

DOCUMENTS DE CONGRÈS

Document d'orientation

Propositions de
modifications statutaires

Amendements

Candidatures

Documents de référence

Les statuts actuels

la
cgt

51

la
cgt
CONGRÈS

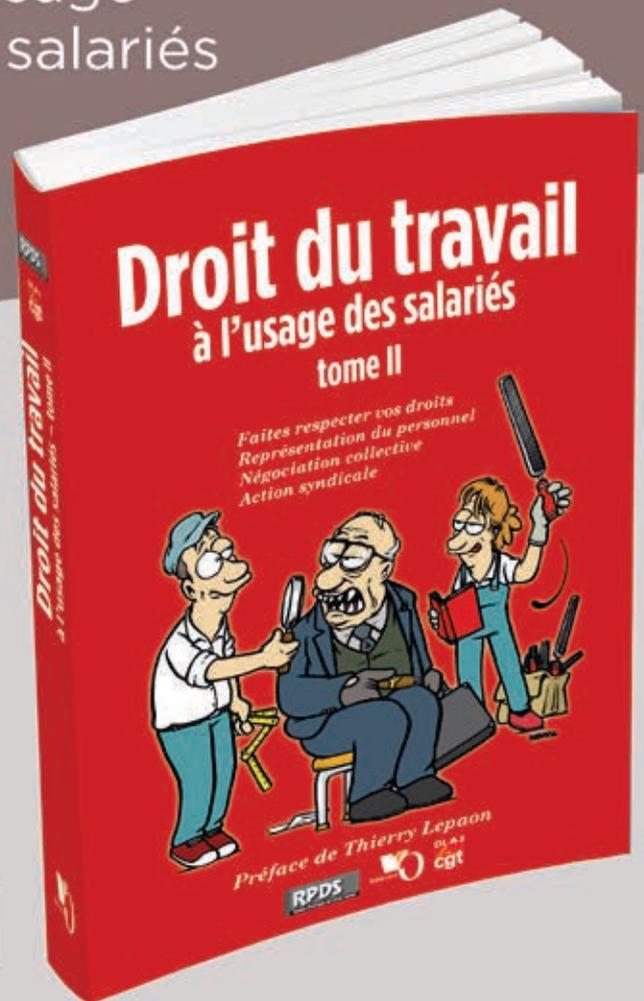
la
cgt
MARSEILLE

la
cgt
18 → 22 AVRIL 2016

- Droit syndical
- Négociation collective
- Institutions représentatives du personnel
- Droit de grève

Le guide incontournable consacré aux relations collectives du travail

600 pages
Prix : 40 €



www.nvo.fr



Bon de commande **Droit du travail tome II**

Entreprise (si nécessaire à l'expédition) _____ Fédération _____

Nom _____

Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

Tél. _____ Mail _____

Code article	Désignation	PU TTC	Quantité	Montant
01140646	Droit du travail tome II	40 €		
	Frais de port			5,00 €
	Total de la commande			

Code origine : mag

Règlement par chèque n° _____ à l'ordre de la NVO

Banque : _____

Bon de commande et règlement à adresser à :

La Vie Ouvrière - Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

Tél.: 01 49 88 68 07 / 01 49 88 68 50 - Fax: 01 49 88 68 66



51^e CONGRÈS MARSEILLE 18 → 22 AVRIL 2016

Pour préparer le 51^e congrès de la CGT qui se tiendra à Marseille du 18 au 22 avril 2016, nous publions deux hors-série du *Peuple*.

Dans le premier hors-série : le document d'orientation, les propositions de modifications statutaires qui seront amendables et soumises au vote. Seront également soumises les mises à disposition pour la future commission exécutive confédérale et commission financière de contrôle.

Dans ce premier numéro se trouvent les fiches à remplir pour les amendements et pour les comptes rendus des assemblées syndicales.

Enfin, afin d'aider à la préparation de ce congrès, nous publions : Les statuts actuels dans leur intégralité.

Les « documents de références » qui aident à la compréhension du document d'orientation et des résolutions soumis aux syndicats. Ces textes reprennent des orientations antérieures adoptées dans nos congrès et instances démocratiques. *En conséquence, cette dernière partie du document n'est pas amendable.*

Dans le second hors-série : le rapport d'activité, le rapport financier et le rapport de la commission financière de contrôle qui seront soumis au vote.

SOMMAIRE

Document d'orientation	4
Propositions de modifications statutaires	54
Modalités d'amendements et de débat	60
Candidatures	64
Documents de référence	66
Les statuts actuels	79
Les règles de vie	86
Annexe financière	89

I Le Peuple

Organe officiel de la CGT

Éditeur principal : la CGT
263, rue de Paris 93516 Montreuil Cedex

Éditeur délégué : Nouvelle SA La Vie Ouvrière, 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil Cedex

PDG : Agnès Naton

Directeur de la publication : Philippe Texier

Rédaction en chef : Bruno Jardin

Édition et rédaction graphique :
Les équipes de la NVO

Préresse et fabrication : Les équipes de la NVO

Photos : Bapoushoo

CGT : Abonnement un an : 53 euros (75 euros avec le supplément). À partir de cinq : 48 euros (69 euros avec le supplément). Au numéro : 2,90 euros

Hors CGT : Abonnement un an à 77 euros (106 euros avec le supplément)

Au numéro : 6,30 euros

Abonnement étranger : 109 euros (143 euros avec le supplément)

Numéro d'archives
(antérieur à 2000 + frais d'envoi)

Impression : Rivet-PE, Limoges

Hors-série n° 1/51^e congrès

Ce numéro a été tiré à 27 000 exemplaires.

ISSN : 0031-661X

Dépôt légal janvier 2016



Document d'orientation du

Marseille du 18 au 22 avril 2016

1. Préambule

2. Cent vingt ans après sa création, la CGT, comme les autres organisations syndicales, arrive à un moment où elle doit se poser des questions sur son avenir. Elle doit s'interroger sur le lien avec les salariés.
3. Pour y répondre, cinq thèmes jalonnent le document d'orientation : démarche syndicale, construction des luttes, relation avec les autres organisations, syndicalisme européen et mondial et démocratie dans la CGT.
4. Le plan de visite des syndiqués et des militants dans leur syndicat, au plus proche des lieux de travail, constitue le socle fondateur du document d'orientation. C'est ainsi que 2 000 syndicats ont été rencontrés en amont du congrès, dans le cadre d'une préparation et d'une démarche exceptionnelles.
5. Car le congrès confédéral de la CGT, c'est bien le congrès des syndicats de la CGT. C'est bien à eux de discuter, de définir les orientations à mettre en œuvre collectivement.
6. Les cinq points du 51^e congrès que nous avons souhaité mettre en débat auprès des syndiqués sont en phase avec les préoccupations rencontrées dans les syndicats. Les questions autour de la stratégie des luttes, du syndicalisme rassemblé, de la démocratie interne et de notre conception de la vie syndicale, la place des jeunes, des femmes, des ingénieurs, l'enjeu de la syndicalisation... reviennent de façon récurrente. La question du travail, de la souffrance qu'il engendre, est évoquée systématiquement.
7. À l'instar d'une préparation exceptionnelle, nous avons voulu un document avec une présentation innovante, pour qu'il soit véritablement le document de toutes et tous, et aussi de l'activité à venir. Si le document est examiné à l'extérieur, les syndiqués doivent pouvoir avant tout se l'approprier, car les orientations doivent pouvoir être mises en œuvre.



51^e congrès fédéral

8. Sa forme, son volume doivent permettre la lecture du plus grand nombre. Favoriser la lecture ne veut pas dire un manque de contenu, ni d'affirmations fortes sur nos ambitions sociales pour des alternatives aux politiques d'austérité que nous subissons en France et en Europe.
9. Ainsi, ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas largement développées que nous manquerions d'ambitions revendicatives. Bien au contraire, nous portons des questions revendicatives puissantes. La CGT a des propositions fortes et innovantes pour l'industrie, son maintien, sa modernisation, son développement, avec par exemple la relocalisation d'activités permettant de répondre à la fois aux besoins fondamentaux de la population en France et également de lutter contre la circulation aberrante des produits d'un bout à l'autre de la planète, avec les conséquences sur l'environnement que l'on connaît. Pour nous, les services publics sont l'élément essentiel du vivre-ensemble solidaire sur lequel est bâti le contrat républicain, à partir de la réponse aux besoins sociaux et de son apport à l'aménagement du territoire, à son développement. Notre conception de l'économie et de son financement postule que celle-ci se mette au service du progrès social et non pas de sa propre financiarisation. Nous développons le principe que c'est le travail, créateur de richesses, qui doit financer la protection sociale. Nous revendiquons les différents droits d'accès à l'éducation, à la formation, à la qualification, à l'information, à la communication, aux transports, aux sports, aux loisirs, à la culture... comme autant de facteurs d'émancipation du salarié, au-delà du monde du travail, en dehors de l'entreprise.
10. Notre campagne « Coût du capital », avec ses thématiques de réduction du temps de travail, d'augmentation des salaires et de reconnaissance des qualifications, montre que nous ne sommes pas en recul dans la bataille des idées, dans la bataille revendicative et que nous sommes force de propositions. La discussion ouverte sur le compte personnel d'activité démontre que les revendications et propositions de la CGT sur le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle, forgées il y a plus de quinze ans, sont d'une modernité sans faille.

11. Ces ambitions revendicatives, nous les affirmons tout au long de notre activité quotidienne, à travers la contestation des choix patronaux et de la politique gouvernementale, les propositions alternatives que nous amenons au débat, nos journées d'action et de mobilisation.
12. Le comité confédéral national des 17 et 18 novembre 2015, en procédant à la validation des repères revendicatifs, a décidé d'une réactualisation continue, permettant ainsi une meilleure articulation et complémentarité entre nos orientations, nos repères revendicatifs. Le tout formant un ensemble cohérent et structurant de notre activité.
13. Un document d'orientation n'efface pas le précédent, sauf à l'écrire. Il prend en compte les transformations mises en œuvre, comme celles induites par la révolution numérique pour mieux en poser l'importance. En cela aussi, il concourt à alimenter notre ambition revendicative. Le document d'orientation pour le 51^e congrès prolonge notre volonté d'ancrer et de structurer notre activité syndicale par le prisme du travail. Notre ambition de transformation sociale, à partir du réel des situations de travail, doit aujourd'hui prendre en compte les évolutions du monde du travail et ses exigences de démocratie, le besoin de solidarité de luttes et des formes d'action à réinventer avec les travailleurs eux-mêmes. Car, plus que jamais, ils ont besoin de faire entendre leurs voix, d'être plus forts ensemble pour gagner des nouveaux droits, le progrès social en France et dans le monde.
14. Avec son projet de nouveau statut de travail salarié, son exigence de démocratie sociale, la CGT porte un projet de transformation de la condition salariale dans le cadre d'un développement humain durable.
15. Le sens du travail change, en même temps que le capitalisme poursuit les mêmes objectifs avec une financiarisation de l'économie dramatique. Si les mœurs ont évolué, l'exploitation de l'homme par l'homme reste tristement d'actualité.
16. À la faveur de la mondialisation, de l'idéologie libérale, on assiste à la déconstruction du salariat. Elle est déjà bien avancée et pose le problème aux syndicats, plus à l'aise avec les travailleurs intégrés. Mais, aujourd'hui, ils doivent gérer les précaires, les jeunes, et même une forme de salariat déguisé, comme les auto-entrepreneurs. C'est un véritable éclatement du monde du travail. Prendre en compte l'éclatement du salariat est un défi pour notre CGT aujourd'hui.
17. Dans un contexte propice à la fragmentation sociale, la CGT doit jouer un rôle décisif pour développer la solidarité en faveur du progrès social.
18. Notre projet syndical est bien en place. Cependant, nous pouvons avoir les plus pertinentes des réponses, si nous n'arrivons pas à les faire prendre en compte, quelle en serait donc l'efficacité pour améliorer la situation sociale, économique, environnementale ? Quelle en serait l'utilité pour les salariés ?
19. Une question essentielle et centrale nous est donc posée, celle de l'efficacité du syndicalisme, de la CGT. Avec en corollaire la question de l'accessibilité de l'outil syndical, bien sûr ; autrement dit, une organisation au plus proche des salariés. Une confédération plus et mieux au service de ses organisations.
20. C'est cet enjeu que nous avons aujourd'hui à relever. C'est bien à partir des syndicats que la discussion doit être menée pour donner vie et poids à nos propositions revendicatives, pour gagner, dans un double mouvement, amélioration du quotidien pour les salariés et transformation sociale. Réaffirmer notre conception d'un syndicalisme de syndiqués, tournée en priorité vers les salariés face à

une volonté gouvernementale, patronale, voire, portée par d'autres organisations syndicales, de le professionnaliser reste essentiel.

21. La « sur-institutionnalisation » et la « dépolitisation » peuvent être deux écueils pouvant nuire à l'efficacité de notre syndicalisme. Il ne s'agit pas de délaisser à tous les niveaux les lieux de dialogue et de démocratie sociale, mais de ne pas rompre le lien avec l'activité syndicale, avec les syndiqués et les salariés. Il ne s'agit pas non plus de recréer un lien entre les syndicats et un parti, comme ça a pu exister, mais de remettre le syndicalisme sur les rails d'un projet de société. Penser la vie de la cité a été une force de la CGT, il faut que ça le devienne à nouveau. C'est en ce sens qu'il convient de renouer avec la culture du débat politique.
22. Les attaques sont sans doute européennes, et même à l'échelle de la planète, ce qui rend plus difficile la tâche des syndicats. Mais l'enjeu est là : contester ces politiques d'austérité et proposer des alternatives, mener le débat, montrer qu'elles sont possibles. Il s'agit également d'inverser les priorités européennes pour que le triple A monétaire et budgétaire de l'Europe soit un triple A d'un modèle social solidaire et protecteur de haut niveau. En jeu, permettre l'écoute des attentes et des revendications des salariés et des peuples, donner une réelle visibilité aux alternatives face à la crise, qu'il s'agisse du temps de travail, des salaires, de la place de l'industrie en Europe, des services publics...
23. Dans le contexte mondial actuel auquel sont soumises les populations, la CGT lutte pour un mieux-disant pour tous, pour le désarmement et un monde en paix pour le progrès social sur l'ensemble de la planète. Pour cela, nous agissons dans un cadre national, mais aussi européen et international.
24. La CGT est l'objet de critiques relayées par une partie de la presse, parce que même si elle est viscéralement attachée au syndicalisme rassemblé, soucieuse de la recherche de l'unité d'action syndicale, elle n'entend pas pour autant se fondre dans un syndicalisme où tout le monde serait dans le même moule. Les résolutions qui suivent ont pour objectifs, pour la CGT, d'être toujours plus incontournable dans le paysage national et syndical ; d'être toujours plus forte car avec des adhérents toujours plus nombreux et mieux formés, informés, pour pouvoir mettre nos propositions au centre des discussions et faire avancer toujours plus loin les revendications à l'aide d'un rapport de forces durable et à la hauteur des enjeux.





25. Thème 1 : « Notre démarche syndicale »

26. La CGT a cent vingt ans d'histoire ; cent vingt ans de conquies sociaux, à partir d'une démarche en prise avec les salariés. Une démarche qui vise, à partir des besoins des salariés, à bâtir des propositions, à les revendiquer, à lutter, à établir un rapport de forces avant de négocier. C'est cela un syndicalisme qui conteste, propose, agit et négocie.

27. Quelques repères historiques

28. La CGT est née en 1895 de la volonté du salariat de s'organiser collectivement face au patronat.

29. En 1902, le congrès de Montpellier a promu un syndicat basé sur le fédéralisme : la CGT s'organise à la fois sur « la dimension professionnelle et géographique des salariés ».

30. En 1906, la Charte d'Amiens entérine sa spécificité qui est de lier la lutte quotidienne pour des améliorations immédiates sur les lieux de travail, entreprises et administrations, comme indissociable de notre visée de transformation de la société. C'est cela que nous appelons la double besogne, qui demeure d'actualité. Une démarche syndicale qui ne trie pas les priorités entre « petites » et « grandes » revendications, une démarche syndicale qui vise à s'occuper du « carreau cassé » tout en agissant, en cohérence, pour une transformation sociale.

31. Un syndicalisme qui allie amélioration immédiate et transformation sociale

32. Cet affrontement de classe, le travail contre le capital, est plus que jamais d'actualité, même s'il est dans les médias et la pensée dominante peu évoqué, voire dénié. Il est le marqueur de toutes les lois prises par le gouvernement, à l'écoute du Medef, qui se traduit par un coût du capital de plus en plus lourd et accaparant, dans des proportions de plus en plus grandes, la richesse produite par les salariés. Pour autant, sous la pression idéologique du patronat et des gouvernements qui l'accompagnent, tout est fait pour que la lutte des classes s'estompe

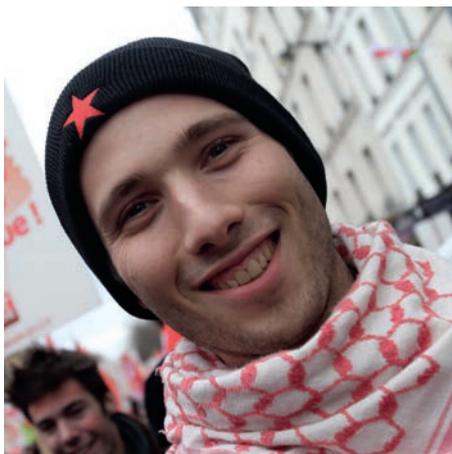


et notre rapport aux salariés »

dans la conscience des salariés et des syndiqués. Cela peut se traduire par un patronat qui, désirant dicter sa loi comme bien commun de l'entreprise, impose l'ordre du jour et le calendrier des négociations. Il n'hésite pas à présenter aux salariés des outils d'intégration pour son propre intérêt comme des avancées sociales (intéressement, actionnariat salarié...). Cette activité institutionnelle est portée par les élus et mandatés qui ont un rôle prépondérant.

33. Le patronat veut nous imposer un syndicalisme délégataire. Les syndicats se plaignent souvent d'être « noyés » par les réunions de leur entreprise, collectivité ou administration, et disent n'avoir que peu de temps pour organiser des rencontres régulières avec les syndiqués et les salariés pour discuter de leurs préoccupations. Parfois, la communication va directement de la direction ou des élus IRP aux salariés, sans information préalable, ni implication des syndiqués.
34. **Un syndicalisme qui articule les revendications des entreprises à leur prise en compte à partir des territoires**
35. Réforme territoriale et réforme de l'État sont deux réformes complémentaires qui nous font entrer dans une nouvelle ère politique et sociale de notre pays, sous l'impulsion des institutions européennes. Dans les territoires, de nouveaux espaces se construisent sur des fondements économiques, sociaux, politiques et industriels essentiellement fondés sur la spécialisation territoriale au service, d'une part, de la compétitivité des entreprises, et, d'autre part, des impératifs de la finance et du marché mondialisé.
36. Ce ne sont plus les citoyens et leurs besoins existentiels qui façonnent les lieux de vie, mais l'entreprise qui détermine l'organisation d'un lieu, la présence d'infrastructures, les possibilités d'y vivre pour certaines catégories de salariés. Ce n'est plus la sociologie d'une population qui guide les politiques publiques, mais la réponse aux besoins du moment des entreprises présentes sur ce territoire. Ce ne sont plus les élus qui décident de l'aménagement du territoire en fonction des besoins des habitants, mais une entité distante répondant directement aux directives ministérielles.

37. Ces enjeux d'aménagement affectent les conditions de travail et de vie des salariés, des privés d'emploi, des retraités, et plus globalement des populations. La CGT doit aider les salariés pour leur donner les moyens d'intervenir sur le sens et le contenu des politiques publiques.
38. Le renforcement de notre efficacité passe nécessairement par une nouvelle façon de travailler entre organisations professionnelles et organisations territoriales. Avec les nouvelles prérogatives et pouvoirs des régions et des métropoles, enjeux territoriaux et enjeux professionnels vont davantage s'imbriquer et vont être à dimension multisectorielle.
39. Les principales questions portent sur le sens à donner à l'activité CGT en territoires, penser la place de l'espace régional dans l'activité CGT, réunir les syndicats autour de projets concrets, notamment industriels, pour élaborer et porter les revendications, prendre en compte la réalité du nouveau couple grandes régions/métropoles, revendiquer les espaces de démocratie sociale en territoires et investir les lieux où la CGT peut peser, associer à cette démarche le réseau des élus et mandatés.
40. Pour cela, il est proposé d'engager les démarches suivantes :
41. travailler à une confédéralisation de l'activité CGT en régions par la participation des professions au sein du comité régional CGT ;
42. réfléchir à faire du comité régional CGT un lieu d'impulsion et de mutualisation de moyens pour des objectifs revendicatifs et de vie syndicale ;
43. inviter les professions à favoriser une activité professionnelle en régions, à intégrer les nouveaux enjeux territoriaux désormais le plus souvent multisectoriels et à participer à la confédéralisation de l'activité à l'échelle régionale ;
44. envisager des modifications statutaires concernant les comités régionaux lors du 52^e Congrès de la CGT.
45. **Un syndicalisme qui équilibre activité institutionnelle et proximité avec les syndiqués, les salariés**
46. Tout cela peut influencer sur les motivations des salariés à se syndiquer. Dans ce cadre, l'activité revendicative passe au second plan. Le syndicat devient une assurance individuelle, prestataire de services, à la fois au sens de la défense de



dossiers individuels qui monopolise une grande partie du temps et des moyens syndicaux que par la gestion des œuvres culturelles et sociales, sans que celle-ci le plus souvent soit un élément de revendication. Il n'est dès lors pas étonnant que des syndicats déplorent le manque de participation des syndiqués aux assemblées générales.

47. Lucide sur ces dangers, la CGT se doit de réaffirmer notre conception d'un syndicalisme d'adhérents et de militants, tourné en priorité vers les salariés, face à une volonté gouvernementale, patronale, voire d'autres organisations syndicales, de l'institutionnaliser et d'en faire une caste d'experts, et même à dériver vers un syndicalisme professionnalisé au sein d'institutions représentatives du personnel hypercentralisées.
48. Établir un équilibre entre institutionnel et proximité des salariés s'impose. Il nous faut, à tous les niveaux, y compris de l'entreprise, être moins dépendant de l'agenda patronal ou gouvernemental, aller négocier pour obtenir des avancées à partir des cahiers revendicatifs.
49. Fixer les priorités revendicatives demande que ce soit véritablement les syndiqués qui donnent des orientations. Les syndiqués organisés dans la proximité ont plus de facilité à prendre l'avis de leurs collègues. Pour s'assurer que les propositions de la CGT sont en phase avec les revendications exprimées par les salariés, il nous faut les confronter à ce qu'en pensent les salariés eux-mêmes. Cette démarche permanente de consultation concourt de la sorte à interagir avec nos orientations. Nous ne souhaitons pas décider à la place des salariés de ce qui est bon ou non pour eux.
50. Rester au contact des salariés et demeurer accessibles nécessite de ne pas globaliser, de ne pas interpréter, de faire participer, d'accompagner, de travailler avec les salariés, de les impliquer dans la démarche revendicative. Il y a un intérêt pour l'action collective et le syndicalisme dès lors qu'ils se présentent comme des espaces d'initiatives où chacun peut dire, faire, jouer un rôle, là où les directions d'entreprise jouent la peur et le silence. L'efficacité du syndicalisme, en premier lieu, se joue dans la défense quotidienne des salariés, aux plans individuel et collectif, dans la capacité à construire du commun à partir de réalités éclatées. Les rapports de forces globaux changent dès lors que l'action syndicale est en mesure d'intéresser et de mobiliser les salariés sur leurs lieux de travail et de vie. C'est là qu'elles et qu'ils sont les plus à même de mesurer leur capacité à inverser le cours des choses, dès lors qu'ils et elles s'engagent, agissent et pèsent sur les choix.

51. La formation pour gagner en efficacité

52. La formation syndicale est indispensable pour mener à bien notre activité. Elle doit être accessible à tous nos syndiqués. Aujourd'hui, seulement 10% des nouveaux syndiqués en bénéficient. Si les contenus ont été revus et actualisés, des efforts restent à faire, des réflexions sont à engager pour la mettre à disposition des 90% de syndiqués manquants. Durée des sessions, lieux décentralisés, modules complémentaires adaptés aux syndicats sous le ressort des organisations territoriales et professionnelles de la CGT, élargissement de la formation de dirigeants aux directions syndicales... sont autant de questions qui se posent et qui nécessitent de conquérir de nouveaux droits. Pour ce faire, il nous faut aussi relever le défi de se doter partout de directions de syndicat capables d'impulser une vie syndicale régulière comprenant la transmission des savoirs et savoir-faire.

53. Le travail au cœur de l'activité revendicative

54. Dès le 49^e congrès, nous avons décidé de redimensionner le travail, son contenu, ses conditions d'exercice, sa finalité, qui sont au cœur de la vie de tous les jours.
55. À l'occasion du plan de visite, beaucoup de syndicats témoignent du mal-être au travail des salariés. La transformation des organisations de travail, le lean management qui en découle, l'augmentation du temps de travail, son intensification que les nouvelles technologies induisent lorsque le droit à la déconnexion n'est pas respecté, ont un fort impact sur la vie au travail, la vie personnelle des salariés. De même, le triptyque « objectifs quantifiés, évaluation individualisée, primes au mérite » heurte les salariés sur le sens qu'ils veulent donner à leur travail et leur volonté de bien faire le boulot.
56. Les réorganisations ont des conséquences directes sur le travail des salariés (souffrance, conditions de travail qui se détériorent, non-reconnaissance des qualifications, niveaux de productivité, isolement, peur, mal-travail, épuisement professionnel...), mais sont cause aussi pour les agents publics ou les salariés exerçant une mission de service public d'une difficulté grandissante à répondre aux besoins des usagers.
57. Représentants du personnel, mandatés CHSCT, médecins du travail, ergonomes, chercheurs soulignent, au-delà de la remise en cause d'un partage des richesses produites par le travail qui se fait de plus en plus au profit du capital, la nécessité d'une transformation des conditions de travail et de sa revalorisation.
58. Rendre le travail émancipateur, lui redonner sens exige de sortir de cette vision du travail subi. Chaque jour, les salariés mettent beaucoup d'énergie, d'intelligence, de savoirs et savoir-faire pour dépasser cette situation. À partir de bien vivre son travail, le fil se déroule vers bien vivre de son travail. À une démarche de santé au travail, où nous serions malades au travail, les syndicats déploient une démarche revendicative où c'est bien le travail qui est malade et qu'il faut changer !
59. Agir sur son travail, c'est aussi se construire soi-même et être facteur de bonne santé.
60. Les expériences engagées sur cette démarche montrent qu'à partir des situations concrètes de travail, nous pouvons engager une démarche revendicative qui va de la transformation du travail à la bataille pour l'emploi, pour la formation professionnelle, pour les salaires, pour la réduction du temps de travail... et donc peser sur la stratégie de l'entreprise. Elle permet également des adhésions nombreuses à la CGT.
61. Même si les effets ne sont pas mesurables immédiatement, cette démarche suscite l'adhésion des salariés, intarissables sur leur travail, et qui n'hésitent pas à remplir les questionnaires à partir desquels les syndicats formulent des propositions. C'est une façon neuve, efficace, ancrée à l'entreprise ou à sociaux.
62. Depuis plus de vingt ans, les multinationales et les grands groupes s'imposent avec pour seule finalité la rémunération la plus élevée possible du capital. Face à de nouvelles formes d'actionariat et un capitalisme mondialisé, organisé depuis longtemps, qui délocalise la production et externalise en sous-traitant les services, les repères sont brouillés et le travail, ses formes d'organisation, se modifient sous l'effet notamment des nouvelles techniques d'information et de communication. Le patronat a déjà segmenté le « salariat du futur » en un salariat classique, des travailleurs indépendants et un salariat collaboratif (bénévolet) à travers ce qu'il produit sur Internet. L'hyperprécarisation en est un second aspect : 9 salariés sur 10 sont recrutés en CDD, dont les durées sont de plus en



plus courtes. La mise en compétition entre les salariés est de rigueur. L'insécurité devient la norme et certains – à l'extrême droite en particulier – ne se privent pas de chercher à opposer les uns aux autres.

63. L'on recense plus de un million d'auto-entrepreneurs, près de 40 000 salariés en portage salarial et un développement conséquent des formes d'« ubérisation ». Cette situation revêt une dimension internationale. Ainsi aux Pays-Bas, par exemple, 30 % des salariés ne sont plus sous contrat. Les syndicats ont décidé de syndiquer les travailleurs dits indépendants, mais qui, en réalité, conservent un lien de subordination fort à l'entreprise pour laquelle ils exercent leur activité. L'indépendance juridique, faisant du travailleur un « non-salarié » et donc ne bénéficiant pas des droits acquis par le salariat, masque mal la totale dépendance économique. Plus de 9 auto-entrepreneurs sur 10 gagnent moins que le Smic. À travers cette nouvelle forme d'emploi se pose la question d'un nouveau statut du travail salarié pour combattre une nouvelle forme d'exploitation.

64. Le syndicat de toutes et tous les salarié-e-s

65. Malgré la modification du travail et de l'emploi, les syndiqués restent très attachés au syndicat comme structure de base. L'appartenance à une communauté de travail est de plus en plus difficile à percevoir. Aujourd'hui, le collectif de travail comprend beaucoup de salariés de statuts différents et des lieux éclatés, avec des salariés qui n'appartiennent quelquefois pas à la même entreprise. Les syndicats éprouvent de grandes difficultés à s'adresser à l'ensemble des salariés intervenant dans le processus de production, du fait de la disparité de situation, voire de la structuration des organisations de la CGT, parfois trop cloisonnées, qui constitue des freins au déploiement et à l'activité.

66. Au regard de ses valeurs, de sa finalité, la CGT se doit d'être le syndicat de tous à partir de la diversité, des histoires et parcours professionnels.

67. La CGT ne rayonne que sur 25 % du salariat, un salariat aujourd'hui éclaté. 60 % de ses adhérents travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés. Au regard de ce contexte, il n'est pas possible de rester centré sur le seul noyau CDI-grandes entreprises. Ce n'est plus là que travaille la majorité des jeunes qui, notamment les moins qualifiés, n'entrent plus dans l'emploi par la porte du CDI et les salariés qui relèvent du travail externalisé et sous-traité y échappent. Les cinquante dernières années ont aussi connu une tertiarisation du salariat, avec en parallèle une précarité des femmes, en particulier dans le secteur tertiaire et des temps partiels imposés.

68. L'un de nos plus grands chantiers est là : être présent aux côtés de ces salariés fragilisés de par leur statut, auprès des jeunes et auprès de cette catégorie de

précaires difficilement atteignable, hormis par les réseaux familiaux ou connaissances, qui n'est inscrite nulle part. On a tendance à passer à côté d'eux sans les voir. Dans certaines entreprises, la boîte d'intérim est au cœur de l'usine, c'est la deuxième « RH », et c'est là aussi où nous devrions redoubler d'efforts.

69. La syndicalisation des jeunes est un enjeu. Ils vivent en complet décalage entre ce qu'ils ont appris dans le cadre des études sur la vie des entreprises et la réalité du monde du travail. C'est la conséquence des stratégies des entreprises qui cherchent à éviter toute cohésion, tout repère commun entre salariés en clivant, en externalisant, en ayant recours aux contrats précaires, à l'intérim.
70. Si les jeunes sont attachés à leur individualité, ils sont loin d'être individualistes ; leur capacité à se mobiliser autour de questions sociétales le démontre. Même si cette mobilisation ne revêt pas toujours les formes classiques de l'action syndicale. Si l'expérience est une qualité, il nous faut savoir leur faire place, savoir les écouter, accepter des réflexions et des modalités d'action différentes, être réceptifs aux idées nouvelles, de même qu'aux nouveaux modes de communication, réseaux sociaux ou autres. C'est ainsi que les jeunes s'identifieront à la CGT.
71. Le nombre d'ingénieurs, cadres et techniciens dans les entreprises est croissant. Ils représentent désormais, dans certains secteurs, les salariés les plus nombreux. Leur situation particulière, eu égard au niveau d'autonomie, de qualification, de responsabilité sociale, voire d'impact significatif de leur travail sur d'autres catégories, implique de franchir un cap dans leur prise en compte et beaucoup de syndicats se disent en difficulté pour aller au contact de cette catégorie socioprofessionnelle.
72. Le développement pérenne d'une activité spécifique est une des réponses, afin que la CGT apparaisse plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est une nécessité pour mieux se comprendre entre les différentes composantes du monde du travail. C'est une nécessité aussi pour éviter les fractures entre catégories de salariés préjudiciables à la communauté de travail.



73. L'utilisation et le développement de l'Ugict-CGT, outil spécifique de déploiement de la CGT et du rassemblement du salariat, visent à ne pas laisser les ingénieurs, cadres et techniciens seuls face à un syndicalisme corporatiste de mise en opposition des salariés ou isolés face aux directions.
74. En France, 90 % des entreprises sont de petites structures ou organisées sous forme d'établissements de petite taille, qui emploient plus de 3,5 millions de salariés. Ces dernières années, la part des salariés travaillant dans des établissements de moins de vingt employés a connu une forte augmentation, jusqu'à atteindre les 40 %, dont 26 % dans les TPE. Inversement, celle des salariés présents dans les établissements de plus de 500 employés est passée de 20 % à 11 %. Les salariés des TPE ont placé, lors du précédent scrutin, la CGT en tête des organisations syndicales, confortant au niveau interprofessionnel notre première place.
75. Notre volonté est de prendre en compte tous les salariés, de s'adresser aussi bien à ceux des TPE où nous ne sommes pas implantés ou très peu qu'à ceux des grands groupes quand nous sommes organisés pour défendre leurs droits. Cela nous demande la construction d'un syndicalisme CGT qui s'identifie et corresponde aux besoins des salariés des TPE, de l'artisanat, des particuliers employeurs, des professions libérales.
76. Réussir notre déploiement dans les TPE avec un syndicalisme adapté, c'est aussi conforter la représentativité de la CGT.
- 77. Adhérer à la CGT, tout au long du parcours professionnel, tout au long de la vie**
78. En moyenne, la CGT enregistre entre 41 000 et 50 000 nouveaux adhérents chaque année. Notre ambition relative au million de syndiqués serait déjà largement satisfaite, à la fois si cette progression était une donnée commune pour toutes les professions et territoires, et si on arrivait à pérenniser nos adhésions. Plusieurs causes à cela : mobilité des salariés, perte d'emplois, peu de continuité entre le passage d'actif à retraité avec une perte de 7 syndiqués sur 10, beaucoup de salariés syndiqués dans les permanences juridiques qui, une fois leur dossier jugé, rendent leur carte, problème de structuration de nos adhésions en ligne...
79. Pour autant, pour être un syndicat de transformation sociale, la continuité syndicale tout au long de la vie et des transitions professionnelles est une nécessité ! Si le nombre d'adhérents actifs progresse depuis 1991, dans le même temps le nombre d'adhérents retraités diminue considérablement.
80. Cela nous impose donc de revoir l'articulation :
81. – entre actifs et retraités,
82. – entre professions et territoires.
83. Il nous faut repenser notre structuration, afin de ne perdre aucun syndiqué, dès lors qu'il change ou qu'il perd son emploi ou qu'il change de zone géographique.
84. Concernant l'articulation entre professions et territoires, il nous faut resserrer les liens entre les unions départementales et les fédérations, en renforçant la collaboration des deux structures au plus près des syndiqués et des salariés. Tout comme il faut aussi conforter les liens entre les fédérations, les structurations économiques, l'évolution du salariat ne permettant plus de travailler « chacun chez soi », les « uns à côté des autres », mais bien à revoir les périmètres, les interactions, le travail croisé face à un monde du travail qui bouge et des territoires en basculement.

85. RÉOLUTION 1

86. Pour un syndicalisme d'adhérents en proximité des salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :

87. – à gagner la consultation régulière et pérenne des salariés. C'est à la condition que nos revendications soient comprises et partagées par eux que nous gagnons le rapport de forces nécessaire à la transformation de la société ;

88. – à construire une démarche revendicative à partir des préoccupations et du vécu des salariés au travail afin de se réapproprier le travail et de bâtir les revendications.

89. Pour un syndicalisme qui équilibre institutionnel et temps passé auprès des salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :

90. – à porter les revendications de la CGT dans tous les lieux où sont débattues les questions de défense des salariés. C'est en prenant appui sur les syndiqués et les salariés que la CGT est force de propositions. La CGT a fait le choix d'être présente dans tous les lieux où se négocient les droits des salariés pour défendre leurs intérêts ; pour autant, cela ne veut pas dire se laisser enfermer par l'agenda patronal. La pertinence de la présence de la CGT, dans quelque réunion que ce soit, doit être réfléchi collectivement pour ne pas se laisser happer par l'institutionnel au détriment du temps passé avec les salariés ;

91. – à faire de la représentation de la CGT dans les différentes instances de dialogue et/ou de décision l'affaire de toutes les structures de la CGT pour ne pas être confiné à la seule sphère des experts. La place des élus et mandatés dans l'organisation, leur accompagnement sont de la responsabilité des syndicats pour qu'ils puissent être véritablement au service des aspirations des salariés, en phase avec les revendications de la CGT.

92. Pour une formation syndicale élargie et adaptée pour un syndicalisme de masse et de classe, la CGT et ses syndicats s'engagent :

93. – à former les syndiqués tout au long de leur parcours et vie syndicale. Il ne doit plus y avoir à la CGT un seul syndiqué qui n'ait pas reçu de formation. Dès lors qu'il décide d'adhérer à la CGT, le syndiqué aura une formation d'accueil et au minimum une formation de niveau 1 ;

94. – à ce que le tronc commun soit assuré par l'interprofessionnel. Il appartiendra aux organisations de mettre en place des formations complémentaires ou spécifiques et de tout mettre en œuvre pour que le syndiqué ait la formation la plus complète possible ;

95. – à former tous les dirigeants et « armer » les camarades en responsabilité à leur prise de mandat. La formation de dirigeant et des collectifs de direction des syndicats doit, autant que faire se peut, être développée ;

96. – à faire de la formation un outil et un vecteur de la syndicalisation en permettant aux salariés de découvrir la CGT, ses valeurs, ses fondements, ses revendications.

97. Pour un syndicalisme en phase avec l'évolution de la communauté de travail, sa structuration, la CGT et ses syndicats s'engagent :

98. – à ce qu'il n'y ait pas de syndiqués sans syndicats, et pas de syndicat sans vie syndicale ;

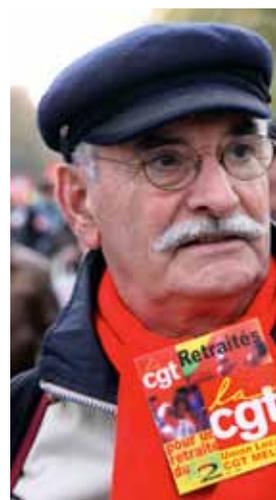


99. – à tout faire pour syndiquer tous les travailleurs, quel que soit leur statut, et les aider ainsi à lutter contre le lien de subordination. Pour cela, il faut approfondir le travail croisé professions/territoires dans le contexte des résolutions 4, 5 et 6 adoptées au 49^e congrès confédéral.
100. Le syndicat est la structure de base de notre organisation. Qu'il soit de site ou professionnel, il doit permettre aux salariés de se retrouver autour de revendications communes portées par la CGT.
101. Malgré tout, la structuration ne doit pas être un frein à notre volonté de syndicalisation. Pour redonner le sens du collectif aux communautés de travail, il nous faut faire évoluer la syndicalisation au regard de l'hyper-précarité qui explose ainsi que des nouvelles formes de travail qui, sans avoir le statut de salarié, n'en sont pas moins soumises à un lien de subordination économique et de dépendance à une entreprise. Il nous faut donc réfléchir à toutes les formes d'organisations possibles, afin de pouvoir syndiquer les auto-entrepreneurs, les salariés sous statut de portage salarial, les formes « d'ubérisation » de l'économie :
102. – à amplifier notre démarche en direction des jeunes et travailler avec les organisations syndicales de jeunesse, afin de renforcer la syndicalisation ;
103. – à développer notre syndicalisation envers les cadres, et travailler avec eux leurs revendications spécifiques, en créant, en développant et en utilisant les structures et les outils spécifiques que sont les unions fédérales et l'UGICT CGT ;
104. – à développer la syndicalisation des retraités ;
105. – à relancer la question de la carte syndicale permanente, qui devient un enjeu majeur pour assurer la continuité syndicale au regard des transitions professionnelles de plus en plus marquées, des mobilités professionnelles et géographiques et pour assurer le passage actif/retraité.
- 106. Pour donner force à des ambitions confédéralisées en territoire, la CGT et ses syndicats s'engagent :**
107. – à faire aboutir la réflexion sur l'évolution statutaire des comités régionaux au 52^e congrès.



108. Thème 2 : « La construction des luttes »

109. L'intervention des salariés est indispensable pour s'opposer aux choix de gestion capitalistes. La CGT s'applique quotidiennement à leur donner les moyens d'agir, d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.
110. La confédération, en impulsant sa démarche, en animant des campagnes, permet à toute la CGT d'aider les salariés à s'emparer de la stratégie de l'entreprise, de l'administration, afin que la finalité de leur travail réponde aux besoins sociaux.
111. C'est ce que l'on appelle le processus de construction des luttes.
112. Les luttes ne se décrètent pas, elles ne répondent pas automatiquement à des slogans, mais se construisent et s'organisent collectivement.
- 113. Alors comment et pour quel objectif ?**
114. L'objectif est d'accroître le rapport de forces pour satisfaire aux besoins et aspirations du monde du travail, avec les syndiqués, les salariés. Partir des besoins des salariés est essentiel pour gagner l'action collective.
115. Quels sont les ressorts de mobilisation du monde du travail ? Comment rassembler le plus grand nombre ? Avec qui se rassembler ? Comment fédérer les luttes ? Y a-t-il une hiérarchisation des luttes entre elles ? Avec qui et comment se décide leur poursuite ou leur fin ? Comment en mesurer l'efficacité ?
116. Un PDG d'une entreprise publique expliquait à ses managers qu'une lutte gagnante ou perdante se mesurait bien plus à l'état d'esprit, au sentiment des salariés, à la fin d'une grève, plutôt qu'au niveau du compromis en résultant.
117. Toutes ces questions nous renvoient d'abord à nos pratiques syndicales, à la qualité de vie syndicale et au niveau de syndicalisation.
118. Construire les luttes passe par la mobilisation des salariés. On part de « ce que les salariés ont d'abord dans la tête », de ce qu'ils vivent sur le lieu de travail, de leurs besoins. Dans le même temps, il s'agit d'informer CGT, de décrypter les stratégies patronales, d'ouvrir des perspectives pour combattre le fatalisme avec des propositions à la fois axes de transformation sociale et actions immédiates



ction des luttes »

pour améliorer leur quotidien au travail. C'est tout l'enjeu de la bataille des idées à mener par notre démarche revendicative, pour ne pas rester sur le terrain patronal. C'est une bataille permanente et de fond.

119. La CGT propose un contenu de lutte, à partir des repères revendicatifs, et une diversité de formes d'action permettant de rassembler le plus grand nombre dans l'action. Tout ce travail de propositions résulte de l'élaboration collective des syndiqués, à partir de leur connaissance des préoccupations des salariés et des repères CGT. Ce sont les salariés eux-mêmes qui sont au cœur des mobilisations, qui participent à l'élaboration des revendications et qui décident des formes du mouvement, de sa durée jusqu'à la signature ou non d'un accord. La CGT est en effet le porte-parole des salariés après avoir mené, animé le débat avec les salariés et fait des propositions. Ensuite, elle consulte les salariés et ceux-ci disposent.
120. Pour autant, une consultation n'équivaut pas à un sondage. Cela suppose d'être en capacité d'organiser une consultation la plus large possible des salariés sur le lieu de travail et dépend du rayonnement de la CGT, de son niveau de syndicalisation, de sa capacité à être la CGT de tout le salariat, d'où l'importance du taux de syndicalisation et de la représentativité de la CGT.
121. Si les luttes se construisent souvent en référence au métier, sur le lieu de travail, la nécessité d'accroître le rapport de forces et de créer des convergences pose l'enjeu de la fédération et de la confédéralisation des luttes.
122. Fédérer des initiatives revendicatives permet aux salariés de différentes entreprises, professions, connaissant des problématiques communes, d'agir ensemble pour donner plus de dynamique, d'écho à chacune des mobilisations. Cette convergence des mobilisations professionnelles, à l'échelle d'un territoire, porte des aspirations complémentaires.
123. Notre démarche revendicative s'inscrit dans « la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société ».
124. L'activité CGT part des réalités rencontrées par les salariés sur les lieux de travail et de vie. Elle les aide à construire leurs revendications sur l'organisation de travail, la stratégie de l'entreprise ou de l'administration et se prolonge sur de

grands enjeux de société, comme le devenir des services publics ou encore la politique industrielle du pays, en lien avec les questions de protection de l'environnement. C'est notre stratégie des luttes qui prend appui sur des aspirations sociétales fortes pour consommer et produire autrement, l'égalité de traitement, la citoyenneté pour dynamiser le mouvement social, renforcer le sens de son travail et l'attachement aux valeurs de démocratie.

125. Il appartient à la confédération de donner la portée d'ensemble d'une lutte, faire percevoir en quoi elle concerne l'ensemble des salariés syndiqués ou non, actifs ou retraités. C'est le cas en matière d'enjeux de société, de reconquête de la Sécurité sociale, de pérennité ou d'acquisition de droits sociaux pour tous, de répartition de la valeur ajoutée notamment. Le rapport aux usagers ou à la population est un élément essentiel du rapport de forces, à intégrer tant dans le contenu revendicatif que dans les formes d'action. La confédéralisation des luttes permet aussi d'initier des batailles en faveur de l'ensemble du monde du travail, en France, en Europe et dans le monde. Il s'agit de mieux appréhender les questions de solidarité, à travers, par exemple, des enjeux de protection sociale, et pas seulement pour ceux qui ont un emploi.
126. Les luttes sont un élément constitutif du rapport de forces à établir dans les négociations. C'est un point qui nous différencie d'autres organisations syndicales. La CGT ne négocie pas « à froid ». Cela suppose de mettre les négociations sous le contrôle des salariés, d'être en capacité d'informer, d'analyser, de proposer au fur et à mesure des négociations et d'offrir aux salariés des possibilités de se faire entendre pour influencer sur leur évolution.
127. L'unité syndicale, le rassemblement du salariat sont des éléments importants pour donner de la force aux luttes. Des actions centrées sur le métier dites catégorielles émergent dans un certain nombre de secteurs professionnels. Percutent-elles les convergences de luttes, le rassemblement des salariés ? Faut-il leur privilégier des actions sur des revendications plus larges et générales ? Comment éviter les risques du corporatisme ?
128. Viser le rassemblement n'équivaut pas à s'attendre les uns les autres. Les luttes de métier, loin d'être catégorielles, peuvent faire émerger des revendications de reconnaissance de qualification, d'utilité sociale du métier, d'égalité salariale femme /homme, voire de respect d'éthique professionnelle, de place et rôle de la mission exercée dans l'ensemble de la profession ou au sein de professions



différentes. Parce que l'on est confédéré, la CGT a les moyens de donner toute leur portée à ces luttes pour éviter le piège du corporatisme et le repli sur soi, leur donner l'oxygène nécessaire pour mieux les déployer.

129. Les luttes ne s'opposent pas.
130. Avec une bonne qualité de vie syndicale, la lutte devient quotidienne car le cahier revendicatif est toujours plein et les salariés – par l'action des syndiqués – sont en interaction permanente avec celui-ci.
131. C'est le but de notre ancrage qui permet la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés pour répondre à leurs besoins. Il doit nous permettre de faire converger leurs aspirations locales vers des revendications nationales.
132. Les appels locaux à l'action sur des revendications au plus près des salariés ont alors toute leur place dans les grands appels aux journées d'actions interprofessionnelles.
133. Rassembler les salariés dans les luttes dépend à la fois de la forme de l'action, du contenu revendicatif, des possibilités de victoire et de l'appréciation des propositions CGT.
134. Cela implique de ne pas sauter d'étapes dans le rassemblement du salariat, ni d'uniformiser en slogans généraux des appels à la grève. Chaque grande composante du salariat va d'abord réagir en fonction de son vécu et de ses contraintes de travail et si elle se sent directement concernée, puis selon les formes d'action en recherchant ce qui rassemblera le plus grand nombre.
135. La construction du rapport de forces est permanente. Le déploiement des syndiqués est ici essentiel. Le rapport de forces ne se mesure pas uniquement sur la capacité de mobilisation de la CGT et le nombre de grévistes. Il se mesure aussi sur le nombre de salariés qui partagent les valeurs de la CGT, plutôt que celles portées par le capital.
136. Cela passe notamment par la syndicalisation du plus grand nombre de salariés, quels que soient leur statut, leur catégorie socioprofessionnelle et les entreprises. Cela passe aussi par la représentativité issue des élections professionnelles. Le soutien de la population est également un élément de l'élévation du rapport de forces.



137. L'enjeu pour la CGT est donc d'être représentatif de tout le salariat pour mener cette bataille des idées, en prenant en compte les préoccupations et la situation des salariés dans leur diversité de statut, de genre ou d'âge.
138. Le déploiement quotidien des militants, en lien avec les structures de la CGT, permet d'organiser, de donner les moyens d'action aux salariés dans les déserts syndicaux. Cette démarche a déjà montré son efficacité dans des luttes emblématiques, comme celles des travailleurs sans papiers ou même dans les TPE.
139. Pour les ICT, il s'agit aussi de prendre en compte leurs rapports spécifiques au travail (autonomie, niveau de responsabilité, impacts sur les autres catégories de salariés, devoir de loyauté...) pour les organiser. Ils constituent souvent – eu égard à leurs rôle et place dans l'entreprise – un enjeu stratégique des transformations du travail, de l'entreprise, des modes de management, des garanties collectives. Leur implication dans l'action peut être stratégiquement importante, pourvu qu'ils puissent rassembler le plus grand nombre d'entre eux, quelle que soit la diversité des modes d'action proposés.
140. Si la CGT affirme son indépendance par rapport au politique (gouvernement, élus, partis), elle nie toute neutralité vis-à-vis des actions politiques, dans la mesure où celles-ci influent directement sur les conditions de vie et de travail des salariés actifs et retraités. Son objectif reste de permettre l'expression du salariat sur tout ce qui les concerne, afin de défendre leurs intérêts.
141. Ainsi, les luttes s'inscrivent aussi dans le champ de décisions politiques. C'est le cas lors d'un projet de loi où la CGT fait connaître ses propositions, ses désaccords éventuels sur des réformes, informe, consulte les salariés, crée des supports d'expression, appelle à la mobilisation. La question n'est donc pas d'avoir une posture syndicale par rapport à une posture politique, mais d'agir pour défendre et étendre les droits des salariés, à partir de toutes interventions adéquates : propositions de nouveaux droits, contributions aux textes de lois, pétitions, manifestations, recherche d'élargissement du mouvement, adresse à l'opinion publique, interventions auprès des élus...
142. La CGT peut aussi appeler à l'action avec d'autres composantes progressistes (associations, élus, partis politiques, ONG), afin d'élargir le rapport de forces, notamment lorsque des enjeux de société sont posés. Le mariage pour tous, la situation des migrants, les collectifs de défense des services publics, ou encore la votation citoyenne pour La Poste en sont des exemples.
143. Mais une condition reste alors indispensable : cette décision doit être prise dans le cadre de la mise en débat la plus large possible dans l'organisation syndicale, et en tenant compte des positions de la CGT. L'indépendance, l'identité CGT ne doivent en aucun cas être remises en cause.



144. RÉOLUTION 2

145. Pour le déploiement de la CGT, la CGT et ses syndicats s'engagent :
146. – à investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militants de la CGT hors de leurs lieux de vie et de travail et la rencontre des salariés là où la CGT n'est pas encore implantée. Toutes les structures de la CGT, en particulier les UL, sont là pour soutenir cette action ;
147. – à présenter des candidats aux élections professionnelles dans tous les collèges, notamment chez les cadres. C'est une des conditions pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est aussi un enjeu de la représentativité de la CGT ;
148. – à développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICT. L'Ugict-CGT et les organisations spécifiques professionnelles et territoriales, leurs travaux revendicatifs, sont à la disposition de toute la CGT pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat.
149. Pour la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :
150. – à rencontrer les salariés, et, à partir de leur vécu au travail, les aider à construire collectivement leurs revendications ;
151. – à décliner en parallèle les campagnes revendicatives de la CGT. Mener la bataille des idées au plus près des salariés permet l'appropriation collective des idées et valeurs de la CGT. C'est un élément essentiel dans la construction du rapport de forces ;
152. – à travailler l'ancrage de la CGT sur les lieux de vie et de travail. La mise à jour permanente du cahier revendicatif permet d'avoir un syndicalisme au plus près des salariés. Cela permet aussi le lien entre les réalités locales et les enjeux inter-professionnels, nationaux et internationaux.
153. Pour la mise en œuvre de notre démarche revendicative par toutes et tous, la CGT et ses syndicats s'engagent :
154. – à faire participer le plus largement possible les syndiqués aux prises de décision, pour qu'ils partagent l'esprit de notre démarche : contester, proposer, rassembler, agir, négocier, et recommencer ;
155. – à tenir informés et consulter régulièrement les salariés pour qu'ils soient en mesure de décider de l'action en rapport avec le cahier revendicatif.





156. Thème 3 : « Notre rapport avec les autres et le monde associatif »

157. Introduction

158. La CGT a pour vocation d'être une organisation syndicale qui traduit les besoins du salariat en revendications qu'elle élabore et porte en construisant le rapport de forces. Cette démarche revendicative ne se mène pas à partir d'une feuille blanche. Au contraire, la réponse aux besoins exprimés par les salariés s'établit à partir d'une visée de transformation sociale définie dans nos documents de congrès, dont le travail, dans toutes ses dimensions, est une des principales portes d'entrée.

159. Affirmer cette ambition de transformer la société, et y parvenir en construisant un rapport de forces dans un contexte de lutte des classes exacerbé, impose à nos militants et syndiqués de mener leur activité syndicale dans un environnement économique, politique et social qui exige un ancrage sociétal, et donc l'établissement de liens sociaux.

160. Les adhérents de notre organisation, comme les salariés qui se situent à sa périphérie, sont perméables au contexte défini par la vie dans l'entreprise et hors de l'entreprise. Cet environnement est évolutif, il ne modifie pas notre visée, mais il influe forcément sur les moyens pour parvenir à des conquêtes sociales ou à défendre des acquis menacés par les forces du capital, qu'elles soient patronales ou politiques.

161. Notre activité syndicale est également confrontée à des évolutions structurelles qui marquent notre époque :

162. – des formes différentes d'organisation du travail avec un salariat de plus en plus isolé, précarisé et qualifié ;

163. – une révolution du numérique qui modifie le rapport au travail, les méthodes de diffusion de l'information et multiplie les sources de communication.



es organisations syndicales, le politique

164. Il est une évidence, la bataille des idées que nous avons à mener se déroule dans un chamboulement informationnel permanent.
165. La vitesse de la transmission des données accélère la conduite de notre activité. Ce phénomène est d'autant plus complexe qu'il s'accompagne d'une méthode du zapping qui nous entraîne à des réactions immédiates, car une information chasse l'autre sans laisser de temps à l'analyse, à l'étude, à l'appréciation de la nature et à la qualité des éléments diffusés. Les relations humaines et sociales se trouvent considérablement modifiées par ce nouveau paradigme.
166. Il est essentiel de prendre en considération ces mutations parce qu'elles ont changé toutes les relations, qu'elles soient internes ou externes au monde du travail.
167. Une CGT utile, accessible, attractive, est naturellement une CGT qui ne peut ignorer les évolutions positives ou négatives de l'environnement sociétal, ni s'écarter de ce qui fait le quotidien des salariés, qu'ils soient actifs ou retraités. Notre objectif d'être un syndicalisme de masse nécessite de ne pas être coupé des réalités.
168. Mais une CGT efficace est une CGT qui ne se laisse pas dominer par son environnement. Elle doit donc s'efforcer de garder prise sur lui et de le maîtriser.
169. C'est dans cet espace nouveau et en révolution constante qu'il nous appartient de définir quels doivent être nos rapports aux autres formes organisationnelles de la société et à tout ce qui constitue notre champ d'action et d'intervention.
170. Définir les rapports aux trois principales de ces composantes sociétales est essentiel à l'efficacité de notre démarche syndicale et à la formalisation de notre activité revendicative. Ces composantes sont : les autres organisations syndicales, le politique et le monde associatif.

171. La CGT et les autres organisations syndicales

172. Depuis la reconnaissance légale des syndicats jusqu'aux différentes phases leur donnant de réels droits, le patronat, avec l'aide de certaines forces politiques, a toujours cherché à remettre en cause nos acquis sociaux en la matière.
173. La division syndicale opérée par la création d'autres organisations syndicales que la CGT et la CFTC, que nous pouvons considérer comme formations originelles, est essentiellement liée à des divergences idéologiques. Le patronat, et pour une part le politique, ont su utiliser ces divisions à leur profit. Observant la force dont se sont dotés les salariés en s'organisant en syndicat de masse, les puissances capitalistes ont cherché à rééquilibrer en leur faveur le rapport de forces instauré qui se définit par la lutte des classes. Même si les divisions syndicales ne sont pas que le fait d'influence externe, celles-ci ont contribué à leur aboutissement et aux différentes scissions qui ont traversé l'histoire du syndicalisme. Mais, l'effet n'étant pas encore suffisant pour le patronat, ce dernier a toujours cherché à amplifier les divisions avec la constitution d'organisation des salariés sous des formes catégorielles, corporatistes ou régionalistes, par la création d'unions de syndicats autonomes ou des coordinations. Nous pourrions citer dans cette énumération des syndicats ultra-minoritaires, pour la plupart créés sous la tutelle patronale dans le secteur privé ou sous l'égide politique dans les différents versants de la Fonction publique. Chacun connaît même des exemples de syndicats patronaux créés de toutes pièces sous une étiquette reconnue, uniquement dans le but d'affaiblir l'influence de syndicats historiques, comme la CGT, dans leur entreprise ou pour aboutir à la signature d'accords contraires à l'intérêt des salariés.
174. Par la mondialisation du capitalisme, le syndicalisme est confronté à de nouvelles offensives et à de nouveaux défis.
175. Les syndicats ont pris conscience que le patronat s'organisait à la dimension de l'Europe et du monde. Ils ont également mesuré que de nombreux groupes industriels, commerciaux, et même de services, s'étendaient à l'échelle européenne, voire mondiale. C'est cette nouvelle configuration qui a amené les organisations syndicales à unir leurs forces au plan international comme sur le territoire géographique de l'Europe. C'est ainsi que la CGT a décidé de s'impliquer comme membre fondateur dans la CSI. C'est à partir de cette analyse que la CGT a pris la décision d'intégrer la CES. La CGT a pour volonté légitime de participer à l'organisation des actions syndicales sur ces deux dimensions, et de peser au niveau de sa représentation sur les orientations et les axes revendicatifs de la CES et de la CSI (cf. partie du document international et Europe).
176. Sur le plan national, il s'est opéré, au fil du temps et au gré de la multiplication des organisations syndicales, un travail idéologique visant à modifier en profondeur la conception même du syndicalisme. La mosaïque que constitue le syndicalisme européen a certainement pesé pour que des formes de rapports sociaux existant dans d'autres pays servent en quelque sorte de référence pour tout l'espace européen. Il est aisé d'évaluer, de façon précise, la conjugaison des forces patronales, politiques et de certaines organisations syndicales pour transformer les formes d'action, d'organisation des salariés et la formalisation du dialogue social dans notre pays.
177. Côté patronal, cela passe par des attaques frontales contre les droits et les libertés syndicales qui se traduisent par de la discrimination, de l'intimidation, voire des menaces de moins en moins voilées. Les militants CGT sont confrontés à différentes formes de sanctions et mesures répressives. Le patronat pousse les feux jusqu'au fait de bafouer délibérément, et en dehors de tout cadre légal, les droits syndicaux et les prérogatives des instances représentatives du personnel.

Il construit le dialogue social sur le chantage ou cherche à valider des accords sur des minorités de blocage.

178. Côté politique, ce sont des élaborations de textes législatifs, telles les récentes lois « Macron » et « Rebsamen », ou des missions commandées comme celle de Jean-Denis Combexelle qui, sous des prétextes fallacieux de lutte contre le chômage, et pour dynamiser l'activité économique, ne servent en fait qu'à libérer de tout cadre légal les dirigeants d'entreprise.
179. La conception du syndicalisme, portée par certains acteurs du paysage social, se matérialise par un accompagnement de la vision patronale ou des préconisations de cercles de penseurs libéraux qui se traduisent ensuite en projets de loi. À l'inverse, la CGT agit pour des réformes de transformation sociale et de progrès social et combat les réformes de régression sociale.
180. Leur ambition commune étant de rompre avec ce syndicalisme de proximité porté par la CGT qui construit le rapport de forces, à partir du débat avec les salariés et propose leur intervention directe par la mobilisation décidée sur les lieux de travail.
181. Le patronat comme les pouvoirs politiques libéraux et certaines organisations syndicales conjuguent leurs efforts pour tendre à l'inverse vers un syndicalisme délégué basé sur l'institutionnalisation. Un syndicalisme qui éloigne les salariés des lieux de décision et ignore ou contourne la démocratie sociale. C'est la dérive vers une démarche lobbyiste où la négociation cède la place à la compromission, ce qui conduit inexorablement les salariés à un abaissement de leurs droits et acquis sociaux.
182. La CGT prône le progrès social dans ses repères revendicatifs et la démocratie syndicale dans sa démarche, cela doit donc être le fil conducteur de notre activité.
183. La CGT et ses militants sont confrontés à cette bataille très idéologique qui ne se limite pas à modifier la forme et la conception du syndicalisme, mais qui a vocation à acter le capitalisme mondialisé et les politiques libérales, comme autant de dogmes intangibles. C'est une orientation politique forte visant à affirmer qu'il n'y aurait pas d'autres choix que l'austérité et la remise en cause des conquêtes sociales pour répondre aux enjeux économiques. C'est surtout une démarche qui a pour finalité de placer les forces syndicales et les salariés dans un carcan n'ayant d'autres alternatives que de s'inscrire dans l'acceptation et l'accompa-



gnement des décisions patronales et/ou politiques. Citons pour exemple ces dernières années : l'accord de compétitivité, l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, l'accord de décembre 2013 sur la formation professionnelle, la convention chômage (Unedic) ou encore l'accord sur les retraites complémentaires (Agirc et Arrco)...

184. Par ailleurs, d'autres organisations syndicales tendent à entraîner les salariés vers la rupture de toutes les formes de relations sociales dans une démarche qui ne s'appuie ni sur la démocratie sociale ni sur la construction d'un réel rapport de forces.
185. C'est pourquoi la CGT doit encore plus avoir comme ambition de rassembler les salariés sur ses valeurs, ses orientations et ses repères revendicatifs. Le rassemblement des salariés autour de leurs revendications ne se fera pas en ayant une démarche d'isolement ou en nous contentant de travailler à des unités minimalistes. La puissance se concrétise en gagnant la conviction du plus grand nombre.
186. C'est dans cet objectif que depuis plus de quinze ans, la CGT a inscrit la conception de « syndicalisme rassemblé » dans ses orientations. Par ce terme, il faut entendre créer les conditions du rassemblement des salariés en construisant des plates-formes revendicatives dans l'unité syndicale, afin d'élever le rapport de forces. Cette démarche s'inscrit toujours dans le but de nouvelles conquêtes sociales, sans dévier du contenu de nos repères revendicatifs. Rassembler les organisations syndicales le plus largement possible renvoie aux salariés l'image d'une CGT cohérente dans sa conception de construction des luttes par la convergence des forces. Cet engagement ne remet pas en question notre identité.
187. En travaillant des démarches unitaires et rassembleuses, y compris en dehors du champ syndical avec différentes organisations de la jeunesse, la CGT fait toujours progresser ses idées. Le travail unitaire construit avec les organisations de la jeunesse est un point d'appui très fort et un investissement d'avenir.
188. Faire de l'unité au sens large un but ne doit pas nous faire craindre d'abaisser nos ambitions de conquête sociale ou d'en rabattre sur notre visée. Au contraire, c'est dans ce contexte de débat et d'action unitaire que nous pouvons faire la démonstration de la légitimité de nos propositions revendicatives et de la pertinence de nos orientations.
189. Cette démarche unitaire contribue à renforcer de manière significative notre organisation ; ce qui, au final, préserve de manière durable notre conception d'un syndicalisme de contestation, de proposition, d'action et de négociation.

190. La CGT et la politique

191. Cette question du rapport de la CGT à la politique se pose depuis son origine. La charte d'Amiens, inscrite dans le préambule de nos statuts depuis bientôt cent ans, a vocation à traiter le sujet. Mais une charte est un repère. C'est la définition d'une ligne de conduite préconisée qui est forcément confrontée à ce qui fait la CGT, à savoir des femmes et des hommes dans un contexte en constante évolution, ce qui se traduit par des variantes dans l'interprétation et dans sa mise en œuvre.
192. La CGT et la politique peut se décliner sur trois niveaux différents : le rapport à la politique, le rapport aux partis politiques et le rapport aux élu-e-s politiques.
193. Le rapport à la politique est certainement le plus clair. La CGT contribue à « la vie de la cité ». La CGT entend influencer sur la société et vise à la transformer. La CGT établit donc des orientations qui sont politiques et entend peser sur les dé-



cisions politiques. Chaque prise de position sur les affaires du monde, de l'Europe comme sur les questions nationales, chaque engagement de la CGT sur les thèmes qui font l'actualité et touchent à la vie des salariés, où qu'ils soient dans le monde, sont des actes politiques.

194. Défendre la paix, les libertés, la démocratie est un acte politique. Combattre toutes les formes de discrimination est une position politique. S'opposer à l'oppression des forces du capital ou exiger une répartition des richesses favorable aux travailleurs par les salaires, l'emploi, l'amélioration des conditions de travail ou la conception de la protection sociale sont des actes politiques, tout comme l'implication de nos syndicats sur des causes environnementales, car nous voulons transformer la société. Nous pouvons affirmer qu'il n'y a aucun litige ni source à débat contradictoire dans cette approche du problème, parce qu'il ne s'agit pas simplement d'un rapport à la politique, c'est un choix assumé et sans ambiguïté d'être politisé et de peser sur les choix politiques sur la base de nos repères revendicatifs et de nos orientations.
195. Le rapport aux partis politiques est plus sujet à controverse. La CGT, faisant partie intégrante de ce qui constitue la société, a forcément des relations avec les partis politiques.
196. Pour certains adhérents, la vie dans l'entreprise se conjugue avec l'engagement syndical et leur citoyenneté se prolonge par un engagement dans un parti politique. Certains le vivent comme une continuité naturelle, d'autres séparent totalement les deux dimensions.
197. D'autres adhérents, certainement le plus grand nombre, font le choix de ne pas s'engager politiquement.
198. Mais nul ne peut prétendre que la vie politique n'influe pas sur notre militantisme. Il ne peut y avoir un tel cloisonnement de la pensée.
199. C'est dans cette dimension que la vie de l'organisation, à chacun de ses niveaux structurels, doit se prémunir de toutes les formes d'intrusion. Nos statuts sont bien écrits dans ce sens, la CGT et ses organisations ne peuvent pas tolérer une instrumentalisation pour faire gagner du terrain ou privilégier une ou des forces politiques.
200. Ces clauses statutaires doivent donc nous aider à déterminer la nature même des relations de nos structures syndicales avec les partis politiques.

201. Les contacts entre forces syndicales et partis politiques sont naturels et même inévitables dans une démocratie. Ce qui importe est d'encadrer la finalité de ces relations, et donc leur contenu, pour garantir les cloisonnements nécessaires à notre indépendance.
202. Cette notion d'indépendance est relativement simple à mettre en œuvre. Il peut y avoir convergence d'intérêts, la possibilité de pousser dans le même sens pour défendre les salariés ou porter une revendication concernant le monde du travail. Cette approche commune ne signifie pas amalgame, chacun restant dans son rôle respectif dans une autonomie de décision et d'action.
203. La notion de neutralité est plus difficile à jauger. Les relations neutres sont impossibles puisqu'il y a conviction idéologique et engagement actif. Par contre, les collaborations de conjonctures ne doivent pas entamer notre neutralité vis-à-vis de tel ou tel parti politique. La frontière de la neutralité est plus floue que celle de l'indépendance, elle se concrétise en affirmant que neutralité ne signifie pas indifférence. Vis-à-vis d'une formation politique, elle n'est pas une neutralité idéologique, mais bien une neutralité de structures et d'organisations.
204. Enfin, il y a les relations à envisager avec les femmes et les hommes en responsabilité d'élus politiques. Il est inconcevable que du local au national il n'y ait pas de circonstances conduisant à des contacts avec les élus de la République.
205. Dans ce domaine comme dans le précédent, c'est la nature de la relation qui définit leur intégrité. Peser sur des décisions politiques et contribuer à la réflexion des élus ou à leur prise de position, sous quelque forme que ce soit, contribue au travail visant à établir un rapport de forces.
206. Nos orientations sur la réindustrialisation du pays, les choix opérés sur la préservation et le développement des services publics, nos combats sur la transition énergétique et le réchauffement climatique, notre bataille revendicative sur le logement, mais aussi les questions d'emploi, de salaire, de réduction du temps de travail ou de protection sociale, etc. nous ramènent implicitement à des rencontres avec les élus, quels que soient le niveau de responsabilité ou leur pouvoir décisionnel. Nous avons, dans de nombreuses circonstances, à intervenir hors de l'entreprise pour faire aboutir nos revendications. Cela ne signifie pas que l'organisation perd son indépendance vis-à-vis des élus, cela signifie que la CGT a toute légitimité à intercéder auprès des décisionnaires pour mener ses



combats. Il suffit pour cela que chacun reste dans le champ de ses prérogatives et qu'il n'y ait, à aucun moment, des tentatives d'ingérence entre les parties prenantes.

207. Ce type de relations, que ce soit avec les partis politiques ou avec les élus de la Nation, lorsqu'elles sont menées avec sincérité, intégrité et en toute indépendance, sont même des marqueurs qui affirment le rôle et la place de la CGT dans la société. Les tentatives de certains élus ou dirigeants politiques de sortir la CGT de nos bourses du travail, de nous qualifier de corps intermédiaires sont bien le signe qu'il y a une volonté dans certains partis politiques d'exclure le monde syndical, et particulièrement la CGT, de la vie de la cité. Il est en ce sens primordial d'y maintenir notre place et de lutter avec force contre ces dérives contraires à la démocratie et à la reconnaissance des syndicats.

208. Particularité à prendre en considération, celle des militants et élus de partis politiques s'inscrivant dans l'extrême droite de l'échiquier politique. L'opposition frontale entre les valeurs humaines, sociales et sociétales que porte la CGT et les idéologies nauséabondes inscrites dans les programmes de ces forces politiques font que des relations ou rapports avec ces partis politiques, leurs élus et militants, ne sont ni acceptables ni tolérables.

209. Au regard de son histoire, la CGT ne devrait pas être contrainte à de telles affirmations. Mais il se développe un courant de pensée qui consiste à prétendre que ces partis ou formations politiques s'affirmant de la droite extrême pourraient être légitimés comme forces républicaines et démocratiques. L'entrée du FN au Sénat, à l'Assemblée nationale ou au Parlement européen, tout comme le fait que certains élus, se revendiquant de l'extrême droite, administrent des villes, ne leur accorde pas pour autant notre reconnaissance en tant que partis politiques républicains.

210. Il appartient donc à la CGT, à peine plus de soixante-dix ans après la Seconde Guerre mondiale précédée de la montée du fascisme en France et en Europe, à peine soixante ans après la fin de l'époque colonialiste de notre pays, de réaffirmer que les idées portées par l'extrême droite et le FN n'ont pas leur place dans notre organisation. Nous refusons tout contact avec les partis de cette mouvance politique, et nous mènerons le combat pour les exclure du champ politique national et européen.



211. La CGT et le monde associatif

212. Depuis leur création par la loi de 1901, les associations se sont multipliées en France. Les associations se sont développées à l'international. Certaines se sont implantées dans différents pays sous le titre d'ONG. Les associations ont surtout largement élargi leur spectre d'action à tous les sujets de la société.
213. De nombreuses associations ont gagné leur reconnaissance et sont prises en considération dans le débat et les décisions politiques. Cette place nouvelle donnée au monde associatif fait qu'elles peuvent servir dans certains cas de couvertures à des forces politiques ou à des organisations syndicales. Dans d'autres cas, elles sont créées en tant que force de remplacement, voire d'opposition, aux partis politiques ou aux syndicats.
214. Quoi que nous puissions penser de ces caractéristiques, une association peut être influente dans certains domaines touchant à l'économie ou au social et cette place dans la société fait que notre organisation, à tous les niveaux, du national au local, se trouve en situation d'établir des relations.
215. Les adhérents de la CGT peuvent être amenés, dans leur parcours citoyen, à adhérer à une association et même à en créer une pour porter un projet local ou défendre des intérêts collectifs hors du périmètre de l'entreprise et du travail.
216. La CGT, elle-même, a décidé de la création d'associations. Nous pouvons illustrer ces décisions par quelques exemples : l'Indecosa, pour la défense des consommateurs ; nos instituts d'histoire sociale territoriaux, fédéraux en déclinaison de l'institut confédéral ; il en va de même concernant la solidarité nationale et internationale avec l'Avenir social.
217. Ces associations dont la CGT est à l'origine n'ont pas pour vocation à exister pour elles-mêmes, mais bien à appuyer la CGT dans sa démarche revendicative et dans sa visée de transformation de la société. Elles ont aussi comme mission de donner une aide aux salariés sur des questions qui ne sont pas déconnectées de notre démarche syndicale, mais qui dépassent le champ d'intervention de la CGT. La création d'une association, à l'initiative de la CGT, ne peut pas être un palliatif de l'action syndicale, mais bien une complémentarité qui permet de faire grandir le rapport de forces pour gagner des revendications et progresser dans le sens de nos orientations.
218. Cet ensemble d'éléments prouve bien que la CGT ne peut pas se couper du monde associatif. Selon la nature, l'origine, la composition et l'objet de l'association, il appartient aux militants CGT de fixer collectivement des limites à la nature des relations.
219. Ne pas oublier qu'une association a, par définition, un objet très circonscrit de son action, ce qui fait une différence fondamentale avec notre organisation syndicale. Des combats communs peuvent être menés, mais avec une finalité quelquefois très divergente. Le contenu revendicatif de la CGT peut avoir des points communs avec la raison d'être d'une association, mais il peut y avoir, sur un même sujet, des divergences importantes, voire des oppositions majeures dans les propositions alternatives ou les formes d'action à conduire. Pour exemple, nous retrouvons régulièrement ces situations dans les débats sur la défense de l'environnement ou dans les luttes pour la préservation et le développement de services publics.
220. Cela montre bien les limites à fixer dans la construction commune d'un rapport de forces et la nécessité, dans tous les cas, de garder notre indépendance et d'avoir, à tout moment, la maîtrise décisionnelle de l'implication de notre organisation dans des actions conjointes.

221. RÉOLUTION 3

222. Pour un syndicalisme rassemblé vers la transformation sociale, la CGT et ses syndicats s'engagent :
223. – à se donner pour but le rassemblement des salariés dans une ambition de transformation sociale ;
224. – à faire de la convergence d'action un objectif permanent par l'unité syndicale la plus large possible sur des bases revendicatives communes et partagées ;
225. – à poursuivre dans notre objectif de « syndicalisme rassemblé » inscrit dans nos orientations ;
226. en cela, il convient de continuer à échanger avec les organisations syndicales sur les thématiques revendicatives et de poursuivre le travail engagé avec la FSU, notamment sur les questions de fiscalité et financement public :
227. – à combattre toutes les démarches visant à diviser, voire à opposer les salariés entre eux ;
228. – à faire de notre syndicalisme de proximité, de notre démarche démocratique et d'intervention directe des salariés, le fil conducteur de notre activité syndicale.
229. Pour un syndicalisme acteur de la société en toute indépendance, la CGT et ses syndicats s'engagent :
230. – à intervenir par tous les moyens pour peser sur les choix politiques, sur la base de nos orientations et de nos ambitions revendicatives, car nous avons une visée de transformation de la société ;
231. – à entretenir des relations avec les forces politiques républicaines, tout en gardant notre indépendance idéologique et d'action ;
232. – à garder une neutralité structurelle et organisationnelle vis-à-vis des partis et élus politiques et à nous opposer à toutes les formes d'intrusion ou d'ingérence au sein de la CGT ;



- 233. – à agir sur tous les lieux de travail et dans les territoires contre l'extrême droite et les idées qu'elle véhicule, arme de division du salariat. La CGT poursuivra et amplifiera sa campagne pour faire reculer le Front national et l'extrême droite, son audience, ses propositions populistes et destructrices pour l'ensemble du monde du travail ;
- 234. – à construire le rapport de forces avec le mouvement associatif chaque fois que l'utilité se présente, dans le respect de nos propositions et des débats démocratiques au sein de la CGT ;
- 235. – à garder notre indépendance idéologique et structurelle dans le cadre des actions menées conjointement avec une ou des associations ;
- 236. – à créer une association uniquement dans un objectif de complémentarité à notre action syndicale ;
- 237. – à n'adhérer à une association dans une démarche citoyenne qu'à la condition de garantir l'indépendance de notre organisation vis-à-vis de la structure associative.

238. Thème 4 : « Notre plac

239. Creusement des inégalités sociales

- 240. Les inégalités sociales sont grandissantes dans le monde, elles sont entretenues par le système économique et social mis en œuvre dans une majorité de pays. 85 personnes dans le monde détiennent autant que 3,5 milliards d'êtres humains, soit 50 % de la population mondiale.
- 241. Le patrimoine cumulé du 1 % le plus riche du monde dépasse celui des 99 % de la population, si rien n'est fait pour inverser cette monstrueuse inégalité.
- 242. La fortune nette des 85 personnes les plus riches au monde s'élève à 1 900 milliards de dollars ; c'est une augmentation de 50 % en l'espace de quatre ans. Si les riches s'enrichissent, c'est bien sur le dos des plus pauvres... Les richesses des 50 % les moins bien lotis ont reculé, en 2014, par rapport à 2009.
- 243. Nous pouvons dire facilement que le système économique mondial ne fonctionne pas pour plus de 6 milliards de personnes.
- 244. L'explosion des inégalités entrave la lutte contre la pauvreté dans le monde, alors qu'une personne sur neuf ne mange pas à sa faim et que plus de 1 milliard de personnes vit avec moins de 1,25 dollar par jour.
- 245. L'extrême richesse se transmet de génération en génération et les élites mobilisent leurs ressources considérables pour s'assurer que les règles internationales favorisent leur intérêt.
- 246. La France se classe au 2^e rang mondial en termes de nombre de millionnaires avec 2,4 millions d'individus et au 5^e rang mondial au classement des individus détenant plus de 50 millions de dollars de patrimoine avec plus de 4 150 individus.
- 247. En France, les 50 % des ménages les plus pauvres ne possèdent que 7 % du patrimoine.



e dans le syndicalisme mondial et européen »

248. Renforcer l'action syndicale internationale de la CGT

249. Cette question a pris une place de plus en plus importante ces dernières années dans notre organisation syndicale, en raison de la montée en puissance de l'importance des questions internationales et européennes et de la pression exercée sur les salariés par les délocalisations, de la mise en concurrence de sites d'un même groupe, des conditions faites aux salariés détachés par les employeurs.

250. Il est donc nécessaire d'être mobilisés pour casser les oppositions organisées par le patronat dans l'ensemble des entreprises, pour plus et mieux organiser le tous-ensemble à l'échelle de la planète, avec toutes les difficultés que l'on connaît bien, dues aux particularités des organisations syndicales dans chaque pays.

251. Des initiatives d'actions à l'échelle européenne, mondiale sont nécessaires pour peser face au capitalisme mondialisé, afin de gagner une élévation des droits et garanties collectives pour tous les salariés.

252. C'est tout le sens, par exemple des euromanifestations organisées régulièrement par la CES (Confédération européenne des syndicats), notamment celle exigeant un plan affectant 2 % du PIB européen, soit 240 milliards d'euros par an, à l'investissement dans l'appareil de production et les emplois pour développer l'industrie européenne et la moderniser.

253. Le 13^e congrès de la CES, qui s'est tenu il y a quelques semaines à Paris, a été l'occasion, pour la CGT et d'autres organisations syndicales européennes, de faire entendre nos exigences d'un syndicalisme revendicatif et d'actions (voir CR CGT du congrès).

254. Développement de l'internationalisation des grands groupes

255. Les États laissent de plus en plus le pouvoir économique aux multinationales

qui vont jusqu'à dicter les politiques publiques. Les salariés font leur expérience que leur horizon de décision sur la marche des entreprises ne connaît plus de frontières nationales et que le politique ne s'impose plus face aux pressions économiques et financières exercées par les multinationales.

256. Avec les stratégies patronales d'externalisation, de filialisation et délocalisation, la dimension internationale concerne les salariés des grands groupes multinationaux, y compris dans le secteur public, ainsi que l'ensemble des salariés de la chaîne de valeur.
257. Les rapports de domination entre donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants ainsi que le développement de l'ensemble des formes de travail précaire sont le lot quotidien des salariés. Les grands groupes organisent l'externalisation d'activités rendant les sous-traitants complètement dépendants des donneurs d'ordres. C'est bien l'ensemble des salariés de la chaîne de valeur qui est touché par ce mode d'organisation du travail.
258. La multiplication des statuts précaires en est une des conséquences les plus marquantes actuellement en Europe. Le travail non déclaré ou mal déclaré, le travail faussement indépendant se développent dans le monde entier, en Europe, y compris en France.
259. La standardisation du travail permet et facilite la délocalisation des activités. La CGT doit œuvrer à ce que la réflexion sur le travail devienne partie intégrante de l'activité des organisations syndicales internationales et européennes.
260. La CGT doit poursuivre son activité tournée vers les grandes entreprises multinationales, cela permet de s'appuyer sur l'expérience des salariés.
261. Les comités d'entreprise européens (CEE) sont des outils pour peser sur la stratégie patronale. Ils doivent être partie intégrante de notre démarche syndicale pour la rendre efficace et utile dans les syndicats d'entreprise.
262. Les activités des grands groupes d'origines française et européenne présents sur d'autres continents nécessitent un suivi de la part des organisations syndicales du pays du siège. Cela concerne les conditions de travail et d'emploi, les



questions environnementales, le respect des droits syndicaux et les tentatives de mise en concurrence des salariés entre différents sites.

263. L'internationalisation des grands groupes a pour objectif principal de faire grandir les marges des multinationales pour toujours plus distribuer les dividendes aux actionnaires. La financiarisation des activités, y compris industrielles, est largement facilitée à l'aide de l'optimisation et de la fraude fiscales, encouragées par des États.
264. Pour la CGT, avant d'être chinois, indiens, marocain ou français, nous sommes des travailleurs qui font face au même patronat. Nous avons les mêmes intérêts à défendre face à nos employeurs. La première nécessité est donc de nous organiser.
265. C'est pourquoi la CGT participe activement dans les organisations syndicales européennes ou internationales et développe des relations bilatérales avec tous nos homologues respectueux de la démocratie et de l'indépendance vis-à-vis des gouvernements, des patrons et des partis politiques.
266. Notre objectif est de construire des coopérations entre les peuples, entre les salariés, entre organisations syndicales et nous nous opposons aux logiques financières actuelles de mises en concurrence, porteuses de racisme, de xénophobie, de haine, voire de guerre.
267. En 1974, l'immigration professionnelle a été stoppée. Il n'est donc pas étonnant que les travailleurs migrants soient aujourd'hui avant tout des travailleurs en situation irrégulière. Dans la suite des grands mouvements de grève des travailleurs sans papiers soutenus ou initiés par la CGT, il est indispensable de développer les luttes pour faire appliquer les textes qui ont été arrachés et pour les dépasser.

268. Commerce international

269. La politique commerciale extérieure européenne est une compétence de l'Union européenne. La Commission européenne utilise son monopole pour imposer, à travers des négociations d'accords de libre-échange bilatéraux ou plurilatéraux, un agenda néolibéral de déréglementation. Cette approche privilégie uniquement le patronat et les intérêts financiers des grands groupes. D'amples mobilisations citoyennes et syndicales ont réussi à éveiller les consciences démontrant que le commerce va nuire aux populations – travailleurs et consommateurs, partout dans le monde – s'il n'est pas fondamentalement réorienté.
270. L'exemple de l'Aléna (Accord de libre-échange nord-américain) nous a montré que cette approche amène son lot de délocalisations de sites de production, de travail détaché mal payé, et de chômage, puisque des centaines de milliers d'emplois ont été détruits aux États-Unis, suite à la mise en place de cet espace de libre-échange. La mise en concurrence des travailleurs entre les États-Unis et le Canada d'un côté, et le Mexique de l'autre, a amené une baisse des salaires au nord, sans améliorer les conditions de travail des Mexicains. Contrairement aux pronostics, le niveau des prix des produits manufacturés n'a pas baissé dans la même période. Les travailleurs ont été perdants sur toute la ligne.
271. Des questions concernant la protection et la garantie des services publics, le principe de précaution dans la réglementation technique, les droits des travailleurs doivent être tranchés en faveur de l'intérêt général. Le débat sur les mécanismes de règlement des différends investisseurs/État montre que la mobilisation syndicale est plus nécessaire que jamais pour imposer une autre approche plus sociale, plus humaine, et plus coopérative au commerce international.

272. La CGT devra s'investir pleinement dans cette bataille au cours de la prochaine mandature.

273. Concernant le travail informel

274. L'augmentation des formes atypiques de travail en Europe nous rappelle la nécessité d'échanger avec nos voisins proches et lointains, parce que les méthodes qui ont été testées il y a quelques années en Europe de l'Est, commencent à être appliquées ici aussi.

275. Ni nous seuls ni nos homologues dans les pays concernés ne sommes capables d'imposer seuls des conditions respectueuses de travail et de salaire. Il n'y a que la coopération et la concertation qui peuvent nous permettre de passer à la contre-offensive et d'acquiescer de nouveaux droits et garanties.

276. Le travail informel, forme amplement dominante dans tout l'hémisphère Sud, est pourtant un secteur souvent bien organisé par les syndicats locaux. Leurs approches, l'originalité de leur action syndicale et l'inventivité de leurs solutions peuvent enrichir les stratégies syndicales du Nord.

277. La CGT s'investira dans un renforcement de l'action syndicale internationale au niveau bilatéral, et en concertation avec les organisations syndicales régionales qui ont la responsabilité de coordonner les initiatives.

278. Solidarité internationale

279. De nombreux réfugiés frappent aux portes de l'Union européenne. Ils doivent être accueillis dignement par chaque État européen, sans tergiverser, sans considération de nationalité ou d'éventuelle appartenance religieuse. C'est l'application de la Convention de Genève, des traités européens, de notre Constitution. L'asile est un droit !

280. La France, qui se veut le pays des droits de l'homme, doit prendre toute sa place dans cet accueil. Les 24 000 places prévues en deux ans par le gouvernement français sont bien en dessous des possibilités de notre pays, et surtout des nécessités de la situation. Il faut partout développer la solidarité, comme notre peuple a toujours su le faire dans son histoire.

281. De plus, rappelons que, même si ce flux migratoire est plus important qu'à l'ordinaire, il représente à peine 0,2 % de la population européenne. 24 000 réfugiés accueillis dans les deux années à venir ne représentent même pas 1 réfugié par municipalité. Le dernier rapport de l'OCDE démontre une nouvelle fois que l'immigration est bel et bien une chance, qu'elle rapporte bien plus qu'elle ne coûte. C'est un point d'appui contre les idées racistes et xénophobes entretenues par les partis d'extrême droite.

282. Le drame que vivent tous ces hommes, femmes et enfants est le résultat de politiques catastrophiques. Il est le résultat du chaos provoqué sur tout le pourtour méditerranéen par les guerres en Irak et en Syrie, par la destruction de l'État libyen, par le développement de la dictature en Érythrée.

283. Les États européens, et la France en particulier, ne sont pas pour rien dans ce chaos. Et ce ne sont pas de nouveaux bombardements, en Syrie ou ailleurs, qui régleront quoi que ce soit. Si les bombes tombent, de nouvelles nombreuses familles fuiront pour garder la vie sauve. La seule solution ne peut être que politique et se dérouler dans un cadre multilatéral, celui de l'ONU. Pour cela, il est temps de dialoguer avec tous ceux qui peuvent y contribuer.

284. Nous réaffirmons notre engagement en faveur de la reconnaissance de la Palestine et contre la politique de colonisation pratiquée par Israël sur ses territoires. La CGT continuera à placer sous surveillance les entreprises françaises et à agir contre celles qui, par leurs activités, soutiennent l'économie d'occupation de la Palestine. Elle militera pour obtenir l'interdiction sur le territoire européen des produits confectionnés dans les territoires occupés.

285. Pour lutter, il faut être organisé au niveau européen

286. La CES a été fondée en 1973 et regroupe 90 organisations de 39 pays en Europe, ainsi que 10 fédérations syndicales européennes. Elle est la plus haute représentation des syndicats démocratiques et indépendants en Europe. La CGT est devenue membre de la CES en 1999.

287. Au fil du temps et des enjeux, la CES s'est transformée pour passer d'un syndicalisme de lobby, en direction des institutions européennes, à un syndicalisme revendicatif et d'actions, ancré à partir des réalités des entreprises.

288. Par exemple, la CES exige que l'Union européenne mette en place un plan d'investissements efficace socialement et économiquement. Pour cela, sa proposition de consacrer 2 % du PIB européen sur les 10 prochaines années serait de nature à créer des emplois de qualité et développer des systèmes énergétiques durables répondant aux défis sociaux, économiques et environnementaux.

289. Depuis le congrès d'Athènes de la CES en 2013, la situation des travailleurs européens s'est profondément détériorée, sous l'effet des politiques d'austérité imposées par l'Union européenne, et a atteint un niveau dramatique dans les pays directement soumis à la tutelle de la troïka. Cette évolution s'est accompagnée de modifications du système institutionnel européen destinées à rendre ces politiques incontournables.

290. La crise a été le prétexte pour les gouvernements nationaux d'imposer ou d'accepter les principes de l'ordo-libéralisme, en déléguant leurs pouvoirs à la Commission européenne, afin de pousser l'intégration de « la gouvernance économique » plus loin.

291. En même temps, au sein de la zone euro, l'influence de la BCE s'est accrue proportionnellement. Les décisions du directoire de la Banque centrale, qui vont bien au-delà de la simple gestion de la monnaie, décident de l'avenir écono-



mique et social de plusieurs États membres. La situation de la Grèce en offre l'exemple le plus récent.

292. La légitimité démocratique des décisions prises par les instances de l'Union a encore reculé. Nous sommes en présence d'un fédéralisme technocratique au service d'un projet néolibéral qui vise à démanteler l'État social, et tout ce qui constituait encore, sous des formes diverses, le modèle social européen.

293. Du point de vue des travailleurs, cette intégration accélérée de l'Union européenne, plus précisément de la zone euro, est ressentie directement et négativement. Le patronat peut mettre en concurrence les salariés au nom des sacro-saints coûts de production pays par pays. Déplacer la production au sein de cette zone est désormais largement dépourvu de prise de risque financier. Cela demande une réponse syndicale, puisque cela revient à une invitation au dumping social et fiscal, qui aboutit à la mise en compétition des travailleurs, et au chantage à la délocalisation.

294. La nécessité d'une coopération étroite des pays du continent européen, face à l'intensification et à la mondialisation des échanges dans tous les domaines, n'est pas contestée. La mise en œuvre de l'unification doit se faire avec les peuples et pour les peuples. Elle doit répondre aux besoins des travailleurs, protéger les plus faibles et garantir une vie meilleure aux générations futures. Elle doit privilégier la coopération à la concurrence, la solidarité à la division et l'emploi aux profits.

295. Le dernier congrès de la CES en septembre 2016 a confirmé cette exigence, ainsi que celle d'un syndicalisme en opposition aux politiques austéritaires menées en Europe. Elle a également produit avec l'ensemble de ses affiliés des propositions progressistes alternatives, au service de la réponse aux besoins sociaux des travailleurs.

296. Il faut être organisé au niveau international

297. La CGT est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI). La CGT en est l'un des membres fondateurs. La CSI a été créée en novembre 2006 au congrès fondateur de Vienne, en Autriche. Elle incarne le mouvement syndical mondial, elle est reconnue comme tel par toutes les institutions internationales.

298. On retrouve aujourd'hui dans la CSI un grand nombre des organisations syndicales avec lesquelles nous avons l'habitude de travailler, et avec lesquelles nous partageons des orientations stratégiques fondamentales.

299. La CGT défend sans concession notre conception de l'internationalisme dans les rangs de la CSI. Notre objectif est d'œuvrer à l'unification du mouvement



- syndical international, au sein d'un pôle solidaire et puissant autour d'objectifs revendicatifs ambitieux et de méthodes engagées et ouvertes.
300. La CSI a gagné en combativité sur les dernières années. Elle n'hésite pas à claquer la porte de cycles internationaux de négociation, comme par exemple lors de la conférence climatique de Varsovie, en novembre 2013. Elle se retrouve souvent en pointe, avec ses fédérations internationales sectorielles, pour mener campagne contre la toute-puissance des multinationales. Enfin, la CSI développe une remise en cause, encore trop timide à notre goût, des logiques qui sous-tendent les accords de libre-échange.
301. Depuis 2012, la CSI est engagée à l'OIT dans une guerre de tranchées contre le patronat qui a pris pour cible les conventions qui garantissent l'exercice du droit de grève.
302. Enfin, la CSI s'est engagée dans un dialogue soutenu avec le syndicalisme chinois de l'ACFTU, mais aussi avec la CTC de Cuba et avec la CGT du Vietnam, dont certaines fédérations de branches envisagent aujourd'hui de rejoindre les fédérations mondiales de la CSI. La CGT est reconnue, au sein de la CSI, pour son histoire et sa conception d'un syndicalisme pugnace et engagé.
303. Le fonctionnement interne de la CSI doit néanmoins être amélioré et certaines de ses options stratégiques doivent être mises en débat. Pour cela, nous sommes engagés dans la CSI, avec beaucoup d'autres, pour l'aider à évoluer sur ces terrains.
304. Malgré les attaques dont elle fait l'objet depuis 2012, l'Organisation internationale du travail reste un outil appréciable pour déployer nos combats syndicaux au plan mondial. Les tentatives de remises en cause du droit de grève, et plus globalement des normes internationales du travail par le patronat, illustrent d'ailleurs le fait que l'OIT soit perçue par ce dernier comme un lieu de résistance et de contre-offensive sociale.
305. Elle est en effet le seul point d'appui au mouvement syndical dans le système multilatéral. Elle a très tôt et continuellement condamné, depuis 2008, les politiques suicidaires de coupes budgétaires qui ont asséché nombre de pays, dénonçant notamment la « trappe de l'austérité » qui s'est refermée sur l'Union européenne.
306. Elle nous permet de faire sanctionner les violations du droit international du travail par les États, et singulièrement par la France : il en fut ainsi des actes de réquisitions préfectoraux qui avaient mis fin au mouvement de grève dans les raffineries lors des mobilisations contre les réformes des retraites de Sarkozy en 2010, condamnés par une décision du comité de la liberté syndicale de l'OIT en 2011.
307. Nous ne manquerons pas, à l'avenir, de faire sanctionner les éventuelles violations par la France des conventions internationales, par exemple sur les droits des migrants, sur l'inspection du travail ou sur le repos hebdomadaire.
308. Les questions de dimensions européenne ou internationale ne doivent pas être réservées à quelques militants le plus au fait, mais bien le plus largement possible parce qu'elles sont en rapport avec le quotidien des salariés, quels que soient le secteur, la taille de l'entreprise ou l'administration.
309. Trop souvent, cette activité est prise en compte dans les syndicats en entreprise par le prisme institutionnel, c'est-à-dire le CEE, le comité de groupe eu-



ropéen, etc. Bien souvent, cette activité est méconnue des syndiqués, et pas suffisamment visible.

310. Tout pointe vers l'impératif de poursuivre et amplifier nos liens avec les autres organisations syndicales sur les différents continents. Nous devons gagner en efficacité et, pour construire l'action et la solidarité internationales, il nous faut nous appuyer sur la CSI et ses structures régionales. Il ne s'agit pas d'imposer notre point de vue ou notre démarche, mais bien de débattre, d'échanger et de coopérer, de manière bilatérale ou multilatérale, afin de partager nos connaissances, nos expériences et nos constats.

311. C'est ainsi que nous pourrions construire des objectifs revendicatifs communs et élaborer des actions, des formations ou des initiatives conjointes, au-delà de nos frontières continentales respectives. Nous avons, tous, tout à gagner de ce concept de la solidarité et de la coopération internationales.

312. Libertés syndicales

313. Des luttes s'organisent dans le monde entier et ne sont que trop peu connues, trop peu médiatisées. Des grèves sans précédent ont lieu régulièrement au Brésil, en Amérique du Nord, en Iran, en Afrique du Sud, en Asie, dans le domaine de la confection de vêtements ou pour la mise en place d'une Sécurité sociale, et dans bien d'autres pays, d'autres continents. Dans la plupart des pays européens, les salariés se mobilisent pour le développement des services publics, les transports, les banques, l'industrie, etc.

314. Le principal objet des luttes porte globalement sur une meilleure répartition des richesses, la lutte contre la précarisation de l'emploi ou encore pour des conditions de travail dignes.

315. Parallèlement, nous assistons sur tous les continents à une recrudescence des atteintes au droit fondamental des travailleurs, à pouvoir exercer leurs droits à l'action collective, soit par la répression, soit par la remise en cause du droit de grève des syndicats.

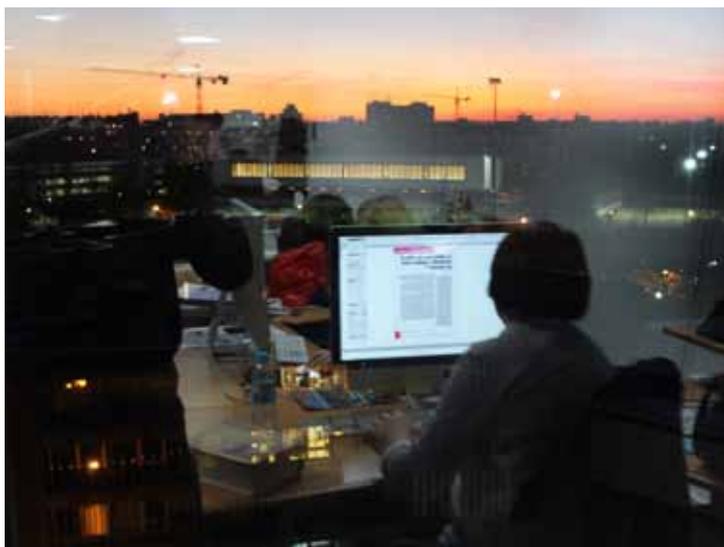
316. L'activité européenne et internationale de la CGT ne saurait se résumer à la dimension institutionnelle au sein de la CES ou de la CSI. La CGT participe chaque année à de multiples rencontres avec différentes organisations syndicales dans le monde. Celles-ci permettent d'élargir le champ de connaissances de la CGT, de conforter son audience et sa crédibilité internationales et, finalement, de contribuer au renforcement du mouvement syndical dans son ensemble.

317. RÉOLUTION 4

318. Pour un syndicalisme de transformation de la société dans un monde globalisé, la CGT et ses syndicats s'engagent :

319. – à lutter contre la mise en opposition des salariés, le dumping social, à la fois à l'échelle européenne et mondiale ;
320. – à poursuivre et amplifier les rencontres avec les organisations syndicales d'Europe et du monde, afin de construire ou de renforcer les coopérations concrètes à partir d'un même groupe transnational, par filière et en territoires pour définir des socles revendicatifs communs. Travailler sur cette base à l'élévation commune du rapport de forces portant des projets de développement industriel, d'infrastructures, de services publics et de créations d'emplois sur nos territoires ;
321. – à mettre en place des réseaux syndicaux dans les multinationales pour créer ou renforcer les liens entre les salariés des groupes donneurs d'ordres et les sous-traitants ;
322. – à lutter pour conquérir l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs d'ici, ce qui passe par la régularisation des travailleurs sans papiers et la mise aux normes sociales françaises des postes de travail et des conditions d'hébergement des travailleurs sans papiers et des travailleurs détachés ;
323. – à permettre aux salariés de mieux comprendre le monde dans lequel nous travaillons et vivons, pour lutter ensemble contre le racisme, contre la xénophobie, le rejet de l'autre, de manière à promouvoir la solidarité dans un monde globalisé ;
324. – à développer les journées d'études en direction des militants, des syndiqués CGT pour mieux appréhender l'activité internationale et européenne de la CGT.





325. Thème 5 « La démocra

326. Il n'est pas inutile de redéfinir la démocratie. Dans un dictionnaire : « La démocratie est le régime politique dans lequel le peuple est souverain. » Selon la célèbre formule de Nelson Mandela : « *J'ai chéri l'idéal d'une société démocratique et libre dans laquelle tous vivraient ensemble, dans l'harmonie, avec d'égales opportunités. C'est un idéal que j'espère atteindre et pour lequel j'espère vivre.* »

327. La démocratie a ainsi l'égalité comme principe, tout le monde a les mêmes droits et chacun peut participer aux décisions et se voir confier des responsabilités.

328. Nos statuts et nos orientations, votés en congrès, portent cette exigence de démocratie pour toutes et tous les syndiqué-e-s.

329. À la CGT chacun-e compte pour un-e.

330. L'exigence de démocratie est maintes fois rappelée à la CGT, plus particulièrement ces derniers mois.

331. Les militant-e-s, en règle générale, sont convaincu-e-s mais chacun d'entre nous se pose la question : comment y parvenir ?

332. Des valeurs fondamentales, objets de luttes

333. Le respect d'autrui, quel que soit son statut social, professionnel, sa nationalité, ses opinions politiques, philosophiques et religieuses est l'un des fondamentaux de la CGT.

334. En cette période de crise économique, sociale, politique, environnementale bien entretenue par les politiques d'austérité, la CGT doit sans cesse rappeler son engagement pour la paix, l'internationalisme et sa lutte contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et la xénophobie.

335. Ces valeurs sont essentielles. Il nous faut sans cesse les réaffirmer et les faire vivre.



tie dans la CGT »

336. La CGT a inscrit dans ses statuts la lutte contre toutes les discriminations.
337. La CGT a toujours revendiqué l'égalité des droits pour tous les salariés, une bataille qui doit être amplifiée pour y accéder effectivement.
338. De fait, la lutte pour l'égalité femmes-hommes est impérative pour imposer la justice sociale ; il ne peut y avoir de progrès si la moitié de l'humanité échappe aux droits fondamentaux.
339. L'engagement de la CGT contre l'homophobie est également une activité revendicative primordiale, si on veut être la CGT de toutes et tous.
340. Dans ces domaines, les collectifs femmes-mixité, de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT) sont des outils importants.
- 341. La CGT de toutes et tous**
342. Il apparaît qu'être le syndicat de toutes et tous est une priorité essentielle pour l'avenir de la CGT.
343. C'est connaître et s'adresser à l'ensemble du salariat tel qu'il est aujourd'hui, là où il vit et travaille réellement. C'est prendre en compte ses réalités et non le considérer comme nous voudrions qu'il soit.
344. C'est accueillir les jeunes.
345. C'est être une CGT qui s'adresse aux ingénieurs, cadres et techniciens, salariat en constante augmentation, une CGT qui représente au mieux leurs intérêts. Y compris dans des syndicats historiques qui étaient connus pour être les « bastions » de la CGT, il apparaît une chute aux élections professionnelles, malgré une syndicalisation encore forte chez les ouvriers et employés, du fait d'un nombre croissant d'ICT qui se tournent plus facilement vers d'autres organisations.

346. C'est tenir compte des différents lieux de travail, notamment les TPE et l'artisanat.
347. C'est mieux s'adresser et accueillir les salariés ayant un contrat de travail qui ne soit pas le CDI à temps plein : diverses formes de contrats précaires, les intérimaires, ceux vivant des horaires atypiques, les temps partiels subis, le télétravail...
348. C'est aussi s'adresser aux salarié-e-s privés d'emplois qui sont aujourd'hui plus de six millions.
349. C'est accueillir dans la CGT les travailleurs migrants, qui sont les plus vulnérables et les plus précaires des salarié-e-s.
350. C'est mieux intégrer les retraités, population en constante augmentation, près de quatorze millions à ce jour.
351. Tous, salarié-e-s avec ou sans emploi, actifs, actives ou retraité-e-s, avec ou sans papiers, sont des travailleurs auxquels la CGT a vocation à s'adresser, à syndiquer et à organiser.
352. C'est certes une question de démarche syndicale, mais c'est aussi une question de démocratie qui interpelle notre capacité à accueillir tous les salariés, question de volonté réelle comme d'organisation.
353. C'est aussi une question de représentativité pour l'ensemble de la CGT, qu'elle soit représentative de l'ensemble du salariat.
- 354. Informer, former, communiquer**
355. Savoir, c'est pouvoir. Un même niveau d'information et de formation de tous est nécessaire pour prendre de réelles décisions collectives.
356. Lors des visites des syndicats, la remarque qui arrive en premier est l'accès à l'information.
357. De nombreux syndiqué-e-s, même s'ils/elles reçoivent le journal *Ensemble*, considèrent qu'ils ne sont pas suffisamment bien informé-e-s, soit parce qu'ils ont trop d'informations, soit parce que l'information donnée est trop technique, théorique, pas assez en lien avec les réalités du terrain.



358. Trop peu de syndicats sont abonnés à la *NVO*, notre journal, et l'utilisent. Nous devons passer un cap.
359. La démarche syndicale, la connaissance de la CGT, la volonté de faire vivre la démocratie au sein de la CGT sont des atouts pour faire grandir le rapport de forces.
360. Renforcer et multiplier la formation syndicale est un moyen pour y parvenir dans le respect du cursus confédéral. Pour cela, nous avons besoin de gagner des droits nouveaux permettant à chaque syndiqué qui le désire de se former syndicalement.
361. La démocratie n'est pas « chacun dit, fait ce qu'il veut » au nom de l'organisation. Cela est particulièrement vrai avec le développement des nouvelles formes et technologies de communication, notamment par les réseaux sociaux.
362. La démocratie impose de s'exprimer et de s'écouter, de respecter l'avis du collectif. La parole individuelle n'est pas celle du collectif.
363. La communication est un acte politique porteur des décisions collectives, en lien avec la vie syndicale et notre activité revendicative.

364. Syndiqué-e-s acteurs et décideurs

365. La question d'être des syndiqué-e-s acteurs et décideurs se pose. Associer les syndiqué-e-s est plus que jamais indispensable, mais c'est une bataille permanente. Bataille dans l'entreprise, car les réorganisations et les nouvelles méthodes de travail la freinent. Mais aussi, bataille dans l'organisation syndicale où nous avons besoin constamment de nous réinterroger sur les formes à mettre en place pour rencontrer et rassembler les syndiqué-e-s et les salarié-e-s.
366. Le besoin de respecter la diversité des salariés, des syndiqué-e-s est primordial. C'est aussi cela être le syndicat de toutes et tous.
367. Rassembler le salariat, c'est aussi mettre le syndicat en conformité avec ses réalités. Trop souvent, les salarié-e-s de la sous-traitance, les intérimaires ne sont pas approché-e-s par le syndicat d'entreprise. Il est évident que, dans ce cas, quand il y a appel à mobilisation, toute une partie des salarié-e-s n'a pas voix au chapitre, ce qui est injuste d'un point de vue égalitaire, et inefficace pour la construction du rapport de forces. De fait, partout où c'est possible, il faut proposer aux syndiqué-e-s d'élargir le périmètre du syndicat pour constituer un syndicat de site.
368. Un congrès n'efface pas les précédents. Les résolutions votées, les décisions prises sont toujours vraies dans le temps. C'est notamment le cas des résolutions 4, 5 et 6 adoptées au 49^e congrès.
369. Il apparaît aussi de plus en plus nécessaire de construire les actions revendicatives, en lien étroit avec les structures territoriales, pour gagner en efficacité et travailler tous les enjeux à tous les niveaux du territoire.
370. Toutefois, vouloir des syndiqué-e-s acteurs et décideurs est une démarche qui s'inscrit à partir des orientations de la CGT, de ses valeurs et fondamentaux. En effet, la CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination.
371. Aussi, le débat d'idées à mener avec les syndiqué-e-s et les propositions qui s'en-

- suivent doivent éclairer les syndiqué-e-s sur les enjeux de ce qui construit du commun.
372. Le syndicalisme doit toujours être force de propositions, tant dans les contenus, les modalités et formes d'action, que dans les négociations, en ayant toujours le souci d'établir un lien constant avec les syndiqué-e-s.
373. Quant à la consultation, doit-on se limiter aux seuls syndiqué-e-s ou bien l'étendre à l'ensemble des salariés ? Nous sommes élus par l'ensemble des salarié-e-s pour défendre l'intérêt de toutes et tous. A fortiori, quelle place particulière donne-t-on aux syndiqué-e-s ?
374. La démocratie ne se résout pas au simple acte du vote, même s'il est important, c'est un processus qui amène à prendre les décisions collectivement et respectueuses du collectif.
375. Encore trop de syndicats déterminent les revendications entre militants, sans que les syndiqué-e-s soient consultés, participent. Trop d'idéologie traverse alors le champ revendicatif. Il y a des endroits où la CGT a perdu les élections car les élus étaient trop loin des attentes des salariés. Même si le fond politique est juste et correspond aux valeurs de la CGT, tant que les salarié-e-s pensent que les revendications ne sont pas les leurs, non seulement ils ne participent pas à la mobilisation, mais en plus ils se détournent du syndicat, pensant qu'il ne part pas de leurs besoins.
376. Le nouveau salariat, souvent précaire, employé par la même entreprise, traverse plusieurs champs fédéraux. Chaque champ fédéral organise en interne la consultation de ses syndiqué-e-s pour permettre par exemple la désignation d'un délégué syndical central, ce qui crée de la concurrence entre champs fédéraux. Parfois, le conflit finit devant le juge, cette situation est désastreuse pour la CGT et pour la construction du rapport de forces. Cela ne peut perdurer car, à chaque fois, la CGT s'affaiblit.
377. Aujourd'hui, les organisations de travail des entreprises et la place de l'institutionnel éloignent les syndiqué-e-s de leurs représentants, notamment des délégué-e-s syndicaux centraux.
378. Quand des salarié-e-s demandent à s'organiser, quand un conflit éclate dans une entreprise, quand une situation nécessite un soutien extérieur, les salarié-e-s ou les syndiqué-e-s ont du mal à trouver le bon interlocuteur disponible. À défaut de structure professionnelle présente et active sur le territoire, c'est très souvent l'UD ou l'UL, de par leur proximité, qui sont sollicitées, qui interviennent, qui créent si possible le syndicat et entretiennent le lien régulier.
379. Trop souvent, les questions portées en DP, en CE, ou autres instances, telles que les différents organismes dans lesquels les militant-e-s sont amené-e-s à siéger, échappent à la construction collective. Le compte rendu des réunions n'est pas toujours fait aux syndiqués. Force est de constater qu'il y a donc difficulté à faire vivre la charte Élus et mandatés. Les règles de vie, une meilleure prise en compte sont indispensables.
380. Faire vivre la démocratie c'est cet aller et retour permanent entre les élus, les syndiqué-e-s et les salarié-e-s. C'est l'équilibre entre démocratie syndicale et démocratie salariale.
381. À la CGT, il n'y a pas ceux qui savent, les dirigeants qui seraient en responsabilité dans les syndicats, et les syndiqué-e-s ne disposant pas de mandat.



382. Comment est proposée la prise de mandat ? Y a-t-il un débat avec tous les syndiqués, ou bien les futures responsabilités sont-elles débattues à quelques-uns ?
383. Pour faire vivre la démocratie et favoriser la prise de responsabilités, une meilleure répartition des mandats est nécessaire. C'est à la fois lutter contre le cumul des mandats et réfléchir au partage des mandats pour un réel travail collectif.
384. À la CGT, nous devons être conscients qu'il y a un grand renouvellement des équipes militantes. Les tuilages doivent s'opérer maintenant, non point pour faire à l'identique, mais plutôt en aidant les jeunes à prendre leur place au sein de l'organisation.
385. Permettre une vie démocratique, c'est gagner des droits nouveaux pour le militantisme. Le patronat œuvre à diminuer les droits syndicaux, le lobbying qu'il fait sur le gouvernement est fructueux, car, au nom de la compétitivité des entreprises, il cherche à museler les organisations syndicales (la loi Rebsamen, la loi sur le financement de la formation...). Le résultat est une diminution des droits syndicaux, tant dans le privé que dans le public. Pour la CGT, il ne peut y avoir de démocratie sans démocratie sociale. Pour être citoyen dans l'entreprise, il faut des droits nouveaux, tant pour rencontrer les syndiqués, les salarié-e-s que pour intervenir sur la stratégie de l'entreprise.
386. La représentativité : les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale et la validité des accords sont des points forts pour faire vivre la démocratie. Elles sont un outil mis à disposition des salariés, leur permettant de choisir les représentants qui doivent siéger à la table de négociation. Elles s'inscrivent dans la démarche de la CGT, de consultation permanente des salariés, les encourageant ainsi à peser sur le contenu de leur travail, sur son utilité sociale et économique.
387. La CGT œuvre pour que le travail soit source d'épanouissement, d'émancipation. C'est l'ambition qu'elle se donne : transformer le travail pour gagner la transformation sociale.
388. Notre qualité de vie syndicale qui impulse la syndicalisation, en offrant un cadre respectant les diversités des nouveaux syndiqués, est un point fort pour faire que la CGT soit première organisation syndicale, faisant ainsi des règles de représentativité un outil de démocratie au service des salariés.
389. Faire vivre nos outils

390. Cogitiel, outil de connaissance des syndiqué-e-s et de partage de l'information, permet de participer à la vie démocratique de la CGT.
391. Cet outil, décidé collectivement, n'est pas suffisamment utilisé par les organisations, de nombreux syndiqué-e-s n'y apparaissent pas encore.
392. De plus, il doit être aussi adapté aux syndiqué-e-s issu-e-s du nouveau salariat, salariat atomisé, mobiles, et présents parfois dans plusieurs champs fédéraux n'apparaissant nulle part.
393. Ce qui a pour conséquence qu'ils ne reçoivent pas la presse syndicale, ni aucune autre information. Il est évident que cela n'aide pas à la vie démocratique.
394. Ces fonctionnalités doivent être réactualisées pour que cet outil soit pleinement utile aux syndicats.
395. Les délais, parfois de six mois, pour accueillir les nouveaux syndiqué-e-s par Internet, doivent être réduits.

396. Démocratie et structures

397. L'insuffisance de travail croisé syndicat-FD-UL-UD-comité régional-confédération et de mise en œuvre des décisions prises ensemble sur n'importe quel sujet ne permet pas de porter en permanence des propositions alternatives aux politiques libérales, cohérentes pour toute la CGT.
398. La structure de base de la CGT est le syndicat, lui-même rattaché à une fédération et à une union départementale. Malheureusement, beaucoup trop de syndiqué-e-s sont encore dits individuels, et donc isolé-e-s de fait, sans possibilité d'expression dans la CGT. Leur organisation est à construire, comme le prévoient les résolutions 4, 5 et 6. Chaque structure a ses instances de direction qui impulsent, coordonnent l'activité revendicative, la politique de syndicalisation...
399. Toutefois aujourd'hui, dans une entreprise ou une administration, il est fréquent que des salarié-e-s de la sous-traitance, de l'intérim y travaillent toute l'année. Pour plus d'efficacité revendicative, des syndicats de site ou multiprofessionnels se créent. Ils se croisent dans plusieurs champs fédéraux, qui chacun décide de sa date de mobilisation, de son cahier revendicatif, et parfois de ses propres propositions alternatives qui peuvent mettre en concurrence les salarié-e-s entre eux.
400. Certains syndicats abordent l'idée du nombre important de fédérations qui peut brouiller la volonté d'une construction revendicative collective et cohérente dans la CGT. De fait, la question posée aujourd'hui est la suivante : quel espace commun peut être mis en place pour travailler les convergences et que la voix des syndiqué-e-s CGT fasse confédération.
401. Si la démarche de visite de syndicat est appréciée, il apparaît, pour une majorité, que le rôle de la confédération est trop mal connu. Les mêmes soulignent qu'ils ne connaissent pas mieux leur fédération, leur UD ou leur UL. Il y a certes le manque de formation syndicale, un repli sur soi. Mais la lisibilité de l'activité confédérale est primordiale, car elle est ce que les syndiqué-e-s ont voulu depuis cent vingt ans : créer les convergences entre les salariés, afin d'être un syndicalisme de transformation sociale.
402. Les territoires et les fédérations sont souvent en difficulté pour permettre une



droits sont constitués dans les entreprises et les professions, qu'il n'existe pas de droits interprofessionnels, comment les deux versants, fédérations et structures territoriales, du bassin de vie et d'emploi à la région, travaillent réellement et concrètement ensemble pour construire nos propositions, nos revendications, des actions avec les syndiqués ? Chaque organisation doit être considérée à égalité.

404. Les règles de vie dans la CGT

405. La CGT vient de vivre une période difficile en son sein. C'est aussi révélateur des exigences et des tumultes que traverse la société dans son ensemble, qui vit une crise grave de la démocratie.

406. Il nous faut répondre aux exigences qui s'expriment car nos détracteurs en tireraient trop profit pour nous mettre dans le même « panier » que ceux qui vivent de malversations.

407. Malgré la volonté de la CGT de faire vivre en son sein la démocratie, nous sommes témoins que les règles qui nous régissent, décidées collectivement, sont à réactualiser régulièrement.

408. Vérifier leur appropriation et leur application, c'est se donner ainsi les moyens d'être en phase avec une CGT en mouvement dynamique.

409. La confiance n'exclut pas le contrôle !

410. C'est de nature à rassurer et à rapprocher le syndiqué de la vie de la CGT.

411. Les règles de vie, les règles financières décidées par tous les syndiqués et pour toutes les structures de la CGT doivent s'appliquer en toute transparence. C'est un acte démocratique qui prend tout son sens dans cette période où le capitalisme mondialisé fait tant de ravages et doit être combattu par le plus grand nombre.

412. Appliquer les décisions votées en congrès est un des éléments de nature à faire vivre la démocratie ; par exemple, pourquoi toute la CGT n'est pas au « 1 % », alors que cela a été voté depuis de nombreuses années ?

413. Il n'y aura pas de démocratie effective si on n'applique pas ce que l'on décide collectivement.

414. Les mobilisations, qui se succèdent dans les champs fédéraux, ne s'opposent pas.

413. Il n'y aura pas de démocratie effective si on n'applique pas ce que l'on décide collectivement.

414. Les mobilisations, qui se succèdent dans les champs fédéraux, ne s'opposent pas. Mais comment, démocratiquement, chaque organisation respecte-t-elle les décisions prises collectivement en CCN qui doivent être mises en œuvre ensemble ? Sinon, si elles ne sont pas en cohérence, les campagnes revendicatives ne seront pas de nature à faire grandir le rapport de forces. La démocratie, c'est aussi respecter et mettre en œuvre nos statuts, nos chartes, nos règles de vie et l'ensemble des décisions votées en congrès et lors des CCN, sinon on n'est plus confédéralisé.

415. RÉOLUTION 5

416. Démocratie dans la CGT

417. Pour des syndiqué-e-s formé-e-s et informé-e-s, la CGT et ses syndicats s'engagent :

418. – à promouvoir la diffusion de la presse confédérale : la *NVO*, *Options* et *Vie nouvelle* ;

419. – à mener une campagne politique pour la conquête des abonnements à la *NVO* ;

420. – à ce que la *NVO* soit présentée et lue à toutes les formations de la CGT ;

421. – à impulser et développer l'usage des nouvelles technologies.

422. Pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, enjeu démocratique fondamental, la CGT et ses syndicats s'engagent :

423. – à introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action ;

424. – à mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle pour les femmes et les hommes ;

425. – à favoriser la syndicalisation des femmes et l'engagement militant des femmes ;

426. – à respecter la parité dans toutes les instances de la CGT et dans les prises de responsabilité (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) ;

427. – à lutter dans la CGT comme dans la société contre le sexisme, les violences faites aux femmes ;

428. – à faire vivre la charte Égalité femmes-hommes.

429. Pour faire confédération et mettre en œuvre les décisions collectives, composante de la vie démocratique interne à la CGT, la CGT et ses syndicats s'engagent :

430. – à mettre en œuvre des plans de travail croisés entre professions et territoire ;

431. – à inscrire dans la réalité du quotidien des syndiqué-e-s les décisions collectives prises à tous les niveaux de l'organisation, du national au local ;

432. – à travailler, de façon croisée, à l'ancrage sur les lieux de travail des campagnes revendicatives (coût du capital, réduction du temps de travail, salaire...)

433. Pour appliquer les règles de vie décidées collectivement, la CGT et ses syndicats s'engagent :

434. – à prendre les décisions dans la plus grande transparence ;

435. – à faire vivre la charte de l'élu-e et mandaté-e ;

436. – à faire vivre les règles de vie et procédures financières de la confédération.

437. Pour que les syndiqué-e-s soient acteurs-décideurs, la CGT et ses syndicats s'engagent :

438. – à mettre en œuvre à tous les niveaux les décisions de la CGT ;

439. – à mener la bataille des idées ;

440. – à réunir les syndiqué-e-s régulièrement ;

441. – à tenir des assemblées générales pour prendre des décisions ;

442. – à décider collectivement des mandatements (IRP, congrès, responsabilité dans les instances...);

443. – à décider collectivement de l'activité revendicative et de la démarche ;

444. – à tenir des congrès conformément aux statuts ;

445. – à faire vivre les outils de la CGT, à inscrire tous les syndiqué-e-s dans le Cogitiel, à le renseigner de façon à suivre le parcours des syndiqué-e-s et à ne plus les perdre du fait de la mobilité ;

446. à reverser toutes les cotisations à Cogetise.





Convention de coopération

La nouvelle convention de coopération mise en place en 2014, entre la CGT et plusieurs confédérations CGT des DOM, nécessite une modification des statuts de la CGT afin de permettre l'affiliation de celles-ci, dans un cadre particulier, décrit dans cette convention. Quelques explications.

Petit retour historique

Depuis la fin des années 1960, les organisations de la CGT des DOM et notre confédération ont fait le choix d'une reconnaissance mutuelle de leur autonomie de structures et d'organisations, ainsi que leur souveraineté dans leurs périmètres d'activités. Ainsi, les organisations d'outre-mer, jusqu'alors des unions départementales, se sont vu reconnaître le statut de confédérations indépendantes. Cette transformation découlait d'orientations politiques communes, se fondant sur la lutte contre le colonialisme, et les

libertés des peuples à revendiquer leurs droits à l'indépendance et à l'autodétermination.

Cependant, tout en reconnaissant nos souverainetés respectives, des conventions de coopération se sont construites entre la CGT et chacune des organisations se revendiquant du syndicalisme CGT dans les DOM. Ces conventions portent notamment sur la solidarité politique, le soutien réciproque en matière de représentation.

De fait, les organisations des DOM assuraient la continuité territoriale de

l'expression et de la présence CGT dans leur pays, et la confédération assurait la représentation des DOM au plan national. Cette continuité de représentation de la CGT était également reconnue par les institutions.

La situation après 2008

La mise en œuvre des nouvelles règles de représentativité a été l'occasion, pour certains, de remettre en cause du point de vue juridique cette notion de continuité et de représentation.

De son côté, le ministère du Travail a

choisi de trancher en ne reconnaissant plus cette continuité de représentation lors de la publication des résultats du cycle électoral en 2013.

Première conséquence : faute d'une affiliation à la CGT, les confédérations des DOM ne se voient plus reconnues comme représentatives dans toutes les conventions collectives nationales et au niveau interprofessionnel. Cette non-reconnaissance pose de graves difficultés, par exemple pour la désignation de délégués syndicaux ou l'établissement de

listes électorales dans des établissements communs à plusieurs territoires.

Autre conséquence : le préjudice électoral pour tout le mouvement cégétiste. Les voix enregistrées par nos camarades des DOM ne pouvant plus être comptabilisées sur le plan national.

Nouvelle convention de coopération et modifications statutaires

Nous avons donc recherché ensemble les moyens de sécuriser juridiquement notre

représentativité commune, tout en sauvegardant la conception de nos rapports dans le cadre de la souveraineté des organisations des DOM.

La nouvelle convention de 2014, signées à ce jour par la CGT, la CGT Martinique, la CGT Réunion et la CGT Mayotte en fut le résultat. Les modifications statutaires proposées à ce 51^e congrès en découlent. Ce travail et ces échanges fructueux auront en outre favorisé une réflexion importante quant à l'évaluation de nos relations et la manière de construire des solidarités.

CONVENTION DE COOPÉRATION

fixant les rapports entre la CGT de France, d'une part, et les CGT des départements d'outre-mer signataires dénommées « Confédérations des pays d'outre-mer (CPOM) ».

Préambule

Considérant

– Les termes suivants de la « déclaration commune » signée à Paris le 10 novembre 1969 lors du 37^e congrès de la CGT entre la CGT, la CGTG, la CGTM, la CGTR et l'UTG : « *Les rapports entre les cinq centrales doivent se renforcer et se développer, dans le respect absolu de l'indépendance de chacune* » ;

– Le principe présidant jusque-là à nos relations, traduisant d'abord la continuité des droits de la représentation et de la représentativité par la CGT pour les travailleurs domiens sur le plan national et dans l'Hexagone ; ensuite que dans les territoires ultramarins ce sont les organisations des territoires concernés qui ont mandat de la CGT pour assurer la présence de l'organisation et la défense des salariés ; et enfin l'agrégation des résultats électoraux obtenus par les CPOM et la CGT ;

– Que les lois du 20 août 2008 et du 5 juillet 2010 (sur la représentativité dans la fonction publique) nous imposent d'autres normes et modifient notamment les règles de la représentativité, et que celles-ci nous obligent à redéfinir les modalités de nos liens historiques ;

– Que nous nous devons d'améliorer la qualité de nos relations notamment quant à la représentation et à l'offre de formation ; et particulièrement dans les fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale).

Pour ces raisons, les confédérations signataires s'engagent à :

mettre en œuvre les principes de solidarité qu'elles partagent et qui se fondent sur une histoire commune de la classe ouvrière ;

- poursuivre le renforcement de leurs actions de coopération ;
- fixer le cadre de leurs communautés d'intérêts dans une « déclaration commune » actualisée ;
- formaliser par cette convention de coopération le resserrement des rapports entre elles et leurs organisations en précisant la nature de leurs engagements réciproques. Conclue au plan interprofessionnel, cette convention constitue la référence des déclinaisons professionnelles qui la prolongeront. Afin de renforcer le développement de la solidarité entre les salariés de France et ceux de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion, elles décident :

Article 1 : Affiliation

Les confédérations signataires conviennent de l'impérieuse nécessité de maintenir leurs liens de coopération, par une affiliation directe des CPOM à la Confédération générale du travail (CGT) telle que stipulée dans la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

La CGT n'accepte aucune affiliation directe de syndicat, fédération, union, chambre syndicale, ou toute structure basée dans un pays d'outre-mer, autre que les confédérations signataires. Toute confédération affiliée à la CGT peut se désaffilier à tout moment.

Les signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour que la représentativité des CPOM soit reconnue sur leurs territoires respectifs.

Article 2 : Indépendance

Cette affiliation des CPOM à la CGT est basée sur le strict respect de l'indépendance politique et organisationnelle de celles-ci, qui ne saurait être remise en cause.

Les confédérations affiliées disposent d'une pleine autonomie de décision et d'action, ainsi que de la capacité de s'associer ou de s'affilier à toute organisation internationale ou régionale de leurs choix.

Article 3 : Champ de syndicalisation

Le champ de syndicalisation de chaque confédération est circonscrit au territoire de son pays respectif.

En conséquence, l'adhésion des salariés résidents s'effectue à l'une ou l'autre des confédérations selon le lieu d'exercice de leur activité professionnelle.

Article 4 : Prérogatives

Les confédérations cosignataires reconnaissent la manifestation différenciée, de l'exploitation capitaliste sur leurs territoires, et des conditions dans lesquelles s'expriment les aspirations et luttes de leurs mandants. Aussi, elles :

- déterminent à partir de leurs propres réalités, selon les règles statutaires et les orientations qu'elles se fixent et dans le respect des principes du mouvement cégétiste, leurs politiques, leurs programmes et leurs actions ;
- conservent toutes leurs prérogatives concernant les organisations qui leur sont affiliées.
- renoncent à s'ingérer dans le fonctionnement de l'une ou l'autre d'entre elles
- détiennent l'exclusivité du prélèvement et de la collecte des cotisations de leurs membres.

Article 5 : Représentation

Il est expressément convenu que :

- face aux pouvoirs publics, entreprises publiques ou privées, représentants du patronat ou organismes économiques et sociaux ; la CGT assure au niveau national la représentation des salariés des Pays d'Outre-Mer.
- qu'à l'échelle des territoires dominiens, les CPOM assurent face aux pouvoirs publics, aux entreprises publiques et privées, représentants du patronat ou organismes économiques et sociaux, les mandats impartis à la CGT dans le cadre de sa représentativité nationale.

Préalablement à toute décision ou action d'un signataire ayant des implications sur les salariés et/ou organisation d'un autre territoire, chaque fois que de besoin, aura lieu une concertation.

Les cosignataires conviennent de :

- la participation de représentants désignés par les CPOM aux

délégations nationales sur tout sujet concernant en propre ces pays ;

- l'association des représentants désignés par les CPOM à la préparation, à tous les stades (groupe de travail, commission etc..) des processus de négociation des dossiers et projets concernant les pays d'outre-mer, la France ou l'Europe ;

- la coopération entre leurs délégations respectives siégeant dans les organismes nationaux et leurs déclinaisons locales (type CESER), afin d'établir une plus grande cohérence ;

- l'attribution de mandats nationaux/internationaux (conseils, instituts, commissions, observatoires, organisations, etc.) aux confédérations des pays d'outre-mer ;

- la continuité de la représentation de la CGT, au niveau régional, départemental ou local, par les CPOM qui, désignent et/ou arrêtent les candidats ou listes de candidatures pour toute instance ou organisme agissant dans leurs pays respectifs.

Article 06 : Comité interrégional des CPOM

Les CPOM conviennent de la création d'un Comité interrégional (CIRCPOM) afin d'harmoniser les relations convenues entre elles et avec la CGT.

Garant de la mise en œuvre et du suivi des principes politiques présidant aux relations entre la CGT et les organisations qui le composent, le CIRCPOM a pour mission :

- de définir les règles de fonctionnement et de suivi de la coopération, en s'adaptant à l'évolution et aux besoins des organisations des pays d'outre-mer ;
- d'aborder toutes questions, notamment transversales, relatives à la situation des populations laborieuses de ces territoires ;
- de désigner ses représentants, qui siégeront auprès du comité confédéral national de la CGT, avec voix consultative.

Article 7 : Comité syndical interliaison (CSIL)

Les cosignataires conviennent de créer un Comité syndical interliaison (CSIL) en vue :

- de favoriser les échanges et faciliter le développement de l'action revendicative entre les branches professionnelles organisées sur leurs différents territoires ;
- d'établir les règles de fonctionnement de la coopération entre les fédérations, syndicats, chambres syndicales, unions de la CGT et des CPOM ;
- de faciliter la participation des fédérations syndicales, syndicats, chambres syndicales ou unions syndicales des pays d'outre-mer à l'étude et à l'élaboration des dossiers revendicatifs communs ;
- de confier à ces confédérations l'examen des projets de textes spécifiques en vue de leur adaptation à leurs pays respectifs.

Article 8 : Élections

Afin que les suffrages obtenus par les CPOM soient agrégés aux résultats de la CGT au niveau national lors des élections professionnelles de tous niveaux, les CPOM s'engagent à apposer le sigle « CGT », si nécessaire en toutes lettres, contiguëment aux leurs, sur le matériel électoral.

Pour toutes les élections professionnelles, institutionnelles, ou autres, se déroulant dans un pays d'outre-mer, la présentation des candidats relève exclusivement de la confédération concernée.

Article 9 : Statuts

Afin de prévenir toute incohérence juridique, les statuts des différentes confédérations sont mis en conformité lors de leurs prochains congrès. En l'attente de ceux-ci, leurs organes délibératifs prennent les dispositions transitoires nécessaires.

Article 10 : Formation syndicale

La CGT veille à l'égalité de traitement et d'accès à la formation syndicale dans le cadre des moyens impartis à celle-ci au plan national.

Eu égard aux coûts de déplacements, elle s'engage à permettre l'accès des militants des CPOM aux formations syndicales de caractère national (générales ou spécialisées).

Chaque confédération exerce les prérogatives reconnues aux organisations syndicales, dans le domaine de la formation syndicale, sous sa responsabilité, dans son pays.

Article 11 : Moyens financiers

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, les mêmes principes de répartition des ressources attribuées au financement du syndicalisme seront appliqués aux organisations de la CGT et aux confédérations affiliées.

Article 12 : Signature – révision – modification – dénonciation

Toute organisation syndicale des POM participant au mouvement cégétiste peut signer à tout moment la présente convention.

Cette convention est établie pour une durée indéterminée. Elle sera révisée tri-annuellement à la date anniversaire de la première signature.

À tout moment une des organisations signataires pourra proposer aux autres la modification de l'un des articles. À cette occasion, les organisations signataires se réuniront à l'initiative de l'organisation la plus diligente, dans les 45 (quarante-cinq) jours suivant la réception de la proposition de modification, afin de l'analyser, et prendre toute décision relative à la suite à donner.

Mai 2014

51^e congrès Propositions de modifications statutaires concernant les pays d'outre-mer

– Création d'un 3^e alinéa à l'article 70 après « l'affiliation d'une organisation à la CGT implique son adhésion aux présents statuts » :

« Par ailleurs sont affiliées à la CGT les confédérations des départements d'outre-mer signataires de la convention annexée aux présents statuts. »

– Ajout dans l'article 28, à la liste des représentants d'organisations qui participent au CCN avec voix consultative :

« Un représentant du Comité interrégional des pays d'outre-mer (CIRCPOM). »

– Annexion de la convention de coopération CGT-CPOM aux statuts de la CGT.





51^e congrès – Projet de résolution

La place du syndicalisme retraité

Notre syndicalisme retraité reste largement méconnu des retraités et de la population, mais l'utilité du syndicalisme retraité ne se décrète pas.

Nous avons à réfléchir collectivement, à innover, inventer et mettre en œuvre de nouvelles façons de travailler.

Nous sommes interpellés sur notre capacité à organiser la continuité syndicale, mais pas seulement, nous avons besoin de nous adresser aux 16 millions de retraités. L'objectif est que chaque syndiqué CGT retraité puisse ainsi jouer pleinement son rôle d'acteur de la bataille idéologique et du mouvement revendicatif.

Les syndiqués salariés actifs, lorsqu'ils accèdent à leur droit à la retraite, sont appelés à continuer à défendre leurs droits, à agir et à peser pour améliorer leurs situations de retraités.

Nous appelons cela la continuité syndicale pour que la CGT soit force de proposition, d'action et de représentation des diverses catégories sociales dans et hors de l'entreprise. Nous avons besoin de travailler aux revendications spécifiques des retraités, y compris liées à leur entreprise, mais aussi aux convergences avec tous les salariés. C'est l'enjeu de la syndicalisation des retraitables et des retraités.

Les statuts de la CGT prévoient et organisent la démocratie syndicale pour que chaque syndiqué puisse s'exprimer, décider des orientations de son organisation dans l'instance souveraine qui est le congrès confédéral.

Suite au mandat donné par le 50^e congrès :

– Concernant le taux de cotisation, nous décidons la modification de l'article 34 des statuts confédéraux pour le passage à 1% de la cotisation pour les retraités conformément à la modification des statuts de l'UCR.

– Concernant la représentativité des retraités dans le calcul des voix des syndicats représentés au congrès confédéral, il est proposé à ce 51^e congrès de supprimer dans nos statuts cette différenciation : chaque syndicat disposera désormais d'une voix pour 10 cotisations mensuelles de syndiqués, qu'ils soient actifs ou retraités. Cela concerne le congrès confédéral, et ne remet pas en cause le fédéralisme : chaque organisation déter-

mine elle-même ses règles en matière d'organisation de son propre congrès. Néanmoins, il est clair que pour un certain nombre d'organisations territoriales ou professionnelles ou de syndicats, les règles retenues par le congrès confédéral donnent un sens. Leurs modifications peuvent donc entraîner des débats sur la vie de leur propre structure. D'ailleurs, nous pouvons constater que ces débats sur la démocratie syndicale concernant les retraités se sont déjà ins-taurés au sein de la CGT.

Plusieurs organisations ont par exemple déjà décidé de modifications statutaires dans ce sens.

Ces évolutions statutaires supposent que chaque syndiqué dispose des mêmes droits, sans toutefois que les décisions impactant la vie syndicale dans l'entreprise ne puissent être prises par des syndiqués qui ne travaillent plus dans l'entreprise. Cela conduit à ce que les syndiqués actifs disposent seuls de la légitimité d'action et de décision sur les orientations pour

toutes les questions ou sujets internes à l'entreprise, dès lors que cela ne remet pas en cause la situation des retraités. L'objectif est la recherche de propositions communes et partagées où chacun compte pour un.

Cela doit nous aider à construire un véritable syndicalisme ouvert à tous et à toutes et capable de rassembler l'ensemble des femmes et des hommes actifs et retraités composant le salariat pour fonder une société pour tous les âges.

51^e congrès Propositions de modifications statutaires concernant les syndiqués retraités

Concernant la cotisation

Article 34, 3^e alinéa :

Au lieu de :

« Cette cotisation est égale à 1 % du salaire net, toutes primes comprises, ou 0,5 % de sa pension ou retraite (régime de base + complémentaire). »

Il est proposé :

« Cette cotisation est égale à 1 % du salaire net, toutes primes comprises, de sa pension ou retraite (régime de base + complémentaire). »

Concernant le calcul des voix au congrès confédéral

Article 27-6, 2^e alinéa :

Au lieu de :

« Le nombre de voix est calculé dans les conditions ci-après :
Pour les actifs : une voix pour dix cotisations mensuelles par an.
Pour les retraités : une voix pour vingt cotisations mensuelles par an. »

Il est proposé :

« Le nombre de voix est calculé sur la base d'une voix pour dix cotisations mensuelles par an. »





Participez aux débats et améliorez ces projets

Toutes et tous les syndiqué-e-s peuvent participer à la réflexion sur le document d'orientation, ainsi que sur les règles de vie et les statuts.

- En remplissant le questionnaire aux syndiqué-e-s
- En participant aux assemblées et débats organisés par leur syndicat et/ou par les organisations de la CGT
- En participant à la tribune de discussion.

Les contributions à la tribune de discussion peuvent être déposées :

- Sur le site Internet du 51^e congrès : www.51congres.cgt.fr
- Par courrier : CGT, 51^e congrès, tribune de discussion, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex
- Par courriel : comanimdebat51@cgt.fr

Les syndiqué-e-s ainsi que les salarié-e-s peuvent remplir le questionnaire en ligne sur le site du 51^e congrès.

Les syndicats, sections syndicales et comités de salarié-e-s privé-e-s d'emploi sont invités à transmettre un « procès-verbal d'assemblée de syndiqué-e-s », pour faire connaître leur appréciation sur les projets du document d'orientation, des règles de vie et des statuts.

Ce document doit être transmis :

- Par courriel : debat51@cgt.fr
- Par courrier : CGT, 51^e congrès, Commission document d'orientation-amendements, 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex.

I AMENDEMENTS

Attention : Votre code Cogétise est indispensable à la prise en compte de chaque amendement. Seuls les syndicats, sections syndicales et comités de salarié-e-s privé-e-s d'emploi peuvent proposer des amendements aux projets de document d'orientation, des règles de vie et statuts à l'aide des formulaires prévus à cet effet.

Nous invitons les organisations déposant des amendements à en utiliser UN par amendement.

La date limite de réception des amendements est le :

vendredi 18 mars 2016

Les amendements sur l'**orientation** sont à envoyer :

- Par courriel : orientation51@cgt.fr
- Par courrier : CGT, 51^e congrès, orientation, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex

Les amendements sur **règles de vie et statuts** sont à envoyer :

- Par courriel : rdvstatuts51@cgt.fr
- Par courrier : CGT, 51^e congrès, règles de vie et statuts, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex.

Les formulaires sont disponibles dans ce numéro du *Peuple*, sur le site du 51^e congrès ou en les demandant à : debat51@cgt.fr ■

Débats sur les projets de document d'orientation, de modifications statutaires

Procès-verbal d'assemblée de syndiqué-e-s

- Nom de l'organisation :
- En cas d'assemblée rassemblant plusieurs syndicats, préciser les syndicats présents :
.....
.....
- Union départementale :
- Fédération :

Avis sur le projet de :

- Document d'orientation
- Modifications statutaires

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Document à retourner par courriel : debat51@cgt.fr

Par courrier : CGT 51^e congrès – Commission document d'orientation-amendements, 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex

Candidatures mises à disposition pour la commission exécutive confédérale et la commission financière de contrôle du 51^e congrès

CANDIDATURE PRÉSENTÉE PAR	NOM	PRÉNOM	F/H	ÂGE	CATÉGORIE	SECTEUR PUBLIC/PRIVÉ	CEC/CFC	N/S*
UD Val-de-Marne (94)	AMAR	Benjamin	H	39	Cadre	Public	CEC	N
FD Services publics	ANGEI	Fabrice	H	56	Cadre	Public	CEC	S
FD Construction bois ameublement	AUBIN	Éric	H	53	Cadre	Privé	CEC	S
FD Métallurgie	BEGIN	Lamia	F	42	Ouvrière	Privé	CEC	N
UGICT	BINET	Sophie	F	33	Cadre	Public	CEC	S
UD Ariège (09)	BIROBENT	Frédéric	H	41	Employé	Public	CEC	N
FD Industries chimiques (FNIC)	BLANCO	Manuel	H	52	Ouvrier	Privé	CEC	S
FD Textile habillement cuir (THC)	BONAMY	Sylvie	F	52	Ouvrière	Privé	CEC	N
UD Loire-Atlantique (44)	BONNET	François	H	53	Technicien	Public	CEC	N
UD Maine-et-Loire (49)	BOUVIER	Pascal	H	47	Ouvrier	Privé	CEC	S
UD Paris (75)	BUAILLON	Sandra	F	41	Employée	Privé	CEC	N
FD Mines-énergie (FNME)	CAILLETAUD	Marie-Claire	F	58	Cadre	Public	CEC	N
UD Ain (01)	CANET	Fabrice	H	42	Technicien	Public	CEC	N
UD Nord (59)	CARLIER	Christine	F	43	Technicienne	Public	CEC	S
UD Loire (42)	CARROT	Mireille	F	47	Employée	Public	CEC	N
FD Santé et action sociale	CREPEL	Philippe	H	45	Technicien	Public	CEC	N
FERC	CRU	Fabienne	F	43	Cadre	Public	CEC	S
UD Meurthe-et-Moselle (54)	DEBAY	Pascal	H	43	Technicien	Économie sociale	CEC	S
FAPT	DUBELLOY	David	H	45	Cadre	Public	CEC	N
FILPAC	DUGUE	David	H	45	Cadre	Privé	CEC	N
FD Transports	ELIEZ	Jacques	H	42	Ouvrier	Privé	CEC	N
FD Construction bois ameublement (FNSCBA)	ELLEN	Joël	H	51	Ouvrier	Privé	CEC	N
FD Mines-énergie (FNME)	FAROU	Gaël	H	40	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
UD Vaucluse (84)	FOURNEL	Gilles	H	45	Technicien	Public	CEC	S
UD Côtes-d'Armor (22)	FOURNET	Pascal	H	48	Ouvrier	Privé	CEC	S
FD Métallurgie	GACHE	Fabien	H	52	Technicien	Privé	CEC	N
FD Mines-énergie (FNME)	GENSEL-IMBRECHT	Virginie	F	46	Cadre	Public	CEC	S
UD Gard (30)	GEVAUDAN	Simon	H	34	Employé	Public	CEC	S
UD Aveyron (12)	GISTAU	David	H	45	Ouvrier	Privé	CEC	N
FERC	GODARD	Christophe	H	48	Cadre	Public	CEC	N
FD Agroalimentaire (FNAF)	GRANDCHAMPS	Diane	F	34	Ouvrière	Privé	CEC	N
FD Spectacle	GRAVOUIL	Denis	H	45	Technicien	Privé	CEC	N
FD Finances	GUIDOU	Jean-Albert	H	56	Cadre	Public	CEC	N
FD Mines-énergie (FNME)	IMBRECHT	Frédéric	H	53	Employé	Public	CEC	S
UCR	JOUCHTER	Olivier	H	56	Ouvrier	Public	CEC	N
UGICT	KOTLICKI	Marie-Jo	F	57	Cadre	Public	CEC	S
FD Commerce et services	LAGHA	Amar	H	44	Employé	Privé	CEC	S
FD Organismes sociaux	LALYS	Denis	H	44	Cadre	Privé	CEC	S
UD Lozère (48)	LANGLAIS	Brigitte	F	55	Employée	Public	CEC	N
FD Travailleurs de l'État	LE NEZET	Bruno	H	34	Ouvrier	Public	CEC	N
FD Métallurgie	LEBLANC	Denis	H	52	Ouvrier	Privé	CEC	N

FD Banques et assurances	LEFEBVRE-HAUSSMANN	Valérie	F	50	Agent de maîtrise	Privé	CEC	N
UD Manche (50)	LEROGERON	Lionel	H	46	Employé	Public	CEC	N
UD Seine et Marne (77)	LESAGE	Valérie	F	49	Technicienne	Privé	CEC	S
UD Haute-Marne (52)	MARCEL	Jérôme	H	40	Employé	Économie sociale	CEC	N
FD Cheminots	MARTIN	Véronique	F	47	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
FD Métallurgie	MARTINEZ	Philippe	H	54	Technicien	Privé	CEC	S
FD Services publics	METCHE-NICKLES	Nathalie	F	48	Employée	Public	CEC	S
FAPT	MEYNARD	Alexandra	F	37	Employée	Public	CEC	N
UD de l'Aube (10)	MORIN	David	H	49	Agent de maîtrise	Public	CEC	N
UD Seine-Saint-Denis (93)	OSSANT	Hervé	H	48	Technicien	Privé	CEC	S
FD Verre et céramique	OUSSEDIK	Mohammed	H	45	Technicien	Privé	CEC	S
UD Territoire de Belfort (90)	PAGNONCELLI	Damien	H	36	Employé	Public	CEC	N
FERC	PERRET	Catherine	F	51	Cadre	Public	CEC	S
UD Bouches-du-Rhône (13)	PETTAVINO	Thierry	H	44	Ouvrier	Privé	CEC	S
FD Métallurgie	PLAZZI	Boris	H	38	Ouvrier	Privé	CEC	S
FD Textile habillement cuir (THC)	RABHI	Maurad	H	45	Ouvrier	Privé	CEC	N
UD Hérault (34)	RAGAZZACCI	Serge	H	45	Employé	Privé	CEC	N
UD Deux-Sèvres (79)	RAMBAULT	David	H	46	Cadre	Privé	CEC	N
UD Ille-et-Vilaine (35)	REVAULT	Servane	F	35	Employée	Public	CEC	S
FD Cheminots	ROUX	Grégory	H	43	Agent de maîtrise	Public	CEC	S
UD Vaucluse (84)	SAAVEDRA	Marie	F	35	Technicienne	Privé	CEC	S
UD Isère (38)	SALHI	Nadia	F	45	Cadre	Privé	CEC	S
FD Métallurgie	SANCHEZ	Frédéric	H	44	Ouvrier	Privé	CEC	N
FD Équipement-Environnement (FNEE)	SILENE	Gaëtan	H	46	Ouvrier	Public	CEC	N
FD Mines-énergie (FNME)	SOUTY	Daniel	H	53	Cadre	Public	CEC	N
UD Haute-Loire (43)	VACHERON	Thomas	H	35	Employé	Privé	CEC	N
FD Finances	VADEBOUT	Olivier	H	40	Cadre	Public	CEC	N
UD Eure (27)	VERDEIL	Nathalie	F	46	Technicienne	Public	CEC	S
FD Transports	VERITÉ	Jérôme	H	38	Employé	Privé	CEC	S
UD Gironde (33)	VERSIGNY	Corinne	F	55	Technicienne	Public	CEC	N
UGFF	VERZELETTI	Céline	F	46	Employée	Public	CEC	S
UD Haute-Garonne (31)	VIDALLET	Gisèle	F	54	Cadre	Public	CEC	S
UD Rhône (69)	VIVENZA	Jérôme	H	43	Employé	Public	CEC	S
UD Hauts-de-Seine (92)	YAZID	Aamar	H	38	Employé	Public	CEC	N
UD Corse-du-Sud	BOSSART	Patrice	H	34	Employé	Privé	CFC	N
FD Transports	BOURNEUF	Alain	H	57	Agent de maîtrise	Privé	CFC	N
FD Spectacle	CHEBOUT	Hamid	H	40	Agent de maîtrise	Économie sociale	CFC	S
FD Construction bois ameublement (FNSCBA)	CHRISTMANN	Philippe	H	52	Cadre	Privé	CFC	N
UGICT	GAUTHERON	Vincent	H	37	Cadre	Public	CFC	N
FD Santé et action sociale	GODARD	Isabelle	F	52	Technicienne	Public	CFC	N
UD Finistère (29)	GODEC	Laura	F	46	Employée	Public	CFC	S
UCR	GUIDOU	Bernard	H	56	Agent de maîtrise	Public	CFC	N
UD Paris (75)	PICARD	Patrick	H	53	Agent de maîtrise	Public	CFC	N
UD Calvados (14)	ROUSSEL	Nicole	F	58	Employée	Public	CFC	N
FD Finances	TEJAS	Patricia	F	53	Cadre	Public	CFC	N
UD Marne (51)	TETEVUIDE	Ludovic	H	57	Ouvrier	Public	CFC	N
UD Jura (39)	YALCIN	Nail	H	36	Agent de maîtrise	Privé	CFC	N

N : candidat-e nouveau-nouvelle. S : candidat-e sortant-e.



Documents de référence

Ces documents de référence aident à la compréhension du document d'orientation et des résolutions soumis aux syndicats réunis en congrès.

Ils reprennent des orientations antérieures adoptées dans nos congrès et instances démocratiques.

Du fait de leur nature, ces documents ne font donc pas l'objet d'un vote au 51^e congrès, **ils ne sont donc pas amendables.**

Ce sont : – les résolutions 4, 5, 6 du 49^e congrès ;

– les chartes : vie syndicale, élus et mandatés, égalité femmes-hommes ;

– les fiches revendicatives sur le NSTS et la sécurité sociale professionnelle, sur la syndicalisation et la continuité syndicale ;

– le sommaire des repères revendicatifs revus régulièrement et adoptés par le CCN.

Ils sont des documents de référence, toujours d'actualité. Il faut nous en réemparer et les faire vivre.

I RÉSOLUTION N° 4

SYNDICATS : offrir le cadre de syndicalisation nécessaire pour les salariés dans toutes leurs diversités

Le syndicat est l'organisation de base de la CGT. Il est pleinement responsable dans la confédération. À l'interface entre celle-ci et les salariés, il constitue un facteur essentiel de syndicalisation pérenne. Il est aussi le premier niveau de confédéralisation de notre activité.

Pour répondre au défi de la syndicalisation sur l'ensemble du salariat d'aujourd'hui, la CGT doit se doter de syndicats capables d'offrir un véritable cadre de syndicalisation pour les salariés dans toutes leurs diversités et pour les retraités.

La CGT portera donc ses efforts sur la syndicalisation et l'organisation de tous les syndiqués dans un syndicat, sur la qualité de vie syndicale, la formation syndicale et l'efficacité revendicative de chaque syndicat.

Le périmètre de chaque syndicat doit être défini selon sa capacité à remplir plusieurs fonctions :

– élaborer avec les salariés les revendications dans toutes leurs dimensions (pro-

fessionnelle, locale, interprofessionnelle, nationale...);

– construire un rapport de forces avec les salariés pour obtenir des avancées dans l'entreprise ou l'établissement mais aussi au-delà, à partir des entités et communautés de travail sur lesquelles le syndicat est amené à rayonner pour créer les convergences et solidarités nécessaires à une démarche de conquête ;

– animer les négociations sur l'ensemble des catégories et établissements et/ou entreprises sur lesquels il rayonne (démocratie, consultation, action...);

– mettre en œuvre la démocratie syndicale sur l'ensemble de son périmètre à l'appui de la charte de la vie syndicale votée au 47^e congrès confédéral, de la charte des élus et mandatés et de la charte égalité femmes-hommes. Cela inclut la mise en place de sections syndicales et la prise en compte des diversités et des spécificités ;

– construire et faire vivre les orientations de la CGT auprès des syndiqués et de l'ensemble des salariés du périmètre du syndicat ;

– participer dans sa mesure et être acteur de la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles.

Pour parvenir à ces objectifs, le congrès décide de rendre effectif le rattachement de tout syndiqué à un syndicat et de toute section syndicale ou base organisée à un syndicat.

Il fera l'objet d'une évaluation au 50^e congrès confédéral. Pour ce faire :

1. Un dispositif d'impulsion, décidé par le CCN, s'attachera à opérer les croisements nécessaires entre fédérations, unions départementales et unions locales afin de faciliter par des propositions partagées la constitution de syndicats dont les formes seront diversifiées en fonction des enjeux posés aux salariés et des attentes des syndiqués.

Il rendra compte régulièrement de l'avancée de ses travaux et engagera ce processus en veillant notamment :

– au périmètre des syndicats qui doit être adapté pour permettre de remplir les fonctions définies ainsi que la mise en œuvre de la charte de la vie syndicale ;

à l'engagement de tous les syndiqués concernés dans ce processus. Ceux-ci doivent pouvoir participer pleinement à la constitution de leur syndicat qui sera validée par la tenue d'un congrès et le dépôt de statuts.

2. Chaque syndicat de la CGT tiendra, avant le 31 décembre 2011, un congrès ou une assemblée générale des syndiqués afin, notamment, d'examiner s'il convient de modifier son périmètre professionnel et territorial en s'inspirant des orientations des 48^e et 49^e congrès. Les fédérations, unions départementales et locales concernées seront invitées à y participer. Les fédérations, unions départementales et unions locales auxquelles le syndicat est affilié contribueront à cet examen qui prendra en compte les dispositions résultant du dispositif d'impulsion décidé par le CCN. Elles créeront les conditions de concertation pour que les syndicats puissent examiner les défis qu'ils ont en commun, les hypothèses de constituer des syndicats professionnels locaux, des syndicats de site, etc. Des dispositions particulières seront mises en œuvre auprès des syndicats nationaux pour une contribution effective de leurs organisations territoriales. Une commission Affiliation à la CGT, placée sous la responsabilité du CCN, est chargée de traiter les éventuels désaccords ou conflits posés par l'adhésion d'un syndicat aux UD et aux fédérations.

3. Un dispositif national, Accueil adhérent, qui impliquera toutes les organisations de la CGT sera créé. Il s'attachera à informer, orienter, former, accompagner l'adhérent pour permettre une réelle continuité de son adhésion :

- il sera ciblé sur les nouveaux adhérents dont l'affiliation directe à un syndicat n'est pas immédiatement réalisable et devra leur permettre d'être rapidement partie prenante d'un syndicat ;
- il devra permettre la continuité d'adhésion syndicale et les moyens de sa réalisation à tous les syndiqués dont la situation professionnelle change, quel qu'en soit le motif, y compris lors du départ à la retraite ;
- le CCN décidera du mode de fonctionnement de ce dispositif qui devra être opérationnel début 2011 et qui fera l'objet d'une évaluation régulière.

I RÉSOLUTION N° 5

FÉDÉRATIONS : rendre effectifs des espaces de travail sur les enjeux revendicatifs communs.

Les revendications et l'action professionnelle sont un fondement essentiel de notre syndicalisme. Les fédérations sont aujourd'hui interrogées quant à leur capacité d'ensemble à répondre aux enjeux professionnels, à travailler les convergences revendicatives entre salariés, d'autant que celles-ci sont déterminantes en matière de syndicalisation.

Depuis le 48^e congrès, il a été proposé de réfléchir autour de champs d'activité tels que l'industrie, le commerce, les transports, la communication, les services à la personne, les activités financières, l'agriculture, etc.

Le 49^e congrès considère nécessaire d'impulser et de mettre en œuvre de manière nouvelle et permanente une activité permettant une plus grande convergence revendicative par champ professionnel.

C'est pourquoi le congrès s'engage à rendre effectifs des espaces de travail entre les syndicats de plusieurs fédérations, les fédérations concernées, sur les enjeux revendicatifs communs. Des fédérations seront appelées à travailler dans plusieurs espaces.

En vue d'une mise en œuvre effective et nouvelle, cohérente et partagée, le congrès précise :

- cette démarche doit conduire les fédérations à s'interroger sur leurs rôles et leurs missions, notamment à la lumière de ces activités ;
- cette démarche vise l'opérationnel et ne peut s'entendre comme la création d'un niveau structurel supplémentaire couvrant les espaces définis. Elle ne préjuge pas de l'évolution du périmètre et du nombre de fédérations professionnelles tout comme elle n'entend pas figer la structuration actuelle des fédérations. Elle ouvre un cadre de réflexions aux syndicats et à leurs fédérations qui pourra se traduire par des propositions d'ordre structurel auprès du CCN. Pour parvenir à ces objectifs, le congrès décide :

1. De mandater la commission exécutive confédérale pour proposer au CCN d'identifier ces espaces et leur principe de fonctionnement. La liste de ceux-ci devra être établie par le CCN, sur propositions des fédérations. Ce travail devra être réalisé à

partir du débat du congrès et dans les six mois après la clôture du 49^e congrès.

2. Le fonctionnement de chaque espace est du ressort des fédérations concernées. Elles décideront ensemble des modalités d'animation de chaque espace et pourront faire appel, dans ce cadre, à la direction confédérale afin de concrétiser les objectifs suivants :

- faciliter et animer le travail commun entre fédérations ;
- faire progresser avec les syndicats, les objectifs de conquêtes de grandes garanties collectives en lien avec la revendication du nouveau statut du travail salarié ; ce travail intégrera un examen approfondi des conventions collectives, des statuts et des conditions nouvelles liées à la loi sur la représentativité ;
- trouver une cohérence entre convergences revendicatives et propositions économiques, ce qui exclut d'emblée un fonctionnement en vase clos de chaque espace mais nécessite des interactions entre ceux-ci et avec l'interprofessionnel. Au sein de chaque espace, les fédérations organisent ensemble les conditions de débat nécessaires à une pleine implication des syndicats sur les objectifs et la démarche revendicative. Ce nouveau fonctionnement professionnel fera l'objet d'une évaluation au 50^e congrès confédéral.

I RÉSOLUTION N° 6

ORGANISATIONS TERRITORIALES INTER-PROFESSIONNELLES : redéfinir notre présence et notre activité territoriale pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui

L'entreprise est devenue une entité trop instable pour y assurer, à elle seule, la relation permanente entre la CGT et les salariés.

Notre présence, tout comme notre activité territoriale, prend une dimension nouvelle au regard d'un double enjeu :

- la capacité de rayonnement et de développement de notre organisation sur les salariés actifs, privés d'emplois et retraités, convient d'être réexaminée en fonction du rôle central des syndicats mais aussi des lieux de concentration des activités humaines tels les bassins d'emploi et les lieux de vie ;
- les territoires sont l'objet d'enjeux structurant non seulement la vie des salariés, ■■■

- ■ ■ mais aussi la place du travail dans notre société : santé, transports, emploi, éducation et formation, développement industriel, recherche et développement, logement, développement culturel...

Les territoires doivent donc s'affirmer comme des lieux essentiels de construction revendicative pour répondre à ces enjeux.

Nous visons notre propre construction revendicative à partir des besoins des salariés et des retraités là où ils sont, en vue d'une conjugaison harmonieuse entre vie au travail et vie sociale. C'est à partir de cette démarche que nous entendons investir les nouveaux lieux d'intervention pour le syndicalisme afin d'y promouvoir une véritable démocratie sociale.

C'est pourquoi le congrès considère qu'il convient de hausser et de redéfinir notre activité CGT interprofessionnelle dans les territoires. Cet objectif appelle une pleine implication des syndicats et une évolution du rôle et des missions des structures et organisations territoriales, en lien avec les organisations professionnelles.

Pour ce faire, le congrès décide :

Avant fin 2011, un CCN décidera des contours et des modalités d'organisation de conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats. Elles devront toutes être convoquées avant le 50^e congrès confédéral.

Ces conférences s'organiseront avec les UD, UL et comité(s) régional ou régionaux concernés par les périmètres retenus. Chaque fédération sera partie prenante de ces conférences. Cette participation pourra être réfléchie et proposée dans le cadre des espaces de travail communs entre fédérations.

Ces conférences examineront :

1. Les conditions à réunir pour faire progresser l'activité CGT sur les enjeux revendicatifs territoriaux.

Cet examen s'engagera sur le périmètre des territoires retenus à partir :

- des zones de concentration des salariés actifs, privés d'emplois et retraités et des activités humaines ;
- de l'état des lieux des forces organisées sur ce territoire ;
- des modes de fonctionnement des structures territoriales, UD, UL, comités

régionaux concernés par le territoire, des croisements et du travail commun à faire progresser avec les champs professionnels. Au regard de cet examen, des propositions doivent émerger en matière d'articulation, de complémentarité, de mutualisation entre structures.

2. La pertinence et les modifications à apporter aux structures de proximité géographique de la CGT.

En amont de ces conférences et en lien avec le dispositif d'impulsion mis en place sur syndicat, chaque UL fait part des évolutions la concernant, de ses propositions pour favoriser la constitution de syndicats et sections syndicales de syndicat.

Ces conférences impulsent et favorisent la pleine implication des syndicats dans leurs unions locales pour permettre :

- une capacité à organiser le déploiement et le développement de la CGT sur le territoire ;

- une capacité à remplir les missions revendicatives sur les enjeux interprofessionnels propres à l'union locale.

Suivant les besoins identifiés et les moyens disponibles, ces conférences procèdent à une réévaluation du périmètre et de la consistance des unions locales.

Cette réévaluation se fait en fonction de critères :

- le rayonnement de l'union locale et la pertinence de celui-ci en fonction de la présence des salariés, du tissu économique et des lieux de vie ;

- de l'assise de chaque union locale à partir des syndicats et sections syndicales de syndicats qui constituent celle-ci.

À défaut de forces organisées suffisantes, les syndicats avec leurs unions départementales conviendront des modalités d'organisation et de suivi d'« antenne locale » ou de « permanence locale » destinées à répondre à l'accueil des salariés et des retraités.

Réunis avec les UL, UD et comités régionaux, les syndicats veilleront à un maillage cohérent, équilibré et opérationnel en termes de structure de proximité : des propositions pourront être faites en matière de mode de fonctionnement, de mutualisation et d'organisation pour l'articulation nécessaire avec les champs professionnels.

Les résultats et préconisations de ces conférences feront l'objet d'une communication dans la CGT.

ADOPTER UNE CHARTE DE LA VIE SYNDICALE ET POURSUIVRE LES RÉFLEXIONS SUR LES TRANSFORMATIONS DE LA CGT (RÉSOLUTION N° 3)

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

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

Le rapport d'activité identifie les avancées et les difficultés rencontrées pour accélérer le renouveau de la CGT.

Il souligne notamment que « de nombreux salariés sont disponibles pour s'investir dans le syndicalisme de conquêtes que nous voulons porter, dès lors qu'ils peuvent apprécier en direct notre démarche ».

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

- de traduire en objectifs précis, concrets, les décisions de nos derniers congrès et comités confédéraux pour un progrès important de la syndicalisation, indissociable de celui de l'amélioration de la qualité de vie syndicale ;

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

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

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

Adoptée, elle est une décision des syndicats pour que toute la CGT s'engage immédiatement dans sa mise en œuvre.

Elle est complétée par une réflexion sur les transformations dans lesquelles la CGT doit s'engager sur les plans professionnel et interprofessionnel pour mieux intégrer les évolutions et les mutations intervenues et à venir dans la société, et en particulier dans le monde du travail.



I CHARTE

Des syndiqués sur tous les lieux de travail, dans toutes les catégories

Franchir un seuil dans la syndicalisation. Le 46^e congrès désignait le formidable enjeu auquel nous sommes confrontés en matière de syndicalisation.

La syndicalisation de masse continue à se heurter à de multiples obstacles. Dans de nombreux secteurs, la tendance n'a pas été inversée, les femmes sont les premières concernées par ce phénomène qui touche aussi les jeunes, les salariés des petites et moyennes entreprises et très petites entreprises, les intérimaires et les saisonniers et autres emplois précaires, les privés d'emploi, les ingénieurs, cadres, techniciens et les 12 millions de retraités.

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

Le 47^e congrès décide :

- d'impulser la création et la coordination de syndicats de site ou de zone pour notamment regrouper les syndiqués isolés, travaillant souvent en situation précaire dans de très petites voire moyennes entreprises regroupant fréquemment un salariat féminin et jeune ou issu de l'immigration ;
- de passer à une autre étape de la syndicalisation des salariés des entreprises

sous-traitantes intégrées dans des sites industriels, commerciaux ou administratifs et de coordonner systématiquement l'activité syndicale avec les syndicats ou sections syndicales des entreprises donneuses d'ordres en évitant toute tutelle des uns sur les autres ;

- d'identifier, d'organiser et de renforcer une activité spécifique pour les cadres et les professions techniques ;
- de généraliser l'expérience de collectifs de retraités dans les cités, les quartiers, les localités pour aller à la rencontre des retraités là où ils se trouvent ;
- de développer la syndicalisation et l'organisation des salariés privés d'emploi à partir de ces mêmes lieux de vie (cités, quartiers, localités...) ;
- de poursuivre et d'accentuer la syndicalisation dans les syndicats existants ;
- de prendre des dispositions concrètes pour assurer la continuité syndicale actif-retraité pour ne plus perdre deux syndiqués sur trois au moment du départ à la retraite ;
- de systématiser la prise de dispositions concrètes par chaque syndicat et section syndicale pour qu'ils proposent aux salariés des entreprises et services proches de se syndiquer et de s'organiser. Ce qui appelle pour toutes les organisations la mise en œuvre pleine et entière de l'article 21 des statuts de la CGT : elles « *recherchent entre elles, en permanence, la coopération, la complémentarité avec les autres composantes de la CGT, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salariés* ».

I Des syndiqué-e-s informé-e-s

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

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

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

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

Le 47^e congrès décide :

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

... | Des syndiqué-e-s formé-e-s

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

- l'efficacité de l'engagement de chaque syndiqué ;
- la prise de responsabilités dans l'organisation ;
- étendre le champ de connaissances et d'intervention des adhérent-e-s.

Le 47^e congrès retient comme actions prioritaires :

- créer les conditions pour que tout-e nouvel-le adhérent-e à la CGT acquière dès son adhésion les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie tous les outils mis à sa disposition : professionnels, interprofessionnels et spécifiques ;
- assurer à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation permanente. Différents modes d'acquisition (sessions, modules, supports écrits et multimédias...) seront réalisés à cette fin ;
- toute prise de responsabilités (avant ou le plus rapidement possible) sera accompagnée d'une formation correspondante. Ces formations mêleront intimement acquisitions de savoirs et de savoir-faire. Ce qui appelle toutes les organisations de la CGT à investir en coopération sur le plan humain pour former des formateurs, sur le plan matériel et financier pour dégager les moyens nécessaires, sur le plan revendicatif pour conquérir des nouveaux droits d'accès à la formation syndicale.

I Des syndiqué-e-s propriétaires de leur organisation

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

Le 47^e congrès invite :

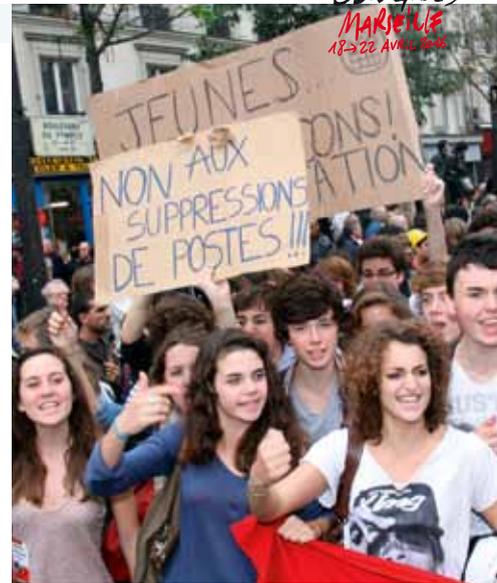
- chaque syndicat et/ou section syndicale à avoir une activité permanente et démocratique, à convoquer une assemblée des syndiqués au moins une fois par an, et des congrès régulièrement, à prendre soin de leurs préparations et de leurs déroulements dans des conditions démocratiques ;
- les organisations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

I Des directions syndicales pivots dans notre démarche syndicale

Les directions syndicales ont une responsabilité cruciale dans la mise en œuvre de notre démarche et pour la réalisation de nos objectifs. C'est sous leur impulsion que la CGT parviendra à franchir un seuil qualitatif dans son activité. Elles doivent donc être à la fois représentatives de la diversité des salarié-e-s et des syndiqué-e-s, et en adéquation avec les principes et les priorités revendicatives de la CGT.

Le 47^e congrès retient plusieurs axes de transformations :

- favoriser plus largement la prise de responsabilités des adhérents, encourager les jeunes syndiqués à occuper toute leur place, du syndicat à la confédération, permettre une rotation plus soutenue dans les responsabilités syndicales ;
- promouvoir par des efforts volontaires la présence en plus grand nombre de syndiqués aux responsabilités, avec l'objectif de réaliser partout la mixité, et au-delà la parité des collectifs, des directions syndicales à tous les niveaux, dans le prolongement de ce qui a été accompli pour les organismes de direction de la confédération depuis le 46^e congrès ;
- intégrer dans nos collectifs de direction cette réalité qu'est la précarité, pour mieux la combattre ;
- faire de la bataille contre le racisme, la xénophobie, l'intolérance, l'homophobie et les discriminations envers les femmes, une préoccupation de toutes les directions syndicales et, de façon inséparable de cet engagement, favoriser l'accès aux respon-



sabilités des camarades immigrés ou issus de l'immigration ;

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

I La conquête des moyens financiers

La réunion des moyens indispensables aux objectifs de mobilisation et d'action que nous nous fixons est une tâche essentielle. Elle justifie une bataille à tous les niveaux pour la conquête de droits nouveaux auprès des employeurs, des pouvoirs publics. Elle nécessite cohérence, sérieux et contrôle démocratique des moyens que les syndiqués réunissent pour financer leur action syndicale. Après avoir rappelé que le taux de cotisation syndicale est fixé à 1% du salaire pour les actifs et *a minima* à 0,5% de la pension nette pour les retraités, tendant vers le 1% et que les quotes-parts revenant statutairement aux différentes structures ne sauraient souffrir de rétention à quelque niveau que ce soit.

Le 47^e congrès

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



le contrôle de la gestion financière et de la communiquer en toute transparence aux syndiqués.

■ Suivre chaque syndiqué-e dans son parcours personnel

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

Le 47^e congrès

– invite tous les syndicats de la CGT à prendre des dispositions pour suivre plus systématiquement le parcours personnel de chaque syndiqué à la CGT et à faire circuler les informations entre les structures de l'organisation ;
– mandate le Comité confédéral national pour définir de nouvelles modalités de suivi et de continuité de l'adhésion pour les syndiqués à la CGT.

Afin de faciliter toutes ces opérations, et plus largement les échanges d'informations entre les différentes organisations et organismes pour une meilleure connaissance de la syndicalisation et des syndiqués, il est souhaitable d'utiliser et de partager les moyens de la communication électronique, dont le Cogitiel est l'outil de base que la CGT développe.

■ Réflexions sur les transformations de la CGT

Un collectif confédéral a été mis en place à l'issue du 46^e congrès pour travailler sur l'évolution des modes de fonctionnement et de la structuration de la CGT à partir du besoin des syndiqués et des salariés.

Les objectifs poursuivis sont :

– gagner en efficacité en clarifiant mieux le rôle et les responsabilités de chacun, en recherchant des modes de fonctionnement favorisant complémentarité et synergie ;
– déployer la CGT sur l'ensemble du salariat et construire pour cela les espaces et les outils les plus pertinents pour favoriser les solidarités, la construction des rapports de forces, l'intervention des salariés sur tout ce qui les concerne ;

– mettre en phase notre structuration et nos modes de fonctionnement avec nos ambitions de nouvelles conquêtes sociales à partir des besoins des salariés. Les enjeux d'un nouveau statut du travail salarié et de nouvelles garanties collectives, de nouveaux statuts pour les salariés dans les grandes branches d'activités, sont ainsi au cœur de certaines propositions ;

– concevoir nos transformations en termes de processus, associant l'ensemble des acteurs concernés, en premier lieu les syndiqués et leurs syndicats, pour déterminer les objectifs à atteindre et les moyens de les atteindre, à l'opposé donc de tout schéma préétabli.

Si la réflexion est loin d'être achevée, des organisations s'inscrivant dans la volonté d'atteindre ces objectifs ont d'ores et déjà, seules ou en coopération, modifié leurs modes de fonctionnement, mis de nou-

veaux dispositifs en place, tenté des expériences :

– ressentant le besoin d'aborder ensemble certains enjeux concernant tout ou partie du salariat qui leur est commun, certaines fédérations ont mis en place des formes de coordination plus ou moins souples, plus ou moins permanentes ;

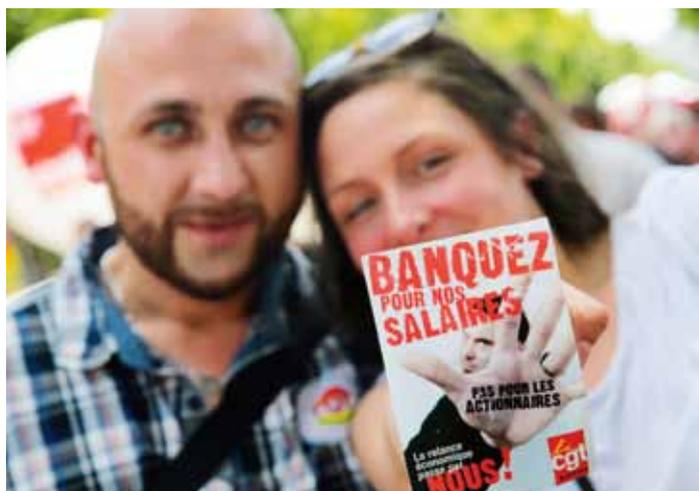
– en visant une implantation et un fonctionnement plus efficaces, de nombreuses expérimentations ont été menées concernant les unions locales : nouveaux découpages territoriaux, décentralisations d'unions locales, antennes d'unions locales sur des zones ou des sites, syndicats ou unions de syndicats de site. Ce qui doit dominer, c'est la volonté de mettre en place une proximité géographique en phase avec notre démarche de responsabilisation et de mise en mouvement du plus grand nombre de syndiqués et de déploiement de la CGT sur l'ensemble du salariat ;

– des comités régionaux, les unions départementales et unions locales, là où elles existent, ont travaillé à confédéraliser sur l'ensemble de leurs territoires les enjeux liés au développement des activités humaines à partir des besoins des salariés : santé, transports, énergie, communication, éducation-formation, logement ;
– développement industriel, rôle de l'État au sens large (Fonction publique, collectivités locales, décentralisation etc.), questions européennes et relations transfrontalières (liste non exhaustive) sur toutes ces questions, les régions sont en effet des espaces territoriaux et institutionnels pertinents de mise en cohérence et d'intervention.

Cependant, trop peu d'organisations se sont engagées dans de telles voies, ce qui en limite à la fois la portée et les enseignements que l'on peut en tirer, limitant ainsi la réflexion collective. Pourtant, les transformations du salariat et des entreprises et services s'accroissent, l'importance des enjeux territoriaux s'accroît. Il est devenu indispensable de mener la réflexion à son terme pour dégager des critères communs fédérateurs tant sur le plan professionnel que sur le plan territorial. À partir du débat et du compte rendu des travaux du collectif qui sera fait au congrès :

Le 47^e congrès

appelle toutes les organisations de la CGT à s'engager dans cette réflexion ou à poursuivre pour nous mettre en capacité de décider ensemble d'axes de transformations qui nous soient communs.



Charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT

Des élu(e)s et mandaté(e)s solidaires, démocratiques et efficaces. Les mandats exercés par les élus(e)s et mandaté(e)s de la CGT sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la CGT tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

I Le rôle du syndicat

Pour être élu(e) ou mandaté(e) de la CGT c'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué(e)s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la CGT de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté(e)s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le (la) mandaté(e) participe à la vie du syndicat, de l'organisation dans laquelle il (elle) a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu(e)s ou mandaté(e)s à une organisation de la CGT, il doit les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu(e)s et mandaté(e)s se forment tout au long de leur mandat. Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au

48^e congrès, sa mise en œuvre à la fois dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un événement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

Le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné(e)s ;

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

I Mandats électifs

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

Tout(e) adhérent(e) peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué(e)s, dans son syndicat.

Les syndiqué(e)s CGT concerné(e)s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (MSA, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes, CNRA) peuvent également postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections.

Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Le rôle des élu(e)s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical*, membre du CHSCT, conseiller prud'hommes ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat :

- les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ;
- les élu(e)s et mandaté(e)s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de forces indispensable ;
- les élu(e)s et mandaté(e)s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;
- les élu(e)s et mandaté(e)s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;
- ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier, employé, technicien au cadre, du CDI au CDD ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance ;

* Règles de vie CGT pour désigner les DS et DSC votées par le CCN.

- les élus(e)s doivent trouver avec les syndiqué(e)s et les salarié(e)s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la CGT ;
- ils doivent les populariser auprès des syndiqué(e)s et des salarié(e)s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle ;
- le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT.

Le mandatement syndical

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

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux.

Les mandatés(e)s représentent l'organisation syndicale CGT.

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

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandatés(e)s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics. Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un militant est nécessaire. L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission.

Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller. L'organisation qui sollicite un(e) syndiqué(e) pour remplir des tâches syndi-

cales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué(e)s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu(e) et mandaté(e), de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé. Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT.

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

Les obligations des élu(e)s et mandaté(e)s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élus(e)s et mandatés(e)s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire.

Les syndiqué(e)s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté(e)s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale.

Mandaté(e)s

Délégué(e) syndical(e)

Sécurité sociale

Administrateur de mutuelle

Conseiller du salarié

Conseiller prud'hommes

Défenseur syndical

Conseil de développement

Comité technique régional

Assedic

Conseil d'administration

Commissions départementales...

Élu(e)s

Délégué du personnel

Comité d'entreprise ou d'établissement

Délégation unique du personnel

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Commission administrative paritaire

Commission technique paritaire

Comité technique d'établissement...

Pour toute autre demande de renseignement ou complément d'information, vous pouvez vous adresser à :

*CGT, Espace qualité de vie syndicale
Case 5-1, 263, rue de Paris,
93516 Montreuil Cedex.*

Tél. : 01 55 82 81 94.

Fax : 01 48 51 51 80.

Courriel : orga@CGT.fr



Charte égalité femmes / hommes

Validée par la CEC du 12 avril 2007
Adoptée par le CCN du 31 mai 2007

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

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle femmes-hommes :

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la Commission exécutive et le Bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est

devenue un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société. »

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (*gender main streaming*).

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

- loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations ;
 - engagement des partenaires sociaux sur un accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004.
- La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe, ce qui signifie :

Dans les structures syndicales internes

- réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitiel, des questionnaires d'organisation ;

- maintenir la parité au bureau et à la CE confédérale ;

- parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décision (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué(e)s, voire du nombre de salarié(e)s pour tendre vers la parité ;

- réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats ;

- dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes ;

- en nombre ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes ;

- mettre en place et/ou revaloriser les collectifs Égalité professionnelle ou Femmes-mixité au sein des structures syndicales ;

- informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable » ;

- travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation – y compris de l'organisation syndicale – est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de compor-

tement propres à l'organisation... Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Ainsi, il est nécessaire de :

- identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :

- les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?

- les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels ;

- la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;

- promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...);

- introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;

- rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans : *Le Peuple*, la *NVO*, *Options*, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales... ;

- les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quel que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

Dans les actions syndicales et négociations collectives

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

Une plus grande représentation des femmes partout – notamment dans les négociations collectives – est fondamentale mais non suffisante ; c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté par tous et partout.

La CGT s'engage à :

- introduire l'égalité professionnelle dans

tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...);

- mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;

- permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial ;

- aider les négociateurs en élaborant des guides repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leurs congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT.

Fiche récapitulative : NSTS, sécurité sociale professionnelle

La CGT revendique un développement humain durable. Il s'agit de donner un autre sens au développement, maîtriser le présent et anticiper l'avenir, à partir des besoins humains pour aujourd'hui et pour demain.

Travail et développement humain durable sont indissociables : le mode de développement revendiqué par la CGT nécessite de reconnaître la place centrale du travail, facteur déclencheur de la production de richesses, et condition de l'émancipation, en reconnaissant à chaque travailleur et travailleuse, individuellement et collectivement, le droit de s'exprimer sur le sens, la finalité de son travail, de revendiquer le travail « bien fait » et socialement utile, de s'interroger et agir sur la production de richesses et sa répartition.

Oui, le travail doit être une force éman-

cipatrice, et non un élément négatif qui rabaisse l'homme.

Pour cela, il faut que chaque salarié de toutes professions, de tout statut public comme privé, puisse exercer sa citoyenneté sur son lieu de travail. Sa capacité et son pouvoir d'agir permettront de transformer ses situations de travail et de vie.

La transformation du travail revendiquée par la CGT repose sur le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle. Il s'agit de conquérir des droits nouveaux, précis, concrets, liés au fait même d'être travailleur, mais aussi d'agir pour la transformation sociale en cherchant l'émancipation du, ou de la, travailleur-euse. Il s'agit aussi d'affirmer notre exigence de démocratie sociale, de protection et de solidarité dans les relations de travail, et de s'engager dans le dépassement du lien de subordination.

Rappel des éléments structurant le socle :

- droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ;

- droit à la formation initiale et continue débouchant sur une qualification reconnue et portable favorisant l'évolution professionnelle et salariale ;

- droit à un salaire, au déroulement de carrière : notamment, doublement de salaire à valeur constante entre l'entrée dans la vie professionnelle et le passage à la retraite ;

- droit à une organisation du temps de travail qui respecte la vie privée et la vie professionnelle ;

- droit à la sécurité sociale professionnelle : elle constitue notre réponse pour combattre la notion même de licenciement (pérennisation du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi. Il

- ■ ■ s'agit de passer d'une vision réparatrice par l'indemnisation à un droit tout au long de la vie qui libère le salarié de sa dépendance à la gestion de telle ou telle entreprise ;
- droit à la protection sociale : droit à la santé, à la santé au travail ; droit à la médecine du travail ;
- droit à la Sécurité sociale ; droit à la retraite ; droit à la complémentaire santé et prévoyance ; droit aux prestations familiales ;
- droit à la démocratie sociale.

Une démarche de conquêtes solidaires

Le nouveau statut du travail salarié renvoie, pour l'essentiel, à notre capacité d'élaboration revendicative avec les salariés, en fonction et à partir des besoins de ces derniers.

C'est un appel à construire des revendications multiformes aussi bien dans les entreprises, les administrations, les territoires, sur un site, un bassin d'emploi, dans les branches, les professions, mais aussi au plan interprofessionnel (national voire européen).

Avec le nouveau statut du travail salarié, il s'agit de construire des garanties interprofessionnelles pour l'ensemble des salariés. Ces droits doivent être attachés à la personne du salarié, et ne plus dépendre de l'entreprise ou de l'employeur. Ces droits doivent être cumulables, transférables, opposables à tout employeur, donc garantis au plan interprofessionnel. Ainsi, nous renforçons la notion de droit individuel pour consolider et enrichir la notion de garantie collective.

Avec le nouveau statut du travail salarié, les aléas de la vie professionnelle, les choix personnels qui peuvent être faits (mobilité, changement d'emploi, voire pauses dans l'activité professionnelle) ne sont plus synonymes de rupture pour l'individu.

Le nouveau statut du travail salarié est une réponse à la dynamique de l'exclusion qui affecte notre société.

Il répond à l'insécurité sociale qui domine actuellement.

De la même manière que nous avons sécurisé les travailleurs face aux problèmes de santé avec la Sécurité sociale, nous voulons les sécuriser dans leur parcours professionnel entre 18 et 60 ans.

Cet enjeu est d'autant plus important qu'il se situe dans une période historique où la révolution du numérique va modifier la relation au travail telle qu'elle s'était établie depuis plus d'un siècle avec la révo-

lution industrielle (cf. notre contribution pour la mission Mettling).

Bien évidemment, les salariés ne se battent pas pour un nouveau statut du travail salarié s'ils ne sont pas bien au travail. Notre bataille revendicative pour « la transformation du travail », afin de s'épanouir plutôt que d'y souffrir, est déterminante pour pouvoir engager l'action sur le nouveau statut du travail salarié.

« Avoir laissé la question du travail en souffrance est sans conteste l'une des causes de l'individualisation et de la mise en concurrence des travailleurs, de la destruction des solidarités professionnelles et sociales, des atteintes à la santé des personnes », Jacques Duraffourg, militant ouvrier CGT et ergonomiste.

Notre objectif doit être de construire la perspective d'un nouveau plan complet de mise en sécurité sociale des travailleurs pour un développement humain durable. La société du tout-jetable a vécu. La relation de l'homme à la nature passe par une autre relation des hommes entre eux.

Dans cette construction du nouveau statut du travail salarié, c'est sur la dimension sécurité sociale professionnelle, pérennité du contrat de travail et des rémunérations que nous sommes le plus en avance.

Loi d'être une utopie, une revendication s'inscrivant dans une démarche pour la conquête du plein-emploi qui se concrétise dans des territoires.

- Accord du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et la formation professionnelle. Cet accord s'applique aux entreprises entrant dans la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air et pour une expérimentation de deux ans

dans la région Bretagne, Pays de Loire, Nord-Pas-de-Calais et Picardie.

En 2003, lors d'un conseil de développement, l'UD CGT du Morbihan apprend que les patrons des établissements de plein air déplorent le fait de devoir former tous les ans de nouveaux saisonniers aux tâches effectuées dans les campings notamment. Se servant comme d'un levier de cette contradiction patronale qui plébiscite l'usage des contrats saisonniers tout en pointant les limites de la précarité de l'emploi sans la nommer, la CGT a l'idée de lancer un contrat à durée indéterminée (CDI)-temps plein-formation.

D'avril à octobre, les salariés travailleraient dans les établissements touristiques, et la saison terminée, ils suivraient un cours de formation pouvant mener jusqu'à la licence Tourisme.

En Bretagne, pionnière en la matière, ce sont déjà trente salariés du tourisme qui bénéficient du nouveau statut CDI-temps plein-formation et une centaine de CDI devraient être signés d'ici la fin de l'année dans les six autres régions ayant signé l'accord de 2012.

De nombreuses luttes lors de restructurations d'entreprises ont porté la revendication du maintien du contrat de travail et de la rémunération jusqu'au reclassement effectif à rémunération et qualification au moins égale ;

La fédération de la métallurgie impulse un travail avec ses syndicats et ses USTM pour aller vers une convention collective unique de haut niveau, alors qu'actuellement il y en a 75 ;

- Nous avons obtenu interprofessionnellement, à travers l'accord national relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie, le droit individuel à la formation de 20 heures/



an cumulables et transférables sous certaines conditions ;

- Enfin, le compte personnel d'activité qui est un élément vers la sécurité sociale professionnelle vient d'être introduit dans la loi Rebsamen. Il y aura, soit une négociation, soit une concertation sur ce compte. C'est l'occasion pour la CGT de développer des actions dans les entreprises, comme nous l'avons développé dans les exemples ci-dessus.

La sécurité sociale professionnelle est une composante du statut du travail salarié.

Elle vise à se substituer à une stratégie de réparation, d'indemnisation et de compensation découlant d'une perte d'emploi, de responsabilité individuelle, de sanctions.

Le droit à la sécurité sociale professionnelle permet de garantir aux salariés dont l'emploi est supprimé pour diverses raisons, l'intégralité de leurs droits avec maintien de leur contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouveau. Les droits acquis sont transférables dans le nouvel emploi (qualification, ancienneté, rémunération, le droit à la Sécurité sociale...).

Cette ambition portée depuis de nombreuses années maintenant par la CGT nous amène à débattre de l'articulation travail/santé/salaire/emploi/protection sociale.

Dans cette période de crise sociale, où le capitalisme mondialisé vampirise les richesses créées par les salariés, pour les di-

riger vers les actionnaires, ce sont plus de 6 millions de salarié-e-s qui sont privé-e-s d'emploi !

La CGT refuse de se résigner, son ambition de transformer la société par la porte du travail rend sa proposition d'un nouveau statut du travail salarié avec une sécurité sociale professionnelle audible.

En effet, le compte personnel d'activité (CPA) introduit dans la loi Rebsamen est un élément qui peut amener vers la sécurité sociale professionnelle. Les propositions sont encore bien éloignées de ce que revendique la CGT, aussi la CGT a tout intérêt à faire pression revendicative pour que ce CPA soit en faveur des salariés.

Fiche récapitulative : syndicalisation et continuité syndicale

Évolution de notre syndicalisation

Sur un plan global, nous enregistrons depuis plusieurs années une lente et régulière progression de nos forces organisées. Mais cette évolution n'a rien d'homogène. Elle est la résultante d'évolutions très diverses suivant les secteurs professionnels et les territoires. Derrière une apparente stabilité, il y a une CGT qui se transforme peu à peu. Au risque d'être schématiques, nous pouvons constater une progression relativement importante de la syndicalisation dans des vastes secteurs professionnels où manquent les cadres syndicaux et le savoir-faire militant. *A contrario*, la CGT peine à se maintenir, ou régresse, là où elle demeure la plus structurée et dotée d'un potentiel militant et de moyens syndicaux adaptés.

Nous sommes devant un double défi :

- poursuivre et amplifier notre déploiement vers l'ensemble du salariat là où il est. Les élections TPE nous ont démontré la puissance que nous sommes capables de déployer avec nos militants pour aller à la rencontre de centaines de milliers de salariés en dehors de nos bases traditionnelles et obtenir des résultats ;
- pouvoir relancer notre développement là où nous sommes historiquement présents, mais souvent confrontés aux mutations du salariat et à la progression des déserts syndicaux au sein même de ces entreprises ou établissements.

Une politique de syndicalisation

Une politique de syndicalisation et une vie syndicale permettent de rassembler tout le salariat en s'appuyant pour cela sur notre potentiel militant.

Cette politique de syndicalisation décidée par le 50^e congrès implique à la fois :

- une mobilisation générale de nos organisations qui élabore, construit et met en œuvre un plan de travail ;

- la définition d'objectifs précis, atteignables à partir de diagnostics de terrain, ce qui implique de développer en grand la démarche que nous avons entreprise pour mettre en place partout de véritables projets de syndicalisation. Projets partagés par nos organisations professionnelles et territoriales et par nos syndicats. La direction confédérale devra poursuivre son impulsion dans ce sens ;

- la mobilisation de nos outils de communication et de notre presse confédérale pour pousser la réflexion, et faire connaître les bonnes expériences, et gagner l'engagement de tous nos syndiqués. L'analyse des évolutions de notre audience électorale et de notre syndicalisation nous montre que rien n'est écrit d'avance, compte tenu des transformations profondes qui traversent le salariat et les entreprises.

Renforcer notre place de première organisation

Rien n'est écrit, une place de première organisation qui se conquiert en perma-

nence sur chaque lieu de travail. Nous identifions le handicap que représente notre déficit d'implantation, donc de présence électorale. Notre absence dans certains secteurs professionnels ne favorise pas le vote CGT. Cependant, le scrutin dans les TPE, un scrutin auquel tous les salariés concernés pouvaient participer, a démontré l'intérêt que les salariés portent à la CGT, en confortant notre organisation syndicale à sa première place. Ce constat nous oblige à déployer toutes nos forces pour être présents partout où les salariés de toutes catégories sont appelés à voter.

La pyramide des âges qui constitue nos forces CGT nous impose de travailler en deux directions :

Faire de la syndicalisation et de la place des jeunes une priorité pour la CGT

Où en sommes-nous de ce point de vue ? Les nouvelles adhésions enregistrées, ces dernières années, montrent une proportion de moins de trente ans plus importante. Mais, compte tenu du rythme d'adhésions actuelles et de nos difficultés à accueillir concrètement les jeunes dans une activité syndicale, nous n'avons pas commencé à modifier en profondeur la présence des jeunes dans les structures de la CGT. Cela doit nous inciter à prendre des dispositions d'accueil, afin de nous placer à la hauteur des enjeux et des potentialités.

Assurer la continuité syndicale actif-retraité

Le monde du travail se modifie depuis plusieurs années. S'il fut un temps où l'on était embauché dans une entreprise pour toute sa carrière, aujourd'hui ce n'est plus vrai.

Le développement du syndicalisme parmi les retraités représente lui aussi un enjeu incontournable pour la CGT, et pour gagner une élévation du rapport de forces dans le cadre d'une convergence intergénérationnelle.

Pourtant, seulement un syndiqué sur cinq reste à la CGT après son départ en retraite. Cette situation implique des mesures concrètes et urgentes pour permettre à la CGT d'assurer cette continuité syndicale dans nos organisations de retraités.

Les raisons de se syndiquer pour un-e salarié-e ne manquent pas : niveau des pensions, protection sociale, accès aux services publics, à la culture et aux loisirs, et disposer d'un espace de solidarité et de lutte... Mais cela nécessite que chaque syndiqué puisse être en contact avec son organisation syndicale de retraités avant même son départ en inactivité.

Cet objectif est de la responsabilité :

- de chaque syndicat vis-à-vis de ses syndiqués retraitables :
 - pour les informer, les former, afin de les sensibiliser sur l'importance de rester syndiqué à la CGT ;
 - pour transmettre les informations aux

organisations de retraités concernées ;
– pour favoriser l'activité syndicale commune avec les actifs et les retraités ;

- des organisations de retraités présentes sur le territoire et dans la profession pour les accueillir et leur proposer une vie syndicale qui correspond à leurs attentes.

La direction confédérale, l'UCR, les USR et UFR doivent faciliter et impulser ce travail commun.

La modification statutaire proposée à ce 51^e congrès vise à reconnaître pleinement la voix des syndiqués retraités dans la représentativité des syndicats au sein du congrès confédéral. Elle est un signe fort pour donner toute sa place à cette force syndicale et à ses adhérents.

Continuité syndicale pour les salariés actifs

Le monde du travail se modifie depuis plusieurs années. S'il fut un temps où l'on était embauché dans une entreprise pour toute sa carrière, aujourd'hui ce n'est plus vrai.

Le capitalisme mondialisé s'arrange à transformer les entreprises, à développer la sous-traitance sur plusieurs niveaux, utiliser des travailleurs intérimaires, voire même créer une nouvelle forme de salariat sans contrat de travail, sans pour autant supprimer le lien de subordination tel que les auto-entrepreneurs.

La marchandisation du secteur social amène à de multiples créations d'asso-

ciations qui naissent et meurent à des vitesses souvent difficiles à contrôler. C'est le cas dans les services à la personne.

Comme le secteur privé, le secteur public est confronté à ces mêmes réalités.

La mobilité géographique, imposée ou pas, le changement de catégorie professionnelle, le travail saisonnier, les licenciements, les employeurs multiples sont aussi des causes de désyndicalisation.

C'est un enjeu pour toute la CGT d'assurer à chaque syndiqué une continuité syndicale. La qualité de notre vie syndicale est encore une fois réinterrogée, avoir un suivi de chaque adhérent, c'est lui permettre d'agir sur son lieu de travail. La construction du rapport de forces passe par notre capacité à renforcer la CGT. Il n'est plus concevable de perdre ces forces potentielles, à cause d'une organisation qui n'est pas adaptée aux réalités !

Aussi ne devons-nous pas réfléchir à un système de carte permanente ?

Ne faudrait-il pas adapter notre outil Cogitiel, aux évolutions du salariat, outil qui serait accessible au syndiqué ? Il serait, par exemple, en mesure de traiter les informations le concernant, permettant ainsi à l'organisation de suivre le syndiqué dans son parcours CGT.

De fait, d'une organisation passoire que nous sommes, nous passerions à l'offensive pour renforcer la CGT.

REPÈRES REVENDICATIFS

Fiche introductive

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

Fiche n° 1a : Droits des travailleurs migrants

Fiche n° 2 : Droit à la paix, à la sécurité

Fiche n° 3 : Égalité d'accès et bénéfice des droits sans discrimination

Fiche n° 4 : Égalité entre les femmes et les hommes

Fiche n° 5 : Pour le droit à l'emploi pour toutes et tous

Fiche n° 5a : Économie sociale et solidaire

Fiche n° 6 : Nouveau statut du travail salarié – Droits individuels et collectifs et transférabilité

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi, droit à la sécurité sociale professionnelle

Fiche n° 8 : Insertion sociale et professionnelle

Fiche n° 9 : Droit à l'indemnisation du chômage

Fiche n° 10 : Droits des salariés des entreprises sous-traitantes

Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers

Fiche n° 12 : Droit à un salaire

Fiche n° 13 : Salaire de la, du salarié-e sans qualification

Fiche n° 14 : Salaire de la, du salarié-e qualifié-e

Fiche n° 15 : Droit à l'éducation et à la formation professionnelle

Fiche n° 16 : Temps de travail

Fiche n° 17 : Droit à la négociation et démocratie sociale

Fiche n° 18 : Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié-e

Fiche n° 19 : Droit et liberté de se syndiquer

Fiche n° 20 : Droit à la représentation collective

Fiche n° 21 : Droit à la protection sociale

Fiche n° 22 : Droit à la santé

Fiche n° 23 : Droit à la retraite

Fiche n° 24 : Droit à une politique familiale solidaire

Fiche n° 25a : Droit à la démocratie culturelle

Fiche n° 25b : Droit à l'information

Fiche n° 25c : Droit à la communication

Fiche n° 26 : Droit aux vacances

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

Fiche n° 28 : Droit au logement

Fiche n° 29 : Droit aux transports

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

Fiche n° 31 : Développement humain durable

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

Fiche n° 33 : Recherche et développement

Fiche n° 34 : Droit à la justice fiscale

Fiche n° 35 : Financement de l'économie

Fiche n° 35a : Pôle financier public

Index alphabétique

Repères adoptés par le CCN des 17 et 18 novembre 2015

Les statuts

I Préambule

Le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société.

Depuis sa création, il a joué un rôle déterminant dans la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine.

Fidèle à ses origines, à la charte d'Amiens de 1906, héritière des valeurs humanistes et internationalistes qui ont présidé à sa constitution, considérant la pleine validité des principes d'indépendance, de démocratie, de respect mutuel et de cohésion contenus dans le préambule des statuts de 1936 (intégré aux présents statuts), la Confédération générale du travail défend les intérêts de tous les salariés sans exclusive, en tous temps et en tous lieux. Elle intervient en conséquence librement sur tous les champs de la vie sociale, elle participe au mouvement de transformation sociale.

Par son analyse, ses propositions et son action, elle agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la forma-

tion, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

Elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples.

Les mutations du monde et des sociétés appellent de nouvelles conquêtes sociales garantissant les droits fondamentaux des personnes et le respect des peuples, assurant que les richesses, fruit du travail des hommes, financent le progrès social, le bien être et qu'elles concourent, au travers d'un nouveau type de développement, à la sauvegarde de la planète.

Soumise à la logique du profit, la société actuelle est traversée par la lutte des classes et par de multiples contradic-

tions dont les conséquences conduisent à des inégalités et exclusions majeures, des affrontements d'intérêts, des tensions internationales, des menaces de guerre et des conflits armés. Les salariés ont besoin de se rassembler comme tels pour se défendre, conquérir leur émancipation individuelle et collective et participer à la transformation de la société et du monde.

Ouvert à toutes les diversités, riche des différences d'opinion, le syndicalisme dont l'ambition est d'être solidaire, uni et rassembleur, constitue pour les salariés un moyen essentiel pour relever les enjeux contemporains.

La Confédération générale du travail, attachée aux principes fondateurs du syndicalisme confédéré et interprofessionnel, œuvre au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical national, européen et international.

Les principes d'égalité, de solidarité, d'écoute, de tolérance et d'épanouissement des diversités pour lesquels elle œuvre, animent la vie démocratique en son sein.

Les présents statuts adoptés par les syndicats réunis en congrès, sont le bien commun de tous, admis et respectés comme tel.

I Préambule de 1936

Le mouvement syndical, à tous les échelons, s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques ou autres groupements extérieurs.

Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements en vue d'une action déterminée. Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ces collaborations momentanées, estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés publiques comme les réformes en vigueur ou à conquérir.

Les assemblées et Congrès syndicaux statutaires sont seuls qualifiés pour prendre des décisions.

La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué la garantie qu'il peut, à l'intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation.

Les syndicats groupant les salariés de toutes opinions, aucun de leurs adhérents ne saurait être inquiété pour la manifestation des opinions qu'il professe en dehors de l'organisation syndicale. La liberté d'opinion et le jeu de la démocratie, prévus et assurés par les principes fondamentaux du syndicalisme, ne sauraient justifier ni tolérer la constitution d'organismes agissant dans les syndicats

comme fractions dans le but d'influencer et de fausser le jeu normal de la démocratie dans leur sein.

Les syndicats qui, par leur nature même et leur composition, rassemblent des travailleurs d'opinions diverses font preuve de l'esprit le plus large pour maintenir leur unité.

Les statuts doivent prévoir les moyens de maintenir leur cohésion, le respect des principes admis par les deux délégations (1) et des chartes votées.

Ils assurent le maintien des syndicats dans leur rôle constant de défense des intérêts ouvriers.

(1) Il s'agit de deux délégations représentant la CGT et la CGTU qui ont établi la Charte d'unité votée par le congrès de Toulouse en mars 1936. ■■■

... | TITRE 1 : PRINCIPES, CONSTITUTION, BUT

Article 1

La Confédération générale du travail est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

L'action syndicale revêtant des formes diverses pouvant aller jusqu'à la grève décidée par les salariés eux-mêmes, la CGT agit pour que le droit de grève, liberté fondamentale, ne soit pas remis en cause par quelque disposition que ce soit.

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salariés.

Elle contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes.

Elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix.

Elle intervient sur les problèmes de société et d'environnement à partir des principes qu'elle affirme et de l'intérêt des salariés.

Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe et dans le monde.

Article 2

La CGT rassemble toutes les organisations syndicales adhérant aux présents statuts.

Elle est composée de syndicats, d'unions locales interprofessionnelles, d'unions départementales interprofessionnelles et de fédérations professionnelles.

L'Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (Ugict) est l'organisation spécifique des ingénieurs, cadres et techniciens adhérant à la CGT.

L'Union confédérale des Retraités (UCR) est l'organisation spécifique des retraités adhérant à la CGT.

Le Comité national de Lutte et de Défense des Chômeurs est l'organisation permettant

de développer la syndicalisation et l'activité de la CGT parmi les salariés momentanément privés d'emploi.

Article 3

La CGT est constituée par les fédérations et les unions départementales auxquelles les syndicats doivent être adhérents pour être confédérés.

Article 4

La CGT se fonde sur un fonctionnement démocratique. Les syndiqués y sont égaux, libres et responsables.

Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation syndicale selon les modalités prévues par les statuts des syndicats et des unions de syndicats auxquelles ils appartiennent et de pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes, la représentation dans les instances telles que les fixent les présents statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que la CGT entretient avec tous les salariés.

Article 5

La CGT se fonde sur une conception unitaire. Persuadée que l'intérêt des salariés est de s'unir, elle travaille à les rassembler. Elle se prononce pour l'édification d'une seule organisation syndicale de salariés. Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme unifié. Au plan international elle se fonde sur la conception d'un syndicalisme de coopération et d'action, d'échanges et de confrontations d'idées, intransigeant pour la défense des droits de l'Homme, des droits des salariés et des droits syndicaux, ouvert à toutes les recherches et approches syndicales.

Article 6

La CGT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres.

Nul ne peut se servir de son titre de confédéré ou d'une fonction confédérale dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

Le respect des diversités et du pluralisme d'opinion, la garantie que ses analyses, ses réflexions et ses décisions sont prises en son sein permettent à la CGT d'être libre et maître de son expression et de ses initiatives.

| TITRE 2 : DROITS, DEVOIRS ET RELATIONS DES ORGANISATIONS DE LA CGT

| Le syndicat, base de toute la CGT

Article 7-0

Les dispositions de ce titre sont précisées par l'annexe sur les règles de vie au sein de la CGT adoptée par le congrès confédéral.

L'affiliation d'une organisation à la CGT implique son adhésion aux présents statuts.

Article 7

Les adhérents de la CGT se regroupent dans des syndicats, organisations de base de la CGT. Les syndicats définissent eux-mêmes leur mode de constitution et de fonctionnement notamment par la mise en place de sections syndicales dans les formes les plus adaptées.

Celui-ci vise à développer :

- la démocratie syndicale, l'intervention individuelle et collective des adhérents, leur information et leur formation, la syndicalisation ;
- l'information, le débat, la construction avec les salariés des revendications et des moyens de les faire aboutir ;
- la prise en compte des diversités du salariat et la recherche des convergences.

Les syndicats peuvent regrouper les salariés actifs et retraités correspondant à leurs champs d'activité, ainsi que les salariés privés d'emploi.

Les syndiqués retraités, préretraités, pensionnés peuvent décider la création de sections permettant de développer leur activité.

Les syndiqués concernés peuvent décider la création d'organisations leur permettant de conduire l'activité spécifique avec les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Autant que de besoin, des dispositions sont prises pour une meilleure organisation des ouvriers et employés.

Article 8

Les syndicats constituent les fédérations, les unions départementales et les unions locales conformément aux articles 10 à 14 des présents statuts.

Ils définissent et mettent en œuvre les orientations des organisations auxquelles ils adhèrent. Ils en élisent les directions.

Réunis en congrès confédéral, ils décident des orientations générales de la CGT, et en élisent la direction.

Ils ont l'obligation d'acquitter complètement et régulièrement les cotisations conformément à l'annexe financière que stipule l'article 35 des présents statuts.

Les statuts des syndicats doivent être conformes aux dispositions des présents statuts et être transmis aux fédérations et aux unions départementales affiliantes.

L'affiliation d'un nouveau syndicat à la CGT est acquise sauf opposition de sa fédération ou de son union départementale, relative à l'indépendance, au respect des valeurs républicaines. La création d'un syndicat ne doit pas venir concurrencer une implantation syndicale CGT existante sur le même périmètre.

Au cas où un syndicat envisage le changement de son affiliation fédérale, pour des raisons tenant à des modifications profondes de l'activité ou du statut de l'entreprise ou de l'établissement, celui-ci doit intervenir avec l'accord de la fédération d'origine et de la fédération d'accueil.

Au cas où une restructuration d'entreprise ou d'administration conduit à la présence de plusieurs syndicats CGT sur le même périmètre, ceux-ci doivent réunir les adhérents de la CGT concernés pour qu'ils décident de la façon de travailler ensemble et de la forme d'organisation CGT qui en découle, ceci en lien avec les unions départementales et les fédérations concernées.

Article 9

Pour permettre le regroupement, la défense des intérêts et la participation à la vie syndicale des salariés momentanément privés d'emploi, il est organisé des comités locaux ou autres dispositions adaptées aux besoins.

Les syndiqués privés d'emploi ont des droits identiques à ceux des autres adhérents.

Toutes les organisations de la CGT concourent à la réalisation de ces objectifs.

I Les organisations fondamentales de la CGT**Les fédérations****Article 10**

Les fédérations nationales sont constituées des syndicats d'un ou plusieurs secteurs d'activité professionnelle.

Le syndicat rayonnant sur des secteurs d'activité relevant de plusieurs fédérations participe à la vie syndicale et acquitte cotisations aux fédérations concernées pour le nombre de syndiqués relevant de chacune d'elles, notamment par l'intermédiaire de ses sections syndicales, conformément à l'annexe financière.

La fédération impulse et coordonne l'activité syndicale et revendicative, la prise en compte des questions liées à sa ou ses branches professionnelles, le développement de la CGT.

Elle prend, en fonction des situations, toutes les initiatives d'action nécessaires.

Sa direction représente et défend les intérêts de ses membres, auprès des pouvoirs publics, des organisations patronales, des associations et autres institutions nationales et internationales.

Toute création, adhésion à la CGT d'une fédération ou transformation du champ professionnel de l'une d'elles ne peut être acceptée qu'après accord du comité confédéral national de la CGT.

Article 11

Les fédérations, sur la base de préoccupations communes ou connexes aux salariés de leurs secteurs d'activités, peuvent constituer entre elles des unions interfédérales, fonctionnant :

- soit comme simples moyens de liaison et de coordination,
- soit comme structures dotées de leurs statuts propres.

Les unions départementales**Article 12**

Les unions départementales sont constituées des syndicats et des sections syndicales d'un même département.

Le syndicat rayonnant sur le territoire de plusieurs unions départementales participe à la vie syndicale et acquitte cotisation aux unions départementales concernées pour le nombre de syndiqués relevant de chacune d'elles, le cas échéant par l'intermédiaire de ses sections syndicales conformément à l'annexe financière.

L'union départementale impulse et coordonne l'activité syndicale et revendicative et le développement de la CGT, tant sur les questions générales que sur celles propres au département.

Elle prend, en fonction des situations, toutes les initiatives d'action au niveau de son département.

En liaison avec les organisations concernées, sa direction représente la CGT auprès des pouvoirs publics, des organisations patronales, des associations et autres institutions du département.

Article 13

L'activité de la CGT dans chaque région est animée par un comité régional. Celui-ci est constitué par les unions départementales de la région, qui en déterminent la composition et en assurent la direction. Les secrétaires généraux des unions départementales ou leurs représentants dûment mandatés font partie du comité régional.

Le comité régional coordonne et impulse l'activité syndicale sur toutes les questions d'intérêt régional. Il prend les décisions utiles à cet effet, et organise la coopération entre les organisations concernées.

Il désigne, en accord avec les unions départementales et les fédérations intéressées, les représentants de la CGT dans les organismes régionaux ; et, avec les unions départementales et la confédération, les représentations européennes concernant la région.

Le comité régional désigne un secrétaire régional dont le rôle est d'animer ses travaux, d'organiser et de coordonner les représentations régionales de la CGT, de faire des propositions pour la mise en œuvre des décisions.

Pour ce faire, le comité régional peut éventuellement mettre en place un secrétariat dont il fixe la composition, les attributions et le fonctionnement.

Le financement des activités régionales est assuré par une cotisation, conformément à l'annexe financière, et par des ressources exceptionnelles.

Les unions locales**Article 14**

Les unions locales sont constituées par les syndicats et sections syndicales relevant d'une même zone géographique.

Au sein d'un département, les zones géographiques des unions locales sont définies ou modifiées par le congrès ou le comité géné-

- ■ ■ ral de l'union départementale. Une même union locale peut couvrir des zones géographiques contiguës de plusieurs départements, par décision concertée des unions départementales concernées.

Le syndicat rayonnant sur le territoire de plusieurs unions locales participe à la vie syndicale et acquitte cotisation aux unions locales concernées pour le nombre de syndiqués relevant de chacune d'elles, le cas échéant par l'intermédiaire de ses sections syndicales, conformément à l'annexe financière. L'union locale impulse et coordonne l'activité de la CGT dans son secteur. Elle est le lieu privilégié où les syndicats et sections syndicales des petites, moyennes et grandes entreprises des secteurs privé, public et nationalisé, peuvent définir et préciser leurs objectifs communs, épauler mutuellement leurs actions, donner toute leur efficacité aux luttes professionnelles et d'ensemble.

Elle développe les solidarités entre tous les salariés, de toutes générations, ayant ou non un emploi, un logement, des droits sociaux. Elle donne au déploiement de la CGT toute l'ampleur nécessaire sur son territoire.

Elle contribue à la création et au développement d'organisations syndicales nouvelles parmi les salariés actifs, retraités et privés d'emploi.

Elle permet l'accueil et l'organisation temporaire des syndiqués isolés.

En liaison avec les syndicats concernés, fédérations et unions départementales veillent en permanence à la construction et aux moyens de fonctionnement, humains et matériels des unions locales.

La confédération

Article 15

La confédération est l'émanation et le bien commun de toutes les organisations qui la composent.

L'action confédérale a pour mission de promouvoir, conformément aux décisions des congrès confédéraux, les analyses et mesures qu'elle propose dans les domaines économiques, sociaux et politiques, notamment celles relatives à la défense, à l'unité et à l'organisation des salariés de tous statuts et de toutes générations.

Par l'intermédiaire de ses organismes de direction tels que définis par les présents statuts, elle exerce son action au plan national et international en :

- organisant l'impulsion, le soutien, la coordination des actions des salariés dans tous

les domaines en vue de faire aboutir leurs revendications et aspirations ;

- prenant toutes les initiatives unitaires et de coopération avec les autres organisations syndicales françaises, européennes et internationales ;

- développant la solidarité internationale et la défense des intérêts communs à tous les salariés du monde ;

- représentant la CGT dans tous les organismes nationaux et internationaux où sont en jeu les intérêts des salariés, les questions de libertés, de paix, de démocratie, de coopération ;

- contribuant à la mise en commun des réflexions, expériences, initiatives revendicatives et moyens d'action de toutes les composantes de la CGT ; à leur coopération permanente ;

- favorisant le développement, l'adaptation, la systématisation des efforts de formation des syndiqués et responsables syndicaux et celle des salariés ;

- développant tous les efforts et les moyens d'information, de communication modernes nécessaires ;

- suscitant et soutenant les activités spécifiques des diverses catégories de salariés de tous statuts et de toutes générations.

La CGT, compte tenu du statut administratif particulier des DOM et TOM et en accord avec les centrales de ces pays, les représente auprès des pouvoirs publics français.

Les organisations confédérées particulières

L'Union confédérale des retraités (UCR)

Article 16

L'Union confédérale des retraités a pour objet de rassembler tous les salariés retraités, préretraités, pensionnés, en vue d'assurer la défense et l'amélioration de leurs droits et de leurs intérêts.

Organisation spécifique, elle définit et met en œuvre l'action confédérale parmi ces salariés. Conformément à ses propres statuts, elle dispose dans la CGT des formes d'organisation adaptées à leur diversité professionnelle et à leurs lieux de résidence.

Celles-ci tiennent compte des besoins des populations qu'elle a l'ambition d'organiser et de défendre et répondent à l'exigence du maintien d'une liaison étroite avec les salariés actifs, au niveau des entreprises, localités, départements, branches professionnelles.

L'UCR assure la liaison, la coordination et l'information des organisations CGT de retraités, préretraités et pensionnés, dans le cadre des orientations et actions confédérales.

En particulier :

- en lien avec la confédération, elle représente ses mandats auprès des pouvoirs publics et de tous les organismes les concernant,
- elle les informe et fait connaître ses positions et propositions,
- elle publie un journal confédéral spécifique, Vie nouvelle.

Article 17

L'UCR coopère avec toutes les organisations de la CGT afin de favoriser l'expression des besoins et aspirations des retraités, préretraités et pensionnés. Et notamment :

- avec les fédérations pour le développement des unions fédérales de retraités (UFR) ou de tout autre dispositif adapté aux nécessités de l'action et de la syndicalisation,
- avec les unions départementales et les unions locales pour contribuer à l'activité des unions syndicales de retraités et des unions de sections locales de retraités (USR-USLR).

L'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT

Article 18

L'UGICT-CGT assure la liaison, la coordination et l'information des syndicats et sections syndicales CGT groupant les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Elle définit et met en œuvre l'action de la CGT parmi ces salariés.

Elle contribue à la construction des convergences et solidarités entre ces salariés et ceux des autres catégories.

Elle impulse leur syndicalisation et le développement de leurs organisations spécifiques au niveau des entreprises, établissements ou services. Pour assurer l'information et l'expression de la CGT en leur direction, l'UGICT-CGT publie un journal confédéral spécifique, *Options*.

Article 19

L'UGICT-CGT coopère avec toutes les organisations de la CGT pour le déploiement de l'activité revendicative et de la syndicalisation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise ; et notamment :

- avec les fédérations pour le développement d'unions fédérales, sous les formes les mieux adaptées,
- avec les unions départementales pour la création et le renforcement de commissions UGICT, appropriées aux besoins départementaux,
- avec les unions locales pour favoriser l'engagement interprofessionnel des syndiqués et organisations UGICT, et leur coordination locale.

Le Comité national de lutte et de défense des chômeurs

Article 20

Le Comité national de lutte et de défense des chômeurs assure la liaison, la coordination et l'information des comités départementaux, locaux et autres organisations de salariés privés d'emploi. Il contribue à définir et mettre en œuvre l'action de la CGT parmi ces salariés.

Il impulse l'activité revendicative, la syndicalisation et le développement des comités en coopération avec toute la CGT.

Relations entre les organisations de la CGT

Article 21

Les relations entre organisations de la CGT sont fondées sur les principes de la démocratie syndicale et du fédéralisme.

Toutes les organisations qui la composent :

- disposent d'une pleine autonomie d'expression, de décision et d'action, dans le respect des présents statuts ;
- recherchent entre elles, en permanence, la coopération, la complémentarité avec les autres composantes de la CGT, la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salariés.

Article 22

Les coopérations entre organisations de la CGT s'exercent notamment pour contribuer :

- au développement des convergences d'intérêts et des solidarités de luttes ;
- à la création, au développement et à l'activité des syndicats ;
- à l'expression de la CGT et à son implantation dans toutes les entreprises, zones d'activité, catégories où elle n'est pas encore organisée ;
- à la syndicalisation des salariés privés d'emploi ou placés en situation d'isolement ou de précarité.

Article 23

Les syndicats et fédérations concernées prennent les mesures nécessaires pour assurer la coordination de leurs activités dans les entreprises relevant d'un même groupe. Elles le font, si besoin est, en liaison avec la confédération.

Article 24

La pratique de la concertation, le respect des présents statuts et de leur annexe sur les règles de vie, et l'information complète et régulière des syndiqués concernés, sont la base des solutions aux différends et conflits qui peuvent survenir entre des organisations de la CGT.

La commission exécutive confédérale est habilitée à traiter de ces différends et conflits.

Elle propose un processus de règlement après avoir entendu les parties en présence, afin de parvenir à une solution équitable.

Si le conflit entre les organisations repose sur des contradictions entre leurs statuts respectifs, ou entre leurs statuts et ceux de la CGT, seules font foi les dispositions des présents statuts, auxquelles les organisations ont adhéré de par leur affiliation à la CGT.

Concernant les litiges entre des organisations du CCN relatifs aux champs d'affiliation de syndicat, les organisations concernées peuvent saisir la commission Affiliation élue par le CCN. La commission Affiliation tente de rapprocher les parties. Elle peut préconiser une solution si nécessaire.

En cas de désaccord persistant, les parties peuvent faire appel devant le CCN.

Jusqu'au règlement du différend ou du conflit le CCN prend toute mesure conservatoire qu'impose le fonctionnement des organisations concernées.

Article 25

En cas de manquement grave ou d'actes contraires aux présents statuts, le CCN, sur proposition de la commission exécutive confédérale, peut décider de l'exclusion d'une organisation confédérée.

Celle-ci devra préalablement être entendue. Elle pourra faire appel de la décision devant le congrès confédéral.

Le comité confédéral national décide si l'exclusion prend effet immédiatement. En cas d'appel auprès du congrès confédéral, l'appel a un effet suspensif.

En cas d'exclusion avec un effet suspensif, le comité confédéral national assortit sa déci-

sion de mesures d'applications immédiates dans les domaines visés au paragraphe suivant.

L'exclusion emporte l'interdiction de conserver et d'utiliser le sigle CGT, l'interdiction de disposer des locaux, des biens, des archives et de la liste des adhérents.

Dans les deux cas, la commission exécutive confédérale prend toutes dispositions pour régler les problèmes consécutifs à l'exclusion. Elle met en œuvre, par ailleurs, les mesures nécessaires pour que les syndicats et sections syndicales adhérents à l'organisation exclue, ou les syndiqués s'il s'agit d'un syndicat, puissent retrouver leur place dans une organisation confédérée.

TITRE 3: VIE ET ACTIVITÉ CONFÉDÉRALES

Congrès et organismes de direction (CCN, CE, BC)

Article 26

La direction de la confédération est exercée démocratiquement par les syndicats confédérés à qui elle appartient au travers :

- du congrès confédéral ;
- du comité confédéral national ;
- de la commission exécutive confédérale ;
- du bureau confédéral.

Article 27: Le congrès

Article 27-1

Le congrès confédéral, instance souveraine de la CGT, se réunit en session ordinaire tous les trois ans.

Article 27-2

Il est convoqué en session ordinaire par le CCN qui en établit l'ordre du jour.

Les documents soumis à la réflexion et au vote du congrès sont adressés aux syndicats au moins trois mois avant l'ouverture des travaux du congrès.

Les amendements à ces documents doivent être transmis par les syndicats, sections syndicales et comités de salariés privés d'emploi qui précisent s'ils ont ou non été adoptés.

Un congrès peut être convoqué en session extraordinaire par le CCN qui en fixe l'ordre du jour. La majorité des deux tiers des voix est alors requise. Dans ce cas, les règles concernant les délais de présentation des documents de réflexions soumis aux votes des syndicats, ne sont pas applicables, à la différence des autres règles statutaires (votes, mandatements...).

- Le congrès réuni en séance extraordinaire ne peut délibérer que sur les questions portées à son ordre du jour.

Article 27-3

Le congrès se prononce sur :

- le rapport d'activité ;
- le document d'orientation ;
- le rapport financier ;
- et éventuellement sur tout document soumis à son ordre du jour comme les modifications statutaires.

Il élit la commission exécutive confédérale et la commission financière de contrôle.

Article 27-4

Le congrès confédéral est constitué par les représentants mandatés des syndicats ayant rempli leurs obligations envers la CGT. Le CCN, la commission exécutive et la commission financière de contrôle assistent au congrès avec voix consultative.

Dès sa première séance, le congrès élit son bureau qui dirige ses travaux.

Article 27-5

Le nombre de délégués est fixé par le CCN dans une limite compatible avec les conditions matérielles des assises confédérales et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour du congrès.

La représentation des syndicats de chaque fédération et de chaque union départementale est fonction de son nombre d'adhérents actifs d'une part, retraités d'autre part. Cette représentation est calculée à partir du règlement du FNI par les syndicats à Cogetise, sur les trois exercices précédant le congrès conformément aux dispositions de l'annexe financière.

L'UCR organise la représentation des sections syndicales interprofessionnelles de retraités.

La désignation démocratique de délégués directs représentant un syndicat ou de délégués représentant plusieurs syndicats fait l'objet d'une coopération active entre les fédérations et les unions départementales. Cette coopération permet d'assurer :

- la participation de délégués, de chaque département, de toutes les catégories sociales et professionnelles ;
- la participation de délégués assumant des responsabilités dans les unions locales.

Article 27-6

Chaque syndicat représenté au congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base des cotisations réglées à Cogetise au cours

des trois exercices précédant le congrès, conformément aux dispositions de l'annexe financière.

Le nombre de voix est calculé dans les conditions ci-après :

pour les actifs : une voix pour dix cotisations mensuelles par an ;

pour les retraités : une voix pour vingt cotisations mensuelles par an.

Le CCN prend les dispositions nécessaires pour une représentation équitable des salariés retraités et privés d'emploi.

Concernant les syndicats créés depuis le congrès précédent, le nombre de voix est déterminé dans les mêmes conditions, au prorata de l'ancienneté de leur affiliation

Article 27-7

Toutes les opérations concernant les votes sont placées sous le contrôle et la responsabilité de la « commission mandatement et votes » élue par le congrès.

Le congrès peut valablement délibérer lorsque 50 % des mandats, plus un, sont représentés.

Les votes sont acquis à la majorité simple, sauf dispositions contraires des présents statuts.

Chaque délégué vote au nom et conformément au choix du (des) syndicat(s), qui l'a (l'ont) mandaté.

Il peut en fonction du mandat des syndicats émettre des votes différenciés.

À l'issue du congrès, chaque délégué et organisation de la CGT peuvent prendre connaissance des votes émis.

Article 27-8

Le compte rendu in extenso du congrès est publié sous la responsabilité de la direction confédérale.

Article 28

Le comité confédéral national

Il est l'instance souveraine entre deux congrès.

Il est constitué des secrétaires généraux des fédérations et des unions départementales ou de leurs représentants. Ils sont dûment mandatés par ces organisations. Aucun membre de la commission exécutive confédérale et de la commission financière de contrôle ne peut être porteur d'un mandat délibératif.

Il se réunit au moins trois fois par an.

Il est convoqué par la commission exécutive qui établit son ordre du jour sur proposition du bureau confédéral.

Il peut être convoqué à la demande du tiers de ses membres sur un ordre du jour précis. Participant au CCN, avec voix consultative :

- les membres de la commission exécutive confédérale et de la commission financière de contrôle ;

- un représentant de l'UGICT, de l'UCR, du Comité national de lutte et de défense des chômeurs ;

- un représentant de chaque comité régional et des unions interfédérales décrites à l'article 11 ;

- un représentant d'Indecosa ;

- un représentant de l'organisme créé pour animer l'activité de la CGT en direction des jeunes.

Représentatif de la CGT, s'exprimant sur mandat des organisations qui le composent, le CCN délibère des grands problèmes qui intéressent la CGT dans le cadre des orientations définies par le congrès.

Il contrôle l'activité de la direction confédérale, assurée par la commission exécutive confédérale et le bureau confédéral.

Il entend le rapport annuel présenté par la CFC.

Il fixe à la majorité simple en début de chaque session, ses méthodes de travail.

Les décisions du CCN sont, en règle générale, prises à la majorité simple à main levée ou par appel des organisations à la demande d'un seul de ses membres.

Seules les organisations présentes au moment du scrutin votent.

La majorité des deux tiers des voix représentées est requise pour :

- procéder à toute reconsidération de l'orientation décidée par le congrès qui, dans ce cas, entraîne la convocation immédiate d'un congrès extraordinaire ;

- pourvoir en cas de vacance aux modifications qui s'avèreraient nécessaires dans la composition de la commission exécutive confédérale et du bureau confédéral ;

- décider des affiliations et désaffiliations internationales de la CGT ;

- établir et modifier l'annexe financière.

Lorsque la majorité des deux tiers est requise ou à la demande du quart des organisations ayant voix délibératives, les votes s'effectuent sur la base suivante : chaque organisation a une voix plus une voix supplémentaire par tranche de 2 000 adhérents.

Le nombre d'adhérents est calculé sur le nombre de cotisations payées dans l'année qui précède la réunion du CCN sur la base de un adhérent par dix cotisations payées.

Article 29**La commission exécutive confédérale**

Elle est élue par le congrès. Le nombre minimum et maximum de ses membres est déterminé par le CCN avant le congrès.

Elle assure la direction de la CGT et la conduite de l'action confédérale dans le cadre des orientations du congrès, des présents statuts et sous le contrôle du CCN. Elle examine et vote le budget annuel de la confédération soumis par le bureau confédéral.

Elle vote l'approbation des comptes de la confédération dans le cadre des obligations légales de certification et de publication des comptes des organisations syndicales.

Elle se réunit au moins une fois par mois sur convocation du bureau confédéral ou à la demande du tiers de ses membres.

La commission exécutive et le bureau confédéral ont tout pouvoir pour mettre en place les commissions, organismes, centres d'études et de formation, associations de nature à répondre aux besoins de l'action confédérale.

Ils en déterminent les compétences et les moyens de fonctionnement.

Les organisations de la CGT sont tenues informées des travaux et votes de la commission exécutive.

Les fédérations et unions départementales, l'UGICT et l'UCR, le Comité national de lutte et de défense des chômeurs présentent les candidatures à la commission exécutive confédérale avec l'avis des syndicats concernés par ces candidatures.

Ils donnent leur opinion au CCN sur toutes les candidatures, qu'ils ont ou non retenues, afin de lui permettre d'établir la liste des candidatures à publier.

Avant publication, le CCN entend l'opinion de la commission exécutive sur les enseignements de son mandat, sur les objectifs et critères à retenir pour l'élection de la nouvelle commission exécutive confédérale. Dans le cas où le CCN proposerait une ou plusieurs candidatures non retenues, en fonction de ce qu'il juge utile pour la direction confédérale, sa décision devrait être prise à la majorité des deux tiers des voix représentées conformément aux dispositions de l'article 28.

La liste des candidatures est publiée par ordre alphabétique trois mois avant le congrès, accompagnée des mêmes éléments objectifs de connaissance pour chacune de ces candidatures.

Le CCN se tenant pendant le congrès arrête la liste des candidatures qu'il propose.

Le congrès a la possibilité de se prononcer sur l'ensemble des candidatures parvenues dans les délais statutaires.

Les votes à la commission exécutive ont lieu à la majorité simple.

Article 30**Le bureau confédéral**

Les membres du bureau confédéral dont le nombre est fixé par le CCN sont choisis dans la commission exécutive et proposés par elle. Ils sont élus par le CCN qui désigne parmi eux un(e) secrétaire général(e) et un administrateur.

Nul ne peut être élu membre du bureau confédéral s'il ne peut justifier de trois années de présence ininterrompue dans l'organisation syndicale.

Les membres du bureau confédéral sont rééligibles. Ils sont révocables par le CCN.

Le bureau confédéral répartit les responsabilités en son sein et organise le travail de la confédération.

Il soumet ses propositions d'organisation à la commission exécutive.

Il organise la représentation de la CGT dans toutes les institutions et activités relevant de sa responsabilité.

Sur proposition de l'administrateur, il procède à l'arrêté des comptes de la confédération qui seront soumis à l'approbation de la commission exécutive dans le cadre des procédures comptables légales.

Les membres du bureau confédéral ne peuvent être élus à un mandat national électif même non rétribué sans être considérés comme démissionnaires du bureau confédéral.

Organisme de contrôle et d'évaluation**Article 31**

La commission financière de contrôle est un organisme de contrôle et d'évaluation de l'application des orientations du congrès en matière financière.

Elle rend compte de ce contrôle à la commission exécutive, au CCN et à l'occasion de chaque congrès.

Elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations et prend toutes dispositions à cet effet.

Elle vérifie que les dépenses sont conformes aux décisions de la commission exécutive prises lors du vote des budgets.

Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière de la confédération.

Ses membres sont choisis en dehors de la

CE et font l'objet de candidatures distinctes proposées dans les mêmes conditions que pour la commission exécutive. Le nombre, impair, des membres de la CFC est fixé par le CCN avant le congrès.

Ses membres participent aux travaux de la CE mais ne prennent pas part aux votes.

La commission financière de contrôle se réunit au minimum quatre fois par an et nomme en son sein un président chargé de la convoquer et d'animer son travail.

Communication – information**Article 32**

L'information constitue un des aspects essentiels des principes de vie démocratique de la CGT.

La commission exécutive et le bureau confédéral éditent tout matériel ou publication ayant pour but de fournir une information plus large ou particulière aux organisations, syndiqués et salariés.

Le bureau confédéral édite une publication portant comme titre *Le Peuple* avec sous-titre Organe officiel de la Confédération générale du travail.

Elle a pour objet de porter à la connaissance des organisations les orientations, décisions et réflexions de la direction confédérale. À cet effet, elle rend notamment compte des travaux et décisions du CCN et des congrès.

Chaque syndicat en reçoit gratuitement un exemplaire. Sa diffusion est plus largement assurée par voie d'abonnement.

Chaque syndiqué reçoit une publication portant le titre Ensemble, éditée par la commission exécutive confédérale. Son financement est assuré par un prélèvement sur les cotisations conformément à l'annexe financière.

La commission exécutive et le bureau confédéral éditent d'autres publications comme La Nouvelle Vie ouvrière.

Leur diffusion est placée sous leur responsabilité et celle des organisations de la CGT.

Information et défense des consommateurs**Article 33**

Indecosa-CGT (INformation et DEfense des CONSommateurs SALariés) est l'organisation des consommateurs salariés créée par la CGT. Tout adhérent de la CGT en est membre de droit sauf s'il exprime un avis contraire.

La cotisation annuelle est partie intégrante du FNI suivant les dispositions contenues dans l'annexe financière.

■■■ Financement

Article 34

La cotisation syndicale versée régulièrement par chaque syndiqué – et sa ventilation à chacune des organisations qui constituent la CGT – matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément essentiel du financement de l'organisation.

Elle assure l'indépendance de toute l'organisation. Elle donne les moyens d'une activité syndicale de qualité et permet d'en assurer le développement.

Cette cotisation est égale à 1% du salaire net, toutes primes comprises, ou 0,50% de sa pension ou retraite (régime de base + complémentaire).

Article 35

Les matériels servant de support à la collecte des cotisations sont édités par la confédération. Une annexe financière fixe les modalités d'application des articles 34 à 36. Elle est adoptée et modifiable par le CCN.

Article 36

Le Fonds national interprofessionnel organise la solidarité financière entre les organisations de la CGT ; il a pour vocation fondamentale de contribuer à développer l'action, l'implantation, le renforcement et le redéploiement de la CGT au service d'une activité syndicale de qualité et en fonction des réalités et exigences. Il est également sollicité pour :

- corriger les inégalités de moyens entre les organisations et surmonter leurs difficultés ;
- répondre à des besoins d'intérêt commun.

La gestion de ce fonds est assurée par une commission élue par le CCN et placée sous la responsabilité du bureau confédéral.

Le CCN et la CE sont régulièrement informés et consultés quant à l'activité et la gestion de ce fonds.

Article 37

La CGT prend toute initiative utile pour dégager des ressources financières desti-

nées au développement de ses activités et de la solidarité entre les salariés sur le plan national ou international.

La CGT peut recevoir des subventions, dons et legs et tous produits conformes à son objet.

Dispositions particulières

Article 38

La confédération agit en justice devant toutes les juridictions tant nationales qu'internationales pour la défense des intérêts collectifs visés aussi bien par le code du travail que par le préambule et le titre 1 des présents statuts.

En fonction de son but et de sa mission, la confédération agit en justice :

- soit en tant que partie à titre principal ;
- soit au soutien d'une action concernant une de ses organisations confédérées, une personne physique ou une personne morale à but non lucratif (en intervention ou par constitution de partie civile) ;
- soit en substitution lorsqu'il lui apparaît que l'intérêt collectif est en cause et après avoir informé l'organisation confédérée directement concernée.

Le secrétaire général représente la confédération en justice.

Chaque membre de la commission exécutive confédérale est habilité à représenter la confédération en justice, sur mandat du bureau confédéral. Le membre du bureau confédéral exerçant les fonctions d'administrateur représente la confédération dans tous les actes de la vie civile et devant les juridictions compétentes pour ses besoins propres.

Article 39

La confédération a pour titre Confédération générale du travail, en abrégé CGT.

Elle a une durée illimitée.

Son siège est fixé à Montreuil : 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Il pourra être transféré par décision du CCN.

Article 40

Le sigle CGT est le bien commun de toutes les organisations affiliées.

Aucune organisation, aucune personne ne peut se réclamer de son appartenance à la CGT, ne peut utiliser le sigle CGT ou le conserver, si elle ne remplit pas les conditions prescrites par les présents statuts et pour des fins autres que celles prévues par ceux-ci.

À l'exception de la confédération telle que visée à l'article 15, le sigle CGT seul ne peut permettre d'identifier un syndicat ou une union de syndicats.

Chaque organisation confédérée décide de ses statuts dans le respect des présents statuts et de sa dénomination ; elle a, en fonction des règles légales en vigueur, sa personnalité juridique propre.

Article 41

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un congrès ayant inscrit cette question à son ordre du jour, sur proposition du CCN.

Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des mandats représentés avec un quorum des deux tiers des adhérents.

Article 42

Adoptés par le 50^e congrès confédéral, les présents statuts entrent en vigueur dès leur adoption.

Ils annulent les précédents statuts et se substituent à eux.

Article 43

La confédération ne peut être dissoute que par un congrès spécialement convoqué à cet effet. Cette dissolution doit être adoptée à la majorité des trois quarts des mandats avec un quorum des quatre cinquièmes des adhérents.

Le congrès décide de la dévolution des biens et des archives.

Règles de vie

Annexe adoptée par le 50^e congrès - Toulouse, 18-22 mars 2013

I Préambule

Notre ambition de faire vivre un syndicalisme confédéré efficace et transformateur nécessite des mises en commun à tous les niveaux des organisations et

implique une qualité de relations et de prise en compte par les uns et les autres, des problèmes et propositions des uns et des autres.

Pour cela des textes importants existent :

Les chartes

- La charte de la Vie syndicale, résolution adoptée au 47^e congrès (mars 2003) ;
- La charte Égalité femmes/hommes adoptée par le CCN (31 mai 2007) ;

- La charte de l'élu et mandaté de la CGT (mai 2008) ;

- Les « recommandations de la CGT pour désigner les délégués syndicaux » (novembre 2006).

Les présentes règles de vie s'appuient sur les principes et dispositions contenus dans ces textes.

Ces règles traitent des références ou principes communs en termes de « droits » et de « devoirs » qui relèvent de l'organisation, du syndiqué, du militant, du responsable CGT. En cela, ces règles de vies constituent le règlement interne de la CGT.

Elles s'organisent autour de cinq thèmes :

1. la vie syndicale ;
2. les coopérations entre organisations, professionnelles et interprofessionnelles, le fédéralisme, le respect des statuts ;
3. les directions syndicales ;
4. les mandats et désignation ;
5. l'exercice du mandat, règles de vie et moyens financiers.

Ces thèmes sont traversés par deux principes fondamentaux : la démocratie et le fédéralisme.

I. La vie syndicale

À l'inverse d'un syndicalisme institutionnel, la CGT développe un syndicalisme de syndiqués auteurs, décideurs et acteurs.

Cela suppose de placer le syndiqué au centre de la vie syndicale et définir ses droits et devoirs.

L'adhésion à la CGT est un acte volontaire. En adhérant, chaque syndiqué acquiert le droit de participer à la vie démocratique et collective des organisations auxquelles il devient affilié.

Ces dernières doivent tout mettre en œuvre pour lui donner la possibilité d'être auteur, décideur et acteur des orientations, de l'action et de la vie de la CGT, condition incontournable pour défendre ses droits et transformer sa vie au travail, et hors du travail.

La dimension confédérée de son adhésion à la CGT lui ouvre le droit de disposer des informations produites par les organisations auxquelles il est affilié.

Le syndiqué exerce ses droits dans le respect des statuts et des règles de vie de la CGT.

Il a l'obligation d'acquitter ses cotisations mensuelles, conformément aux statuts.

Les droits ouverts par l'adhésion à la CGT sont :

- l'accueil du syndiqué. Chaque nouveau syndiqué à droit à une remise systématique d'un livret d'accueil ;

• La formation syndicale

L'organisation CGT doit :

- créer les conditions d'une formation d'accueil dans les meilleurs délais pour que tout nouvel adhérent à la CGT ait les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprie les outils mis à sa disposition : professionnels, interprofessionnels et spécifiques ;

- assurer à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation syndicale générale ;

- accompagner dès le début du mandat toute prise de responsabilité d'une formation spécifique ;

- créer les conditions d'accès des militants à la formation syndicale.

- mettre à jour le Cogitiel pour une circulation des informations quels que soient les changements de situation qui interviennent (mobilité géographique, changement d'emploi, privé d'emploi, retraite...). L'information syndicale nationale interprofessionnelle

La cotisation à la CGT ouvre le droit et l'accès à l'information syndicale à travers le journal de la CGT « Ensemble » diffusé à tous les syndiqués, auquel s'ajoute *Options* diffusé aux affiliés de l'UGICT-CGT.

Les adhérents doivent être informés de la possibilité de s'abonner à « La NVO », journal des élus et mandatés, et à « Vie Nouvelle », journal de l'Union confédérale des retraités.

• Le droit à une vie syndicale collective organisée

Le syndiqué a droit à participer au congrès de son syndicat, qui doit être organisé au moins tous les trois ans, et à une assemblée des syndiqués au moins une fois par an.

Les syndicats CGT doivent créer les conditions d'offrir les formes d'organisation permettant une vie collective syndicale effective (syndicat de site, de zone, section syndicale...).

Ces formes d'organisation tenant compte des problématiques professionnelles, territoriales et spécifiques doivent être décidées démocratiquement par les syndiqués dans le cadre des règles d'affiliation de la CGT.

Les organisations doivent créer les conditions pour que les syndiqués du dispositif national d'adhésion par Internet soient rapidement accueillis par un syndicat.

• Le pouvoir d'intervention dans la CGT

Le syndiqué participe pleinement au débat et décisions qui concernent son organisation, son programme revendicatif, sa direction, la définition des mandats. Le syndiqué a pouvoir de désignation des candidats CGT lors des élections professionnelles correspondant à son collège.

Dès lors que les statuts et règles de vie de la CGT sont respectés, les différences d'approches du syndiqué en termes d'orientation, ou de conception ne peuvent donner lieu à des pratiques d'exclusion.

La prise en compte de sa spécificité participe à élaborer la cohérence de l'activité de la CGT.

L'expression de la diversité des syndiqués doit être intégrée dans la vie démocratique et revendicative du syndicat.

Ses rapports aux autres salariés (démocratie citoyenne)

La CGT veut conjuguer démocratie syndicale et consultation des salariés. Les propositions de la CGT, à chaque étape, doivent être élaborées par les syndiqués et mises en débat parmi les salariés, avec la volonté de rendre compte, de dialoguer, de mobiliser et de renforcer les liens entre salariés et syndicats CGT.

II. Les coopérations entre organisations

2.1 - Assurer la cohérence des décisions dans la CGT

Le CCN est le lieu de décisions communes sur le plan national, qui impliquent l'engagement de toutes les organisations qui le composent.

Les décisions sont prises dans le cadre des orientations du congrès de la CGT, qui est le congrès de ses syndicats.

Il revient donc à toutes les organisations de la CGT de placer ces orientations au cœur de leurs propres pratiques et de leurs propres décisions.

Ainsi, la mise en œuvre des orientations de la CGT, constitue les éléments d'un cadre de cohérence décidé en commun, à partir duquel se développent des initiatives et des actions au sein de chaque profession et de chaque territoire.

Les instances interprofessionnelles de la CGT, unions départementales, unions ■■■

- locales... sont les lieux privilégiés pour s'informer mutuellement, construire ensemble les plans de travail pour confédéraliser les batailles revendicatives, organiser le déploiement solidaire vers tous les salariés.

2.2 La dimension interprofessionnelle de la CGT

Celle-ci ne peut exister que par une mise en commun des droits, des moyens et des énergies militantes existant au sein de chaque syndicat.

Tous les syndicats de la CGT doivent concourir en permanence à cette dimension interprofessionnelle :

- au sein de leur propre activité revendicative ;
- en constituant et en participant à la vie des structures interprofessionnelles dans chaque territoire en veillant à ce que celles-ci disposent des moyens nécessaires à leur fonctionnement ;
- en contribuant à l'émergence de revendications interprofessionnelles dans les territoires ;
- en participant au déploiement et au renforcement de la CGT dans les secteurs professionnels ou géographiques où elle n'est pas ou insuffisamment implantée.

Les fédérations et les unions départementales doivent en créer les conditions.

De même, les structures territoriales union départementales et unions locales doivent également contribuer au lien indispensable entre les syndicats, les sections syndicales et leur fédération.

2.3- La représentativité de la CGT : l'œuvre de tous

Compte tenu des règles de représentativité syndicale en vigueur, la représentativité de la CGT sur le plan interprofessionnel et dans chaque branche résulte du score obtenu par les listes CGT lors de chaque élection professionnelle, au sein des entreprises, des établissements privés et publics et lors de la consultation des salariés des TPE.

Toutes les organisations de la CGT doivent donc s'impliquer solidairement pour gagner la meilleure audience de la CGT au-delà de sa propre entreprise ou établissement.

Chaque organisation qui représente la CGT lors d'une élection professionnelle est tenue de veiller à la transmission des résultats par l'employeur auprès des autorités compétentes. Les organisations de la CGT du champ territorial et profession-

nel devront également disposer de ces résultats.

III. Les directions syndicales

Les directions syndicales ont pour première responsabilité le renforcement de la CGT, sa vie démocratique avec les syndiqués et l'impulsion de sa démarche revendicative, à partir des décisions et des orientations décidées en congrès.

Elles doivent œuvrer à la représentativité de la diversité du salariat et des syndiqués en adéquation avec les principes de la CGT.

Cette représentativité implique une représentation femmes-hommes à l'image des salariés présents dans le périmètre de l'organisation.

Elles doivent favoriser le plus largement possible la prise de responsabilité des adhérents, encourager les jeunes syndiqués à occuper toute leur place, du syndicat à la confédération.

Elles veillent à la rotation dans les responsabilités syndicales.

Elles combattent et condamnent, au sein de l'organisation, toute attitude raciste ou prise de position, xénophobe, homophobe, transphobe et intolérante.

Elles veillent à entretenir un climat de fraternité et de respect au sein de l'organisation.

Elles sont garantes de la désignation démocratique des mandatés et des candidats qui représentent la CGT lors d'élections ou de désignations.

Les directions syndicales doivent rendre compte de leur mandat lors des congrès ou assemblées générales qu'elles doivent convoquer régulièrement, conformément aux statuts de leur organisation.

Avec les commissions financières de contrôle. Elles prennent les dispositions nécessaires à une politique et à une gestion financière rigoureuse et transparente. Elles veillent à sécuriser l'exercice des responsabilités syndicales du point de vue juridique.

IV. Les mandats

Le processus démocratique de désignation

4.1 Toute adhérente, tout adhérent a le droit de se proposer à tout mandat de représentation de la CGT relevant de son champ de syndicalisation ⁽²⁾, de même qu'à toute liste de candidats présentés

par la CGT à une élection de représentativité, professionnelle ou interprofessionnelle, relevant de son champ de syndicalisation ⁽³⁾.

4.2 La désignation d'un mandaté ou d'un candidat à une élection de représentativité appartient aux syndiqués organisés au sein du périmètre du mandat ou de l'instance élue. Conformément au principe de démocratie syndicale, ces syndiqués sont informés des candidatures et consultés en vue de la désignation.

La consultation est réalisée par le ou les syndicats concernés, soit au niveau du syndicat, soit au niveau d'une ou plusieurs sections du syndicat. Les modalités de la consultation privilégient la réunion de l'assemblée des syndiqués ; en cas d'obstacles géographiques ou matériels justifiés, d'autres moyens d'assurer la consultation peuvent être mis en œuvre par le syndicat. Le résultat de la consultation est consigné dans un relevé de décision. Lorsque le mandat ou l'instance élue concerne un collège, la consultation porte sur les syndiqués de ce collège.

4.3 Lorsque plusieurs syndicats sont concernés par la désignation d'un mandaté ou l'établissement d'une liste électorale, la coordination du processus est organisée en coopération par la ou les fédérations et la ou les unions départementales auxquelles ces syndicats sont affiliés.

4.4 La désignation des mandatés et l'établissement des listes électorales relevant d'une branche professionnelle ou d'un groupe sont organisés par la fédération concernée, ou conjointement par les fédérations concernées s'il y en a plusieurs.

(2) Mandats :

- d'entreprise : représentant de la section syndicale, délégué syndical, délégué syndical central, représentant syndical au CE, délégué de groupe...
- de branche : représentant dans les commissions paritaires ou groupes de suivi de branche, institutions paritaires de branche...
- interprofessionnels : conseiller du salarié, conseil économique et social régional, Copire...

(3) Fonctions élues d'entreprise : DP, CE, DUP, CHSCT de branche : interprofessionnelles : conseiller prud'homal.

Les unions départementales sont informées du processus et peuvent formuler des avis.

4.5 La désignation des mandatés interprofessionnels sur un territoire et l'établissement des listes électorales à caractère interprofessionnel sur un territoire sont organisés par les unions locales, les unions départementales les comités régionaux concernés ou conjointement par les unions territoriales s'il y en a plusieurs. Les fédérations sont informées du processus et peuvent formuler des avis.

4.6 Le caractère démocratique du processus d'attribution des mandats ou de constitution des listes électorales passe par la préoccupation incontournable à assurer l'accès des femmes syndiquées afin de viser à la parité, ou à tout le moins une place des femmes dans les instances équivalente à celle qu'elles occupent parmi le salariat concerné.

I V. Les mandats : exercice, conditions et moyens

5.1 L'exercice d'un mandat ou d'une fonction élue implique à la fois la responsabilité de celle ou celui qui l'exerce et de l'organisation de la CGT qui l'a désigné. La démarche syndicale et l'image de la CGT sont pour l'essentiel perçues à travers l'activité de ses représentants. Le renforcement de la CGT en nombre d'adhérents, condition déterminante de la construction des rapports de force, repose sur la qualité de cette perception. La représentativité de la CGT au niveau des entreprises, des professions, des territoires et de la nation découle de l'audience qu'elle a auprès des salariés. C'est à partir de ces considérations que se construisent les droits et devoirs respectifs du mandaté ou élu et de l'organisation.

5.2 La formation syndicale générale et

spécifique à leur mandat est à la fois un droit des élus et mandatés et un besoin pour la qualité de l'exercice du mandat. Les conditions réciproques doivent être créées pour assurer cette formation, impliquant notamment l'intervention coordonnée des organisations auprès de l'employeur de l'élu ou mandaté de même que les efforts de réalisation des stages appropriés par la CGT.

5.3 L'exercice d'un mandat ou d'une fonction élue doit répondre aux besoins de démocratie. Les réunions d'organismes doivent faire l'objet de comptes rendus auprès de l'organisation qui a attribué le mandat (ou des organisations s'il y en a plusieurs). Les positions de la CGT qui y sont exprimées doivent être débattues dans l'organisation. Des comptes rendus périodiques de mandat doivent être organisés auprès des syndiqués, voire des salariés quand il s'agit de fonctions élues. L'organisation qui attribue les mandats doit organiser cette démocratie dans l'exercice des mandats et des fonctions élues.

5.4 Chaque élu et mandaté s'engage à participer au renforcement de la syndicalisation, élément indispensable au rapport de force et à l'efficacité.

5.5 L'organisation qui attribue un mandat doit veiller à la mise en œuvre des moyens pour qu'il puisse s'exercer dans de bonnes conditions. Elle doit tout particulièrement veiller à la non-discrimination du mandaté ou de l'élu et intervenir pour la reconnaissance salariale du militant ou de la militante tout au long de son mandat. Lorsqu'une indemnisation des mandatés doit être effectuée par l'organisation, celle-ci doit être construite à partir de critères fondés sur un double principe : l'ab-

sence de pertes de revenus personnels du militant et la transparence vis-à-vis des syndiqués. L'organisation a la responsabilité de prendre des décisions compatibles avec ses ressources.

Quand cela existe les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité devront être versés à l'organisation.

L'organisation doit organiser le renouvellement des mandats en assurant une anticipation. Cette politique de cadres doit viser le non-cumul et la bonne répartition des mandats sur l'ensemble des syndiqués, la limitation de la durée des mandats et fonctions élues, le renouvellement générationnel des mandatés et élus.

Les conditions de réintégration ou de reclassement des militantes et militants en fin de mandat doivent faire l'objet d'une politique construite par l'organisation, si nécessaire en coopération au sein de la CGT. Elles doivent avoir été discutées avec les intéressés en amont de leur désignation.

L'organisation doit défendre l'intérêt de ses militants élus et mandatés en matière de d'évolution de carrière et de reconnaissance de leur qualification tout au long de leur mandat, permettant notamment l'engagement des jeunes.



Annexe financière aux statuts confédéraux

adoptée au 48^e congrès

I Préambule

La présente annexe financière répond à l'article 35 des statuts de la CGT et fixe les modalités d'application des articles 34 à 36, dans le cadre du nouveau système de répartition des cotisations adopté par les 47^e et 48^e congrès confédéraux.

I Article A

Dispositif général

Chaque syndicat encaisse sur son compte bancaire les cotisations des syndiqués.

Il en conserve un pourcentage conformément aux décisions de congrès ou comité auxquels il a été mandaté : congrès confédé-

ral, congrès ou comité général de sa fédération, de son union départementale.

Il reverse le pourcentage complémentaire à un organisme CGT de répartition des cotisations, mis en place et fonctionnant selon les dispositions de l'article B.

Cet organisme reverse à chaque organisation ■■■

bénéficiaire la part qui lui revient, selon les dispositions de l'article B.

Il met en permanence à la disposition des syndicats et des organisations les états des versements effectués, afin de leur garantir la transparence et leur permettre d'assurer leurs responsabilités en matière de vie syndicale.

I Article B

Le système CGT de répartition des versements de cotisations

Constitution

En s'affiliant à la CGT, les syndicats participent au système CGT de répartition des cotisations qu'ils reversent. Ce système est nommé « Cogetise ».

But

Son but exclusif est de recevoir les versements des syndicats et d'assurer leur répartition aux organisations bénéficiaires conformément aux décisions prises au congrès confédéral et aux congrès, comités nationaux ou généraux des fédérations et unions départementales, selon les dispositions adoptées dans cette annexe financière.

Il effectue mensuellement les versements aux organisations, la date d'échéance étant arrêtée par le comité de gestion de l'organisme.

Toutes les cotisations reçues sont obligatoirement et intégralement reversées dès l'échéance mensuelle qui suit leur encaissement.

Il met à la disposition des organisations les états des versements effectués par les syndicats lors des exercices antérieurs et lors de l'exercice en cours. Cet état inclut au jour le jour les versements du mois en attente d'être reversés.

Administration

Le système de répartition est géré par un comité de gestion de vingt membres, dont un président. Celui-ci est constitué par le congrès confédéral. Outre l'administrateur et le président de la commission financière élus par le congrès, il comprend dix-huit autres membres élus par le congrès : six représentants de syndicats, deux d'unions locales, quatre de fédérations, quatre d'unions départementales, un de l'Ugict et un de l'UCR. Le comité effectue un rapport annuel d'activités qu'il transmet aux organisations du CCN ainsi qu'un rapport à chaque congrès confédéral.

Pendant la première année, période de mise en œuvre, le Comité émettra des rapports

intermédiaires de suivi, qui seront portés à la connaissance des syndicats par Le Peuple. De même, les syndicats pourront saisir le Comité de certaines difficultés auxquelles ils sont confrontés.

Fonctionnement

Via les fédérations et les unions départementales, l'organisme enregistre tous les syndicats de la CGT ainsi qu'éventuellement les autorisations de prélèvement des montants qu'ils déclarent.

Il met à leur disposition les outils nécessaires pour déclarer et effectuer les versements (imprimés, site Internet, interface avec le Cogitiel).

Les frais d'investissement et de fonctionnement de l'organisme sont prélevés sur les éventuels produits financiers de son compte. Toute opération spéculative est prohibée. S'ils sont insuffisants, le complément est prélevé sur le champ interprofessionnel national.

I Article C

Le syndicat

Par décision du Congrès confédéral :

- sur la première cotisation de l'année de chaque syndiqué, le syndicat conserve une part de 33 % et reverse les 67 % restants, qui servent à financer le Fonds national interprofessionnel prévu à l'article 36 des Statuts, ainsi que Solidarité Vie syndicale, Indecosa et l'Avenir social ;

- sur les autres cotisations mensuelles, chaque syndicat conserve un pourcentage de 33 %, éventuellement augmenté ou diminué des modulations adoptées en congrès ou comité fédéral et/ou départemental, tel que le prévoient les articles D et E.

Il reverse les 67 % restants, respectivement diminués ou augmentés des modulations professionnelle et/ou départementale.

Cette quote-part finance les organisations des champs professionnel, interprofessionnel territorial, interprofessionnel national, ainsi que la presse confédérale comprise dans la cotisation.

L'effet des deux modulations professionnelle et territoriale garantit au syndicat un pourcentage d'au moins 25 %. Aucune limite supérieure au pourcentage du syndicat n'est fixée.

Modalités

Chaque syndicat a la responsabilité de calculer le montant des versements à effectuer. Il remplit régulièrement une déclaration des

sommes à reverser et l'adresse à l'organisme CGT de répartition des versements. Il a pour cela le choix entre trois moyens :

- le « module syndicat » du Cogitiel ;
- l'accès sécurisé au site Internet de l'organisme ;
- l'envoi par la poste d'un bordereau rempli à la main.

Dans cette déclaration : il déclare les nombres et les montants des cotisations FNI et des cotisations mensuelles reçues des syndiqués, pour chaque catégorie de syndiqués que compte le syndicat (actifs généraux, actifs affiliés à l'Ugict, retraités et pensions de réversion).

Selon les pourcentages et modulations adoptés aux congrès confédéraux, congrès ou comité fédéral et départemental, il calcule et déclare les versements correspondant aux FNI d'une part, aux cotisations mensuelles d'autre part, ainsi que le total des deux.

Il reverse à l'organisme le montant total déclaré, à son choix :

- soit par autorisation de prélèvement, donnée sur son ordre.

Chaque reversement et chaque bordereau concernent un seul département et une seule profession. Ainsi :

- un syndicat rayonnant sur une fédération et une union locale remplit un seul bordereau ;
- un syndicat multiprofessionnel doit effectuer autant de déclarations qu'il compte de fédérations représentées parmi ses syndiqués ;
- un syndicat national ou régional doit effectuer autant de versements qu'il compte d'unions départementales représentées parmi ses syndiqués.

Il peut toutefois décider que les versements sont effectués à l'organisme par ses sections départementales ou régionales.

Dans ce cas, la répartition entre la section et le syndicat national du pourcentage conservé par le syndicat est une affaire interne à celui-ci.

S'il n'est pas encore utilisateur du Cogitiel, un syndicat départemental (ou une section départementale d'un syndicat national) doit donner à l'organisme le nombre des syndiqués par union locale pour lui permettre d'effectuer les versements à chacune d'elles.

I Article D

Le champ professionnel

Les organisations professionnelles bénéficiaires d'un reversement sont définies par le congrès fédéral, ou à défaut par un comité national ou une assemblée où tous les syndicats de la profession sont représentés.

Les syndicats y adoptent les pourcentages attribués à chaque organisation bénéficiaire ainsi qu'une éventuelle modulation professionnelle, de sorte que la somme des pourcentages soit de 29 % plus ou moins la modulation, conformément à la décision du 48^e Congrès confédéral.

Si la modulation diminue le pourcentage du champ professionnel, elle augmente d'autant celui des syndicats de la fédération.

Si la modulation augmente le pourcentage du champ professionnel, elle diminue d'autant celui des syndicats de la fédération.

Cette diminution est limitée à 4 %.

Pour permettre le financement d'une union fédérale d'ingénieurs, cadres, techniciens, une répartition spécifique des pourcentages sur les cotisations des syndiqués actifs affiliés à l'Ugict peut être adoptée.

De même, pour financer une union fédérale de retraités, une répartition spécifique des versements des cotisations des retraités peut être adoptée.

Pour financer leurs éventuelles structures professionnelles territoriales, les syndicats d'une fédération peuvent décider soit de leur affecter un pourcentage, soit d'instaurer un pourcentage « mutualisé » pour l'ensemble de ces structures.

Pour financer d'éventuelles unions inter-fédérales, les fédérations affiliées à l'union se concertent pour proposer un pourcentage commun à leurs syndicats diminuant d'autant celui du champ professionnel.

Pour tenir compte de certaines spécificités territoriales ou professionnelles, un congrès fédéral ou une autre instance statutaire entre deux congrès peut regrouper des syndicats dans un ou quelques champs assortis d'une répartition spécifique.

Chaque fédération informe l'organisme national de versements prévu à l'article B des dispositions prises au niveau de son champ (organisations bénéficiaires, pourcentages attribués, modulation éventuelle).

I Article E

Le champ interprofessionnel territorial

Les organisations interprofessionnelles bénéficiaires d'un versement sont définies par le congrès départemental, ou à défaut par le conseil général départemental où tous les syndicats du département sont représentés. Les syndicats y adoptent les pourcentages attribués à chaque organisation bénéficiaire et éventuellement une modulation territoriale, de sorte que la somme des pourcentages soit égale à

25 %, plus ou moins la modulation, conformément à la décision du 48^e Congrès confédéral.

Si la modulation diminue le pourcentage du champ interprofessionnel, elle augmente d'autant celui des syndicats du département.

Si la modulation augmente le pourcentage du champ interprofessionnel, elle diminue d'autant celui des syndicats du département. Cette diminution est limitée à 4 %.

Les syndicats de chaque union départementale doivent déterminer le mode de financement des unions locales. Après concertation entre l'union départementale et les unions locales, ils peuvent :

- soit décider de leur affecter un pourcentage sur les cotisations des syndiqués de leur territoire ;
- soit instaurer un financement mutualisé à partir d'un pourcentage sur les cotisations de l'ensemble des syndiqués du département.

Il leur appartient alors de définir et mettre en place le système de mutualisation, totale ou partielle, entre toutes ou certaines unions locales.

Pour permettre le financement d'unions de retraités, une répartition spécifique des pourcentages sur les cotisations des syndiqués retraités peut être adoptée. De même pour financer une commission départementale d'ingénieurs, cadres, techniciens, une répartition spécifique des versements des cotisations des ICT peut être adoptée.

Pour financer les comités régionaux, les unions départementales de la région se concertent pour proposer un pourcentage commun à leurs syndicats.

Chaque union départementale informe l'organisme national de versements prévu à l'article B des dispositions prises au niveau de son champ (organisations bénéficiaires, pourcentages attribués, modulation éventuelle).

I Article F

Champ interprofessionnel national

Il comprend pour tous les syndiqués la confédération, à laquelle s'ajoute l'Ugict pour les syndiqués actifs ingénieurs, cadres et techniciens, ainsi que l'UCR pour les syndiqués retraités.

Le pourcentage du champ interprofessionnel national (somme des pourcentages revenant aux organisations de ce champ) est égal à 10 %.

La répartition aux différentes organisations du champ est adoptée par le CCN, après avis des instances de ces organisations.

I Article G

Presse confédérale comprise dans la cotisation

Elle bénéficie d'un versement de 3 % des cotisations mensuelles.

Tous les syndiqués reçoivent une publication confédérale mensuelle, réalisée par la *Vie Ouvrière*. Les fédérations, unions départementales ou régionales qui le souhaitent peuvent éditer un supplément destiné aux syndiqués de leur champ. Les syndiqués reçoivent cette publication s'ils sont à jour de leur cotisation.

Les syndicats reçoivent le nombre d'exemplaires correspondant au nombre de cotisations reversées et les transmettent aux syndiqués. S'ils utilisent le Cogitiel et communiquent les adresses des syndiqués ainsi que le nombre de cotisations payées, l'envoi de ces exemplaires doit se faire directement à leur domicile.

Les syndiqués actifs affiliés à l'Ugict reçoivent également Options, selon une périodicité distincte. La fabrication et l'envoi de cette publication spécifique sont financés par un prélèvement de 6 % des montants reversés par les syndicats au titre des syndiqués affiliés à l'Ugict, la répartition aux organisations étant effectuée sur les 94 % restants de ces montants. Tous les syndiqués sont invités à s'abonner, en sus de leur cotisation, à l'hebdomadaire *NVO*, afin d'avoir une information plus régulière sur l'actualité sociale.

De la même façon, les syndiqués retraités seront incités à s'abonner à *Vie nouvelle*, périodique réalisé par l'UCR.



à partir de
5€
/mois

**L'actu sociale
et juridique
des militants**

ABONNEZ-VOUS !



Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition)

Nom _____ Prénom _____

N° Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

Fédération _____

Tél. _____ Année de naissance _____

Mail _____

NVO Bimédia Classique : 5€ /mois ou 60€ /an

Le magazine papier - 10 n°/an + VO Impôts (NOUVEAU) + le magazine et ses archives en version web + l'accès « édition abonné » du site nvo.fr avec : le droit du travail des salariés (relations individuelles), les modèles de lettres, les chroniques juridiques + la newsletter

NVO Bimédia Intégrale : 12€ /mois ou 144€ /an

NVO Bimédia Classique + la RPDS (Revue Pratique de Droit Social) papier - 11 n°/an + la RPDS et ses archives en version web + le droit du travail (relations collectives)

Payable

Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Par prélèvement automatique en :

2 fois, prélèvement semestriel 12 fois, prélèvement mensuel

Merçi de remplir l'autorisation ci-contre - Dater et signer l'autorisation de prélèvement, et de joindre votre RIB - Je souhaite recevoir une facture Oui Non

Offre valable jusqu'au 30/06/2016. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN

BIC

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87222632727

Fait le :

Signature _____

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

Code origine : mag