

# Résolutions

## Troisième résolution : « Adopter une charte de la vie syndicale et poursuivre les réflexions sur les transformations de la Cgt »

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<sup>e</sup> 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 syn-

dicats 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.

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

#### **Franchir un seuil dans la syndicalisation**

Le 46<sup>e</sup> 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 douze 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<sup>e</sup> 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 ».

### **Des syndiqués informés**

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<sup>e</sup> congrès décide :

- d'une nouvelle impulsion dans la diffusion de la presse confédérale (Nvo, Options, Vie nouvelle) en en proposant systématiquement aux syndiqués la lecture régulière. En outre, il décide de consacrer une part de la cotisation syndicale à cet objectif (voir résolution n° 4) ;

- d'intensifier le développement et l'usage des nouvelles technologies pour favoriser l'échange et l'information des organisations, des syndiqués ;
- d'accompagner l'arrivée de nouveaux syndiqués par la remise systématique d'un livret d'accueil.

### **Des syndiqués formés**

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 adhérents.

Le 47<sup>e</sup> congrès retient comme actions prioritaires :

- créer les conditions pour que tout nouvel adhérent 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.

### **Des syndiqués 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 syndiqués de débattre et de décider à propos de l'activité de leur organisation, de son programme revendicatif, de sa direction, des mandats confiés par les syndiqués.

Le 47<sup>e</sup> 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 terme d'orientation, dès lors que les statuts et les règles de vie de la Cgt sont respectés.

### **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 salariés et des syndiqués, et en adéquation avec les principes et les priorités revendicatives de la Cgt.

Le 47<sup>e</sup> congrès retient plusieurs axes de transformations :

- favoriser plus largement la prise de responsabilité 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<sup>e</sup> congrès ;

- Intégrer dans nos collectifs de direction cette réalité qu'est la précarité, pour mieux la combattre ;

- faire de la bataille contre le racisme, la xénophobie, l'intolérance, l'homophobie et les discriminations envers les femmes, une préoccupation de toutes les directions syndicales et, de

façon inséparable de cet engagement, favoriser l'accès aux responsabilités des camarades immigrés ou issus de l'immigration ;

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

### **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 à 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<sup>e</sup> 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 dans son parcours personnel**

En adhérant à la Cgt, le salarié adhère à un syndicat confédéré. Si le parcours

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

Le 47<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 cernant 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 nouveaux 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'Etat au sens large (fonction publique, collecti-

vités 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'accélèrent, 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.

A partir du débat et du compte-rendu des travaux du collectif qui sera fait au congrès.

Le 47<sup>e</sup> congrès appelle toutes les organisations de la Cgt à s'engager dans cette réflexion ou à la poursuivre pour nous mettre en capacité de décider ensemble d'axes de transformations qui nous soient communs.