'elle, il s'agit, au plan global pour le plus grand nombre possible de pays, d'affirmer la dimension sociale dans le nécessaire processus de transition vers une économie à faible émission de carbone. Cette transition juste doit être un outil permettant de réduire les inégalités et prendre en compte les effets quantitatifs et qualitatifs sur l'emploi et les transformations à opérer.
- II.220.** Les États doivent renforcer leurs engagements internationaux et fixer des règles

aux entreprises sur les questions environnementales, climatiques, et de transition énergétique. Ces engagements doivent être fondés sur des logiques visant à économiser les ressources fossiles, à préserver le vivant, à limiter les rejets polluants de toutes les industries, à développer les énergies renouvelables concomitamment avec les énergies dites « décarbonées » sans exclusive qui supposent un fort développement de la Recherche et Développement, le développement de la transparence et de l'intervention des salariés pour élever le niveau de sûreté des installations.

- II.221.** Afin de ne pas rester de creux engagements, il convient de déterminer des moyens de mise en application des décisions prises en matière d'environnement et de changement climatique, de rechercher la mobilisation de l'ensemble des acteurs, États, organismes multilatéraux, entreprises, syndicats, associations, populations, dans une démarche de développement humain durable.
- II.222.** Les pays industrialisés, qui ont tiré profit matériellement d'une filière de développement haute en carbone sans en avoir assumé ses coûts externes, doivent reconnaître leur responsabilité, y compris financière dans la mise en œuvre des mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique pour les pays du Sud.
- II.223.** La CGT milite avec la CSI pour que le cycle des conférences mondiales sur le climat aboutisse à un accord international prenant en compte ses implications sociales, notamment pour les pays du sud vis-à-vis desquels les pays du nord ont une responsabilité historique.
- II.224.** Ces mesures doivent pouvoir s'articuler avec une série d'engagements à mettre en œuvre prioritairement en France. La CGT propose dans ce sens d'élargir les droits des salarié-e-s et des populations, leur permettant d'intervenir efficacement sur les enjeux environnementaux et de garantir un véritable droit universel à l'information environnementale et de doter plus spécifiquement les CE et les CHSCT de capacités d'interventions en matière d'environnement, avec par exemple « un droit d'alerte en matière environnementale » dès lors qu'il y a présomption de risque pour la santé des travailleurs et travailleuses.

- II.225.** L'intervention syndicale en territoires sur les questions environnementales doit être renforcée en augmentant notamment les prérogatives des CESER. Cela suppose également l'établissement de droits d'intervention nouveaux pour les organisations syndicales dans les territoires, de renforcer les moyens dévolus à l'éducation, à l'environnement.
- II.226.** L'essentiel des politiques environnementales doit être financé par des mécanismes budgétaires ne pré-affectant pas les recettes aux dépenses, tenant compte des capacités contributives de chacun et privilégiant des mécanismes progressifs d'imposition par rapport au prélèvement proportionnel. La fiscalité écologique est aussi un enjeu de justice sociale et doit engager les entreprises et les hauts revenus dans des logiques redistributives à finalité environnementale.
- II.227.** Il convient de contraindre davantage les entreprises en matière d'écologie et de donner une nouvelle dimension à la responsabilité sociale de l'entreprise – RSE -. Les entreprises ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leur gestion. Cette responsabilité doit être explicitement reconnue. Pour la CGT, œuvrer à la reconnaissance d'une véritable responsabilité sociale des entreprises implique d'extraire la RSE des logiques étriquées qui la sous-tendent actuellement. Le développement des entreprises de l'économie sociale et solidaire peut aider à tracer le chemin de nouveaux rapports entre l'entreprise, ses finalités, l'homme et l'environnement.
- II.228.** La CGT demande également la mise en place d'une instance nationale multipartite unique en matière de biodiversité, avec des déconcentrations territoriales, chargées d'organiser la protection des espèces, des espaces et des corridors écologiques, de suivre l'application de Natura 2000 et de la stratégie nationale pour la biodiversité 2011-2020.
- II.229.** Enfin, le rôle de l'État stratège en matière d'écologie doit être renforcé, notamment dans les domaines des transports, de l'eau et de l'énergie. La transition énergétique, la fiscalité écologique, la mise en place de normes environnementales contraignantes pour les entreprises ne pourront s'opérer que dans le cadre d'un engagement collectif coordonné par la puissance publique.
- II.230. RÉSOLUTION 2**
Nos ambitions revendicatives
- II.231.** Le 50^e congrès marque la volonté résolue de la CGT d'investir en grand le travail pour le transformer.
- II.232.** Investir en grand le travail pour le transformer et le revaloriser, c'est :
- II.233.** Aller à la rencontre de toutes et tous les salarié-e-s et les inviter à parler de leur travail, ce qu'elles, ils en attendent, ce à quoi elles, ils aspirent. Il s'agit de leur redonner la main, les réinvestir dans leur capacité d'intervention.
- II.234.** Mettre en débat sur les lieux de travail et prendre à bras-le-corps les questions de contenus, de sens, de finalités, d'organisations et de conditions de travail pour peser de manière offensive sur les questions d'emplois, de salaires, de formation, de protection sociale... c'est agir pour la revalorisation et la qualité du travail.
- II.235.** La bataille pour l'emploi est essentielle dans une période de forte montée du chômage. La CGT doit développer une vigoureuse campagne pour le plein-emploi solidaire, en particulier pour l'accès des jeunes à l'emploi stable.
- II.236.** La CGT agit pour transformer tous les emplois précaires en emplois stables. Ainsi, la CGT doit développer son action revendicative afin que :
- II.237.** – Aucun-e salarié-e ne soit exclu-e du statut de salarié-e (faux travail indépendant, entrepreneuriat forcé, faux stages) ;
- II.238.** – Aucun-e salarié-e ne soit contraint-e au travail non ou mal déclaré ;
- II.239.** – Aucun-e salarié-e ne travaille en dessous des normes sociales françaises.
- II.240.** C'est le sens de la poursuite de notre engagement aux côtés des travailleuses et travailleurs sans papiers pour leur régularisation et la reconnaissance de leur travail.
- II.241.** La CGT combat pied à pied l'offensive patronale sur le thème du coût du travail. Elle agit pour la revalorisation du salaire minimum dans le public et le privé, et pour

contraindre le patronat à ouvrir des négociations sérieuses dans les branches et dans les entreprises. Elle revendique des salaires qui permettent de vivre dignement, d'intégrer l'expérience professionnelle et de reconnaître et rémunérer les qualifications.

- II.242.** Les organisations de la CGT décident de travailler ensemble et à tous les niveaux, à la mise en œuvre concrète de la sécurité sociale professionnelle dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié.
- II.243.** Les organisations de la CGT se saisiront de tous les lieux de négociation dans les entreprises, en territoires, dans les branches professionnelles, au niveau interprofessionnel, pour faire avancer concrètement la création de socles communs de garanties collectives attachés à chaque salarié.
- II.244.** Pour une protection sociale de haut niveau.
- II.245.** La CGT revendique une protection sociale qui réponde aux besoins croissants de toutes les générations dans la société d'aujourd'hui. La Sécurité sociale en est le pilier. La CGT réaffirme sa revendication d'une réforme de son financement, fondée sur les richesses créées par le travail. Elle comporte notamment une taxation des revenus du capital et des revenus financiers des entreprises. Opposée au principe d'exonérations des cotisations, la CGT revendique une modulation des cotisations sociales patronales tenant compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée, favorisant les entreprises qui créent des emplois et pénalisant celles qui en détruisent.
- II.246.** La CGT s'engage à promouvoir la démocratie sociale comme moyen des salariés d'exercer leur citoyenneté au travail.
- II.247.** Une véritable démocratie passe par la prise en compte de l'expression et de l'avis des salariés à travers leurs organisations syndicales sur tous les sujets sociaux qui les concernent. Cela doit être vrai au niveau des entreprises, des branches, des territoires et sur le plan national interprofessionnel.
- II.248.** La liberté pour chaque salarié de s'exprimer sur son travail, sur l'organisation et la stratégie de son entreprise doit être reconnue et protégée.
- II.249.** Dans cet esprit, la CGT revendique et agit pour :
- II.250.** La défense des libertés syndicales, la pénalisation des discriminations antisyndicales et la conquête de nouveaux droits syndicaux, notamment pour assurer la proximité syndicale avec les salarié-e-s comme leur représentation professionnelle et interprofessionnelle.
- II.251.** La CGT revendique de nouveaux droits d'expression et d'intervention des salarié-e-s. Tous les salarié-e-s doivent avoir droit à des institutions représentatives du personnel aux prérogatives et droits d'intervention élargis.
- II.252.** Les exigences démocratiques dans la production des normes sociales appellent à instaurer les accords majoritaires et à regrouper les conventions collectives, dans le respect de la hiérarchie des normes.
- II.253.** Services publics et politique industrielle au service du développement humain durable.
- II.254.** La croissance des besoins collectifs et de solidarité appelle le développement des services publics.
- II.255.** La CGT décide de poursuivre sa campagne de reconquête et de développement des services publics en impulsant des initiatives interprofessionnelles dans les territoires.
- II.256.** Elle s'appuie sur la réponse aux besoins économiques et sociaux et participe à la construction du développement humain durable.
- II.257.** La CGT entend amplifier ses initiatives pour garantir le développement de l'emploi et d'une politique industrielle répondant aux besoins et préservant l'environnement. Cela passe par la poursuite de fortes mobilisations et de nouveaux droits pour garantir la pérennité de tous les sites industriels. La France doit s'appuyer sur son socle industriel et sur un pôle public énergétique. C'est indispensable pour opérer la transition énergétique et développer les filières industrielles. La CGT créera avec et pour les salariés leurs conditions d'intervention sur les choix stratégiques des entreprises.
- II.258.** Elle revendique la création d'un livret épargne industrie sur la base du Livret de développement durable et la transformation de l'impôt sur les sociétés qui deviendrait progressif en fonction de la rentabilité affichée par celles-ci.

- II.259.** Pour un autre financement des politiques publiques, pour une autre utilisation de l'argent, une autre conception de la politique financière :
- II.260.** Réaliser un audit citoyen de la dette publique.
- II.261.** Mettre en place une réforme fiscale d'ampleur fondée sur la justice sociale et l'efficacité économique. La mise en œuvre d'une réforme de la fiscalité locale avec la création d'une taxe pour promouvoir l'emploi et le développement solidaire des territoires.
- II.262.** Face à l'ampleur des aides publiques aux entreprises, il est urgent de mettre en place des commissions tripartites d'évaluation et de contrôle des aides publiques afin de faire la clarté sur leur légitimité, leur usage et leur efficacité.
- II.263.** Créer un pôle financier public et réorienter les missions des banques pour canaliser l'épargne, non plus vers des activités spéculatives, mais vers l'industrie, la production et l'adaptation de logements, les services publics, les politiques énergétiques, les hôpitaux, les infrastructures routières, portuaires, ferroviaires, etc.
- II.264.** Pour une construction européenne solidaire et de nouvelles solidarités internationales :
- II.265.** La CGT agit pour réorienter la politique européenne vers une Europe sociale. Avec la CES, elle revendique l'instauration d'un contrat social en Europe.
- II.266.** La CGT considère urgent de définir les services publics en Europe, à partir des droits fondamentaux à garantir aux citoyen-ne-s, au moyen d'une directive cadre sur les services publics.
- II.267.** La CGT propose :
- II.268.** – de contrôler les mouvements de capitaux et taxer les transactions financières.
 - II.269.** – d'agir pour faire appliquer les normes internationales du travail par les États et les firmes internationales en instaurant un véritable régime de sanctions.
 - II.270.** – de lutter contre toutes les formes de dumping social.

III.1. Une politique ambitieuse de syndicalisation à la CGT

- III.2. Pour une véritable politique de syndicalisation offensive et pérenne**
- III.3.** Relever le défi de la syndicalisation est à mettre au premier plan des objectifs de toutes nos organisations. C'est tout simplement nos capacités de résistances et de conquêtes nouvelles qui en dépendent.
- III.4.** Au cours de ces cinq dernières années, nous enregistrons une progression régulière du nombre de syndiqué-e-s en passant de 654 394 FNI en 2007 à 680 411 FNI pour 2010. La clôture de 2011 confirmera cette tendance. Nous en sommes début novembre 2012 à 682 695 FNI.
- III.5.** Mais ces progressions appellent plusieurs remarques :
- III.6.** – Elles masquent des situations contrastées : une progression de la syndicalisation des actifs et la persistance d'une érosion de nos forces chez les retraité-e-s, des progressions dans plusieurs secteurs professionnels comme des pertes dans d'autres, reflets des évolutions du salariat.
- III.7.** – Elles sont en deçà du niveau de syndicalisation qu'exige le rapport de force dont les salariés ont besoin. Elles sont en deçà des potentialités qu'illustrent l'accueil des salarié-e-s quand nous allons à leur rencontre, la confiance dans la CGT exprimée dans les sondages ou lors des élections professionnelles ou prud'homales.
- III.8.** – Elles montrent une progression constante de la syndicalisation des femmes à la CGT, ce qui nous oblige aussi à transformer la CGT pour favoriser l'exercice des responsabilités à tous les niveaux.
- III.9.** Dans les faits, sur 22 millions de salarié-e-s actifs-ves, 2,6 % sont syndiqué-e-s CGT et sur 13 millions de retraité-e-s, 0,9 % le sont. Le pourcentage des chômeurs et chômeuses syndiqué-e-s étant quant à lui infime.
- III.10.** Né au XIX^e siècle en s'appuyant sur les ouvriers de la production, le syndicalisme a joué un rôle éminemment progressiste dans la société afin de faire reconnaître des droits pour l'ensemble du salariat : Sécurité Sociale, congés payés, travail, conventions collectives, statuts, etc.
- III.11.** Les mutations économiques, la mondialisation capitaliste intervenues ces trente dernières années ont bouleversé, modifié et éclaté le salariat de notre pays.
- III.12.** Le développement du chômage de masse, de la précarité, la désindustrialisation, les externalisations, l'explosion du commerce et des services comme secteur dominant des économies européennes interrogent forcément notre syndicalisme sur sa capacité à accueillir et organiser les salariés dans toutes leurs diversités.
- III.13.** Notre 49^e congrès avait apporté des réponses en termes d'organisation et de structuration. C'est le sens de ce que nous avons travaillé avec les trois résolutions qui portaient respectivement sur le syndicat, les fédérations professionnelles et les organisations territoriales interprofessionnelles.
- III.14.** Nous devons nous interroger maintenant sur la pertinence de nos outils, de leur efficacité pour examiner ce qu'il y a éventuellement lieu de bouger pour être plus efficace, et d'avoir ainsi des organisations mieux adaptées aux réalités de la société et du salariat tel qu'il est.
- III.15.** Cet exercice démocratique que nous menons ensemble est bien au service de la construction d'une CGT plus forte, présente partout, afin de mieux porter les revendications des travailleurs et travailleuses tant au niveau des entreprises, dans les branches professionnelles, qu'au niveau interprofessionnel.
- III.16.** Alors que nous réfléchissons et agissons sur la pertinence de nos outils, nous devons dans le même temps nous employer toutes et tous à passer « du dire au faire » sur nos tâches qui doivent consister à voir émerger ce syndicalisme de masse dont nous nous réclamons.

- III.17. Faire de la syndicalisation notre priorité !**
- III.18.** Combien de fois avons-nous pris cet engagement ? S'il y a encore loin de la « coupe aux lèvres », c'est que nous ne travaillons pas assez concrètement les questions de renforcement.
- III.19.** Produire des pistes d'actions, construire des projets qui s'inscrivent dans la durée, se doter d'un mode opératoire, d'une méthode pour développer nos forces organisées, tel sont les principes qui doivent nous aider pour renforcer la syndicalisation.
- III.20.** C'est le « comment faire » – améliorer le rapport de force tant dans l'entreprise que dans les branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel – qui va nous permettre de répondre au « pourquoi faire » de la syndicalisation et nous permettre d'avancer concrètement sur les questions de renforcement.
- III.21.** Pour relever le défi d'un syndicalisme de conquêtes sociales, il faut se doter d'une politique de syndicalisation qui s'inscrit dans la durée : à partir de la confiance donnée par les salarié-e-s au travers des luttes, des implantations électorales, des enquêtes d'opinion.
- III.22.** Le nombre de syndiqué-e-s est un élément incontournable du rapport de force. La syndicalisation doit pour aujourd'hui, et devra pour demain, être notre ambition majeure. Il s'agit donc de construire dans la durée une politique de syndicalisation de toute la CGT, dans toute la CGT.
- III.23.** Cela suppose d'abord de convaincre tous les militant-e-s de la CGT de la nécessité d'en faire une priorité politique. La compréhension du fait que pour peser, compter, négocier valablement, gagner sur nos revendications, il faut être forts et l'être partout, est le ressort principal d'une démarche offensive de syndicalisation.
- III.24.** À partir d'un état des lieux du salariat et des forces CGT, nous devons travailler dans deux directions :
- III.25.** Nous renforcer où nous sommes présents autour du triptyque suivant :
- III.26.** Faire de nouvelles, nouveaux syndiqué-e-s implique en toutes circonstances de proposer l'adhésion CGT.
- III.27.** Garder nos adhérent-e-s suppose de travailler en permanence leur place dans le syndicat, leurs droits, leur formation et implication, leur continuité syndicale : retraite, changement d'entreprise, etc.
- III.28.** Regagner celles et ceux qui nous ont quittés entraîne que nous nous interroguons sur les motifs de leur départ et d'avoir des initiatives concrètes en leur direction.
- III.29.** Par ailleurs, à partir des résultats aux élections professionnelles, nous constatons presque partout un écart important entre audience, résultat de la CGT à ces élections et le nombre de syndiqué-e-s dans l'entreprise.
- III.30.** Donc réduire l'écart partout où nous sommes présents, entre voix exprimées pour la CGT et notre nombre de syndiqué-e-s doit être un de nos axes de travail dans notre démarche de syndicalisation. Une électrice, un électeur CGT a pour vocation d'être un-e syndiqué-e de la CGT.
- III.31.** S'implanter où nous sommes absents : là encore, il nous faut partir du double diagnostic salariat/forces CGT pour établir des priorités, définir des cibles, mettre en place un dispositif militant dans la durée et croiser en permanence professions et territoires. Cela implique une impulsion coordonnée des structures professionnelles et territoriales à partir d'un projet de renforcement partagé avec des objectifs clairs et atteignables.
- III.32.** Évaluation : ces deux axes de travail qui constituent l'ossature du développement de nos forces organisées devront être soumis à l'évaluation régulière des différents acteurs de la mise en œuvre.
- III.33.** Formation : ces différents acteurs afin de mener à bien la démarche devront, en amont, avoir effectué la formation « renforcer la CGT : des principes, des actes ».
- III.34.** Dans le même temps, il nous faut mettre, à tous les niveaux de l'organisation, des animateurs, animatrices à la vie syndicale et les former à la démarche que nous initiions sur le renforcement de la CGT. Il s'agit donc bien à travers cette impulsion de construire une politique confédéralisée de syndicalisation en redonnant à notre corps militant une culture de déploiement de nos forces organisées.

- III.35. Faire de la syndicalisation, c'est dans le même temps être en capacité d'accueillir ces nouvelles, nouveaux adhérent-e-s et de leur donner toute leur place dans un véritable syndicat. Pour cela, il nous faut construire, ensemble, la CGT de toutes et de tous !
- III.36. **Pour une CGT plus accueillante, accessible à toutes et tous et en capacité de lutter, de résister mais aussi et surtout de gagner !**
- III.37. La CGT a depuis plusieurs congrès déjà accéléré les transformations nécessaires pour améliorer le rapport de force et être la CGT de toutes et tous.
- III.38. Permettre à tou-te-s les syndiqué-e-s d'être affilié-e-s à un syndicat aux périmètres définis et repensés à partir des fonctions du syndicat dans un périmètre géographique et/ou professionnel, c'est le gage d'une transformation de la CGT en phase avec les réalités du monde travail du XXI^e siècle, de la pérennité et du développement de notre organisation et de ce qu'elle porte comme orientations et revendications depuis plus d'un siècle. Une CGT qui se transforme, évolue à tous les niveaux pour être à l'image et au plus près du salariat, de ses besoins et de ses aspirations.
- III.39. Le 49^e congrès a posé en grand la nécessaire question de notre outil syndical et de ses capacités à réagir. Pour cela les résolutions adoptées sur notre vie syndicale et leur mise en œuvre nous ont permis d'avancer, de pointer les problématiques, mais surtout de confirmer la nécessaire évolution de notre outil.
- III.40. Les ambitions portées par le 49^e congrès étaient considérables. Il s'agit maintenant de poursuivre, d'amplifier et de franchir une étape supplémentaire et d'accélérer nos transformations.
- III.41. Lors des mobilisations de 2010, nous avons toutes et tous constaté, du syndicat à la confédération en passant par les unions départementales, les fédérations, des difficultés et des limites qu'il nous faut maintenant dépasser et surmonter pour faire face aux défis qui nous sont posés et que nous devons relever pour être le syndicalisme gagnant.
- III.42. **Être la CGT de toutes et tous** : salarié-e-s du privé ou du public, ouvrier-e-s, employé-e-s, cadres ou technicien-ne-s, des petites, moyennes ou grandes entreprises, privé-e-s d'emploi, précaires, retraité-e-s, jeunes, moins jeunes, hommes, femmes... nous obligent à nous adapter en permanence et à nous poser régulièrement la question de notre outil.
- III.43. Plusieurs milliers de syndicats ont bien abordé depuis 2010, au cours d'une Assemblée générale ou d'un congrès, la question de leur périmètre selon leur capacité à remplir les six fonctions, tel que décidé au 49^e congrès :
- III.44. Élaborer avec les salarié-e-s les revendications,
- III.45. Construire un rapport de force,
- III.46. Animer les négociations,
- III.47. Mettre en œuvre la démocratie syndicale,
- III.48. Construire et faire vivre les orientations de la CGT,
- III.49. Participer dans sa mesure et être acteur à la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.
- III.50. Néanmoins, lors de ces congrès, la question du rattachement de syndiqués « individuels » sans syndicat est restée pour la plupart du temps sans réponse. En témoignent les 1 580 demandes d'adhésion en ligne reçues sur le site confédéral en 2011. 255 ont pu être accueillis dans un syndicat, 262 ont renoncé, dans 80 % des cas pour défaut de contact de proximité. Le reste, soit un peu plus de 1 000 adhésions potentielles, était encore en souffrance en novembre 2012 dans les méandres de l'organisation.
- III.51. Le développement de la syndicalisation ne peut, ni ne doit conduire à des situations d'isolement et particulièrement s'agissant des nouvelles ou nouveaux adhérents. Le dispositif national « accueil adhérents » ne s'arrête pas à l'immeuble confédéral. Il est de la responsabilité de toutes les organisations de la CGT de créer les conditions de leur intégration au sein d'un syndicat.
- III.52. Chaque syndiqué doit pouvoir bénéficier d'un lieu d'expression, de partage et d'engagement. C'est dans le syndicat que chacun peut prendre part à la vie démocratique de la CGT et de tous les débats qui la traversent. Les syndicats et les syndiqué-e-s concernés vont donc devoir faire preuve de lucidité et d'imagination pour construire, ensemble, avec toute la CGT, les formes d'organisations et de fonctionnement adaptées.

- III.53.** À partir des expériences menées au cours de ces trois dernières années, trois formes de syndicats recouvrent l'ensemble des modes actuels et/ou qu'il nous faudra construire :
- III.54.** Le syndicat d'entreprise ou d'établissement : qui regroupe les salarié-e-s d'une même entreprise ou d'un même établissement. Il peut rayonner sur un ou plusieurs « territoires ».
- III.55.** Le syndicat local « professionnel » : qui regroupe les salarié-e-s d'une même « fédération ». Il rayonne souvent sur un seul territoire.
- III.56.** Le syndicat « de site » ou « de zone » : qui regroupe les salarié-e-s d'entreprises et de professions différentes au sein d'un « territoire » bien défini : site, zone, bassin d'emploi...
- III.57.** Répondre aux enjeux professionnels, travailler les convergences revendicatives entre salariés sont déterminants en terme de syndicalisation et d'élévation du rapport de force. Il s'agit donc de poursuivre la mise en œuvre de la résolution du 49^e congrès portant sur les fédérations en élargissant les espaces de travail revendicatifs communs. Cette démarche pourrait s'effectuer autour de l'examen des conventions collectives nationales, de l'importance de la sous-traitance, avec le souci permanent de l'évolution du salariat.
- III.58.** Cette démarche est à mener en cohérence avec l'action territoriale de la CGT. Celle-ci ne se résume pas à l'activité de ses instances territoriales. Le maître-mot, c'est la coordination, c'est-à-dire le travail en commun de fédérations qui se renforcent en s'inscrivant dans des champs d'intervention professionnelle plus larges adaptés à chacune des réalités territoriales. Seul un tel redéploiement coordonné peut permettre de poser d'une autre manière la question de l'organisation de la défense des salariés de tout statut, d'imposer les « bons » lieux de négociations, de revoir la conception de l'organisation et du contenu des conventions collectives.
- III.59. Les syndiqué-e-s, richesse de la CGT**
- III.60. Élu-e-s et mandaté-e-s : syndiqué-e-s en responsabilité**
- III.61.** Les élu-e-s et mandaté-e-s sont avant tout des syndiqué-e-s en responsabilité. C'est la raison pour laquelle la CGT s'est dotée de différentes chartes définissant leur rôle et place : « Vie syndicale », « Élus et Mandatés » et « Égalité Femmes/Hommes » (voir en annexe)
- III.62.** Elles/ils sont tout d'abord des adhérent-e-s de la CGT et s'engagent à porter les valeurs de la CGT et les revendications construites avec les salarié-e-s.
- III.63. Droits nouveaux et démocratie**
- III.64.** La conquête de nouveaux droits au service des salarié-e-s devra aussi émerger, pour d'autres ambitions revendicatives, qui serviront de ciment entre syndicats et salariés. Les droits nouveaux doivent se conjuguer au pluriel, droits des IRP, droits des salarié-e-s dans l'entreprise et droits et moyens syndicaux interprofessionnels.
- III.65.** La loi sur la représentativité constitue une avancée démocratique, il convient maintenant d'aller plus loin à tous les niveaux de la négociation.
- III.66.** Nous voulons donner la possibilité aux salarié-e-s d'intervenir sur les choix économiques qui concernent leur quotidien à tous les niveaux, malgré la situation de subordination à leur employeur. La place de la consultation des salarié-e-s, de nouvelles attributions pour les IRP, sont des moyens à mettre en place pour que cesse le mépris que portent les employeurs sur ces instances : plus de droits pour plus de justice sociale par des droits d'intervention dans la gestion des entreprises. Les stratégies d'entreprises et les choix économiques doivent être connus des syndicats, de leurs délégués syndicaux pour une meilleure réactivité revendicative en s'appuyant sur les IRP. C'est le chemin à suivre dans le cadre des négociations collectives.
- III.67.** Cette question de droits syndicaux nouveaux doit nous permettre le renforcement des moyens pour chaque IRP, mandaté-e, afin d'assurer pleinement les différentes missions. Cette conquête indispensable doit aussi permettre d'intégrer et d'articuler l'activité professionnelle avec l'activité dans le courant du mandat, qu'il soit électif ou désignatif. Être utile à l'activité des élu-e-s et mandaté-e-s, c'est réaffirmer que leur mandat n'est légitime que lorsqu'il est au service des intérêts des salarié-e-s, de la syndicalisation, de la construction du rapport de force pour transformer les conditions de travail et satisfaire les revendications.

III.68. Les instances représentatives du personnel et le revendicatif

III.69. Nous avons besoin de réaffirmer le lien revendicatif fort existant entre syndicat et instance représentative du personnel (IRP) dans le secteur privé comme dans le secteur public autour de la question suivante : quels sont les besoins de nos élu-e-s et mandaté-e-s pour être plus efficace sur le terrain revendicatif ?

III.70. Cette préoccupation est centrale pour toute la CGT, c'est pourquoi nous avons besoin d'impliquer toutes nos organisations dans une réflexion collective. C'est tout l'enjeu de notre démarche dans le cadre de la réflexion confédérale sur la place des élu-e-s et mandaté-e-s dans l'activité syndicale.

III.71. Notre volonté et notre ambition sont de restaurer l'action revendicative en bousculant les prérogatives des institutions qui sont devenues aujourd'hui trop protocolaires. Nous avons pour objectif de sortir d'une vision institutionnelle des élu-e-s et mandaté-e-s pour impulser une véritable démarche revendicative dans les IRP.

III.72. Aujourd'hui, les droits fondamentaux sont bafoués par la remise en cause des contrats de travail, par des pseudos négociations collectives. Qu'en sera-t-il demain et quel avenir pour les IRP ?

III.73. Au travers des droits mis à la disposition des IRP, nous avons aussi les moyens de défendre le droit du travail et même davantage. Il nous est possible d'exprimer les revendications des salarié-e-s, qu'elles soient économiques, sociales et/ou individuelles. L'information et la consultation des salariés au même titre que l'information et la consultation des comités d'entreprise doivent rentrer dans une autre dimension. Elles sont en réalité de véritables contre-pouvoirs dont il faut se servir.

III.74. L'action collective au service des salarié-e-s représenté-e-s par les IRP, débattue au sein du syndicat doit être le quotidien de notre démarche : mettre le revendicatif au cœur des réunions avec l'employeur, c'est la certitude d'une action qui va dans le sens des salarié-e-s. L'image des IRP en serait changée et les salarié-e-s iraient plus facilement vers eux.

III.75. Dans un contexte de crise mondiale se traduisant par des restructurations et des fermetures de sites, il est impératif que les représen-

tants des salarié-e-s puissent construire des solidarités européennes, lutter contre la mise en concurrence des sites de production et intervenir sur les choix de gestion des groupes et des multinationales. Les comités d'entreprise européens, les comités de la société européenne et la représentation des salarié-e-s dans les organes de décision jouent un rôle fondamental à cet égard et contribuent ainsi à renforcer le modèle social européen. La CGT souhaite promouvoir la participation des travailleurs et travailleuses en renforçant notamment les droits à l'information et à la consultation en temps utile ainsi que la participation des travailleurs et travailleuses aux organes de décision des entreprises, conseils d'administration ou de surveillance.

III.76. La CGT de toutes et de tous

III.77. La CGT a placé le travail au cœur de sa démarche. Cette ambition sous-entend, d'une part, une approche concrète et pragmatique, fondée sur la connaissance individuelle (la, le salarié-e) et collective (le syndicat) des situations de travail, et d'autre part, d'envisager le travail dans toutes ses dimensions, toute sa diversité.

III.78. Il s'agit aussi de s'organiser pour que chaque salarié-e, en position de travail ou non, actif ou inactif, jeune ou moins jeune, ouvrier-ière ou cadre, puisse s'exprimer sur le travail et militer pour qu'il soit source d'épanouissement et de progrès.

III.79. Traiter cette complexité nécessite aussi d'approfondir des situations particulières. C'est le sens que la CGT donne aux outils dont elle s'est dotée : traiter la spécificité et la diversité pour mieux faire avancer notre projet revendicatif.

III.80. Selon la nature des situations à traiter, spécificité ou diversité, la CGT a pu choisir soit de s'organiser au moyen d'organisations spécifiques, soit de se doter d'outils (collectifs, commissions) plus adaptés à la recherche d'une démarche transversale. C'est par exemple le cas de la commission « femmes/mixité » qui a permis l'élaboration d'une charte « égalité femmes/hommes ». Le document d'orientation du 50^e congrès, irrigué des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes en est l'illustration. Pour d'autres, il est encore nécessaire d'apporter un éclairage particulier, tout en ambitionnant de les voir aussi intégrer de façon naturelle les productions de la CGT.

- III.81. Être la CGT de tout le salariat**
- III.82.** À l'heure de la transformation profonde du salariat et de la mise en œuvre de la loi sur la représentativité sociale, le déploiement de la CGT parmi les ingénieurs, cadres et techniciens pour gagner la mobilisation de l'encadrement est un des défis du rapport de force.
- III.83.** La traduction revendicative des attentes de reconnaissance et de responsabilité sociale qui traversent les cadres et professions techniques ouvre des perspectives nouvelles pour contrer l'offensive du Medef contre l'emploi qualifié.
- III.84.** Chacune des composantes du salariat doit trouver sa place dans la CGT. C'est en partant de leur rôle et de leur place dans le processus de travail que nous pourrions construire les cohérences revendicatives, en veillant à ce que les revendications s'épaulent mutuellement, sans que certaines soient jugées plus prioritaires que d'autres.
- III.85.** Cohérence ne voulant pas dire globalisation, l'élargissement du rapport de force sur ces bases revendicatives permettra à chacune et chacun de se retrouver dans ce que propose la CGT.
- III.86.** C'est donc à partir de la revendication et la recherche de convergence que doit se déterminer la façon dont on doit s'organiser pour être présents partout, parler le même langage que les salarié-e-s concerné-e-s, être réactifs sur les formes d'actions et le travail syndical à entreprendre, tout en ayant toujours présent à l'esprit la nécessité d'élargir pour accroître le rapport de force.
- III.87.** En ce sens, la CGT s'est dotée d'un outil de déploiement et de convergence pour couvrir tout le champ ICT et permettre l'implication dans le mouvement social de ces catégories. Il est de la responsabilité de toutes les organisations de la CGT de poursuivre la réflexion sur les conditions à réunir aujourd'hui pour mieux répondre aux besoins de son déploiement.
- III.88. L'activité spécifique « retraité-e-s » : un plus pour toute la CGT**
- III.89.** *La révolution démographique, un des grands enjeux du XXI^e siècle*
- III.90.** La proportion de la population française ayant plus de 60 ans est passée de 13 % en 1900 à 23 % aujourd'hui. Dans quelques années, un Français sur trois aura plus de 60 ans.
- III.91.** Résultat de nos luttes, des acquis sociaux et des progrès des sciences et des techniques, il est devenu possible pour certain-e-s de vivre trente ans, voire plus en retraite. Trente ans d'une vie nouvelle, libérée des contraintes du travail salarié, mais néanmoins active : engagements familiaux, associatifs, politiques, culturels ou sportifs... Les retraité-e-s participent à la vie économique et sociale.
- III.92.** Ils ont des besoins et des revendications spécifiques à leur situation et ceux-ci ne concernent pas seulement les 15 % de retraité-e-s malades et en perte d'autonomie. Les retraité-e-s sont une force sociale déterminante pour peser, en convergence avec les salarié-e-s actif-ve-s, sur les choix économiques et politiques et imposer leur réorientation pour un développement humain durable, dans l'objectif de construction d'une société pour tous les âges.
- III.93.** *D'un syndicalisme de solidarité à un syndicalisme revendicatif.*
- III.94.** L'engagement des retraité-e-s évolue : allongement de la durée de la vie ; évolution du travail et des formes d'emploi ; fin de vie professionnelle souvent difficile ; fermetures d'entreprises, lieu de vie en retraite éloigné du lieu de travail, le lien avec l'entreprise se distant. Toutefois, le lien avec le travail, avec l'emploi reste fort. Le salaire socialisé solidarise retraité-e-s et salarié-e-s. Dans ce même temps les retraité-e-s ont défendu des revendications spécifiques, notamment sur le pouvoir d'achat, la santé, l'aide à l'autonomie, l'aménagement de l'espace, les services publics, les transports, le logement, les loisirs, la culture...
- III.95.** *De l'activité revendicative à l'entreprise, à l'activité revendicative sur le lieu de vie*
- III.96.** Imposer des services de proximité de qualité, l'accès de tous aux soins, à la culture, aux loisirs, l'aménagement du territoire pour tous les âges, le « vivre ensemble » harmonieux, cela se construit sur les lieux de vie.
- III.97.** Avoir les moyens de vivre, lutter pour le pouvoir d'achat, lutter pour une protection sociale de haut niveau, lutter pour la reconnaissance des maladies professionnelles et le suivi post-professionnel, sécuriser les parcours de vie, cela se construit sur les lieux de vie à partir du professionnel et inter-professionnellement.

III.98. Pour cela, le nombre de syndiqué-e-s retraité-e-s est partie intégrante du rapport de force : 13 millions de retraité-e-s, 115 000 syndiqué-e-s CGT – + 12 000 resté-e-s chez les actifs ! –, cela ne fait pas le poids !

III.99. Un nombre important de salarié-e-s ont 50 ans et plus. Beaucoup, parmi eux, ne sont plus dans l'entreprise ou dans l'emploi. Une difficulté supplémentaire pour assurer une continuité syndicale lors du passage à la retraite. 30 000 syndiqué-e-s CGT vont partir en retraite dans les cinq ans. Or, seulement trois syndiqué-e-s sur dix restent syndiqué-e-s à leur passage en retraite.

III.100. Les lieux de vie doivent devenir des lieux où se construisent et s'élaborent les revendications territoriales spécifiques aux retraités, comme elles se font à l'entreprise.

III.101. De simplifier l'accueil de nouvelles et nouveaux adhérent-e-s retraité-e-s en expérimentant des organisations de retraité-e-s de proximité.

III.102. Privés d'emploi / précaires

III.103. L'explosion de la précarité, du chômage, de l'insécurité sociale, des inégalités, de la dérégulation du marché du travail mais aussi les transformations des lieux de travail bousculent le syndicalisme. Partout, la mise en concurrence des salariés devient une norme : une femme ne vaut pas un homme, un jeune ouvrier ne vaut pas un ouvrier expérimenté, une salariée à temps partiel ne vaut pas un salarié à temps plein, un métier n'en vaut pas un autre.

III.104. Pour la CGT, chacun-e doit trouver sa place dans la société, dans le travail, par l'accès à un emploi choisi, de qualité, durable.

III.105. C'est le sens de notre proposition d'un droit à un parcours personnalisé et d'accès à un emploi de qualité et, pour les personnes éloignées de l'emploi nécessitant un accompagnement social et professionnel.

III.106. C'est le sens de notre campagne fondée sur les dix droits (travail, logement, formation, santé, transports, culture...) impulsée par le CNPE destinée à irriguer l'ensemble des organisations de la CGT.

III.107. Pour gagner cette bataille revendicative, partie prenante de notre proposition de sécurité sociale professionnelle, il est indispensable

de renforcer la syndicalisation. La CGT est la seule organisation syndicale à offrir la possibilité aux travailleurs et travailleuses privé-e-s d'emploi, précaires, aux salariés en recherche d'emploi ou en parcours d'insertion par le travail, de s'organiser collectivement. Pour franchir une étape dans le rapport de force, il faut travailler à plus de transversalité, de mutualisation et d'efficacité, dans toute la CGT. Il faut passer un cap, par exemple, en matière d'organisation des salariés des entreprises sous-traitantes, externalisées ou de celles et de ceux qui alternent emploi précaire et chômage ou bien encore celles et ceux qui occupent plusieurs emplois dans des professions différentes [...].

III.108. RÉSOLUTION 3 Une politique ambitieuse de syndicalisation

III.109. Le congrès décide de franchir une nouvelle étape de syndicalisation à la CGT par la mise en place d'une véritable politique de syndicalisation pérenne et ambitieuse, s'appuyant notamment sur la mise en œuvre des résolutions 4, 5 et 6 du 49^e congrès qui portent :

III.110. – Sur les syndicats, pour offrir le cadre de syndicalisation nécessaire pour les salarié-e-s dans toutes leurs diversités.

III.111. – Sur les fédérations, pour rendre effectif le « travailler ensemble » sur les enjeux revendicatifs qu'elles ont en commun.

III.112. – Sur les organisations territoriales interprofessionnelles, pour redéfinir notre présence et notre activité territoriale pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui.

III.113. Elles ont l'ambition de permettre une évolution de nos modes d'organisation afin :

III.114. – D'être en capacité d'accueillir le plus grand nombre de salarié-e-s, qu'elles ou ils soient actifs, retraités ou privés d'emploi, et de leur permettre d'être acteurs et actrices du syndicat dans toutes leurs spécificités.

III.115. – De rendre plus efficace notre intervention syndicale pour les revendications, le rapport de force et la négociation.

III.116. Cela implique des réflexions et un travail croisé entre organisations professionnelles et territoriales qui visent l'implication de tous les syndi-

cats et leur maîtrise de bout en bout des transformations à opérer pour gagner en efficacité.

III.117. Sans exclusive de l'ensemble des dispositions à prendre pour améliorer la qualité de notre vie syndicale et la mise en œuvre des décisions des précédents congrès, le 50^e congrès décide de porter les efforts sur :

III.118. L'engagement des syndicats, à partir du double état des lieux du salariat / de nos forces organisées, à élaborer une politique de syndicalisation pérenne dans toute l'organisation à partir de projets établis qui visent à :

III.119. – Renforcer la CGT où nous sommes présents, notamment en s'appuyant sur les voix obtenues par la CGT aux élections professionnelles : chaque électrice, électeur CGT étant un adhérent potentiel.

III.120. - Implanter la CGT où nous sommes absents, dans les lieux de travail sans syndicat CGT, dans les catégories et collègues sans syndiqués. L'objectif est de mettre en place partout des dispositifs militants afin d'y implanter la CGT.

III.121. Cette ambition implique de s'adresser en particulier aux jeunes en prenant en compte les évolutions de leur rapport au travail et de leur mode de vie, en veillant à ce qu'ils s'intègrent à la vie syndicale et y assument des responsabilités.

III.122. Réunir régulièrement en congrès ou en assemblée générale l'ensemble des syndiqués afin d'examiner l'efficacité du fonctionnement du syndicat, son périmètre, son environnement et son évolution.

III.123. S'emparer de cet examen pour prendre part à la réflexion et créer les conditions de l'accueil des nouveaux syndiqués, en lien avec le dispositif national « accueil adhérent ». Prendre des dispositions pour intégrer la continuité syndicale, des retraités, des ICT et de la jeunesse, des privés d'emploi et précaires, dans chaque syndicat.

III.124. Établir des priorités, définir des cibles, croiser en permanence professions et territoires, en insistant sur les efforts que doivent déployer conjointement les UL, UD, FD pour le développement de syndicats d'entreprise, de syndicats locaux professionnels, et de syndicats de zone ou de site.

III.125. Accompagner chaque projet de syndicalisation de la formation « renforcer la CGT : des principes, des actes ».

III.126. Mettre en place à tous les niveaux de l'organisation des animateurs ou animatrices à la vie syndicale, renforcer leur rôle, les former à leur mandat et notamment sur les tâches de syndicalisation et donc à la démarche par projet.

III.127. Tirer tous les enseignements des initiatives prises autour des champs professionnels et des espaces revendicatifs communs, ainsi que des conférences territoriales qui se sont tenues pour aider toutes les organisations en particulier les syndicats à s'inscrire activement dans ces démarches.

III.128. La défense des intérêts et des revendications des retraités, qu'ils soient organisés professionnellement ou localement, appelle l'impulsion et la coordination de leur activité sur le lieu de vie.

III.129. Veiller aux coopérations indispensables entre toutes les organisations de la CGT en recherchant en permanence la concertation dans le respect de nos règles de vie. Mettre en place tant au niveau des structures professionnelles et interprofessionnelles, que de la confédération des dispositifs de suivi de cette politique de syndicalisation.

III.130. La CGT souhaite placer la, le syndiqué-e au cœur du dispositif du syndicat et pour cela décide :

III.131. Maintenir une offre de formations la plus large possible, correspondant aux besoins de nos adhérents, nos militants.

III.132. Participer à l'amélioration à tous les niveaux de notre organisation, de nos dispositifs de formations syndicales. En premier lieu en accroissant le nombre de nos formateurs.

III.133. Orienter l'activité des élus et mandatés pour permettre à tous les syndiqués d'être de véritables acteurs et décideurs des décisions du syndicat pour un véritable syndicalisme d'adhérents, ce qui nécessite aussi de réunir très régulièrement les syndiqués.

III.134. Faire connaître et mettre réellement en œuvre les trois chartes déjà adoptées :

III.135. – La charte de la vie syndicale

III.136. – La charte de l'élu et mandaté

III.137. – La charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes