LE PEUPLE

xxxxxxx

Document d'orientation

la cgt

54e CONGRÈS DES SYNDICATS

TOURS · 1ER AU 5 JUIN 2026

SOMMAIRE

PRÉAMBULE 154

1. RENFORCER NOTRE ORGANISATION 159

1.1. FAIRE DES QUESTIONS D'ORGA UNE PRIORITÉ 160

1.1.1. Le syndicat, base de toute la CGT 160

1.1.2. Renforcer les syndicats 161

1.1.3. Organiser un congrès dans l'ensemble de nos syndicats d'ici au 55e congrès 162

1.1.4. Rompre l'isolement des syndiqué·es 163

1.1.5. La CGT, une organisation féministe 164

1.1.6. Percer le plafond de verre dans l'organisation des Ictam 166

1.1.7. Penser l'avenir en donnant toute sa place à la jeunesse 167

1.1.8. Mettre en lien les travailleuses et travailleurs précaires avec nos organisations et lutter contre toutes les formes de précarité 169

1.1.9. Donner du sens à la syndicalisation des retraité·es 171

1.2. S'ORGANISER POUR CONSTRUIRE LE RAPPORT DE FORCE 173

1.2.1. Travailler notre implantation et augmenter notre audience 173

1.2.2. S'implanter dans tout le salariat 174

1.3. RENFORCER LA CGT EN PROXIMITÉ, ORGANISER LES LUTTES 176

1.3.1. L'union locale, une porte d'entrée 176

1.3.2. Organiser les professions dans les territoires 177

1.4. LA FORMATION : UN PILIER DE LA VIE SYNDICALE ET DE LA CONSTRUCTION MILITANTE 178

- Une formation pour toutes et tous, tout au long de la vie militante pour construire le rapport de force 179
- Des formations au service du rapport de force, du combat idéologique contre l'extrême droite et pour l'égalité 179
- Un parcours de formation syndicale repensé, cohérent et accessible 179

1.5. DÉFINIR « QUI FAIT QUOI ? » 180

2. PESER SYNDICALEMENT SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL 181

2.1. RECONSTRUIRE DES SOLIDARITÉS À PARTIR DU TRAVAIL 182

2.1.1. Pour des services publics de haut niveau qui répondent aux besoins de la population 183

2.1.2. Pour un nouveau statut du travail salarié (NSTS) et une sécurité sociale professionnelle et environnementale 186

2.1.3. Pour l'abrogation de la réforme des retraites et le retour à la retraite à 60 ans 188

- 100 % Sécu 188
- Retraite à 60 ans 189

2.1.4. Pour davantage de force, lier nos revendications de travailleur·ses et de consommateur·ices et usager·es 189

2.2. MENER NOTRE PLAN D'ACTION SYNDICAL POUR L'ENVIRONNEMENT ET L'INDUSTRIE 190

2.2.1. Pour une industrie d'avenir correspondant aux aspirations et aux besoins des générations futures 190

2.2.2. Pour la transformation numérique et une intelligence artificielle au service du progrès social 196

2.2.3. Pour une véritable démocratie au travail 200

2.3. AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL 202

2.3.1. Pour que cessent les morts, les accidents au travail et les maladies professionnelles 202

2.3.2. Pour de meilleures conditions de télétravail 204

2.3.3. Reprendre la main sur le contenu, le sens du travail 205

2.4. GAGNER L'ÉGALITÉ DES DROITS 206

2.4.1. Pour la régularisation et la continuité des droits des travailleuses et travailleurs étranger·es et des migrant·es 206

2.4.2. Pour éradiquer le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail 208

2.4.3. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 210

2.4.4. Pour l'égalité des droits des personnes en situation de handicap 213

2.4.5. Pour s'émanciper et lutter contre les discriminations en vers les personnes LGBTQIA+ 214

2.5. OUTILLER NOS SYNDICATS POUR LA BATAILLE SUR LES SALAIRES ET LE TEMPS DE TRAVAIL 215

2.5.1. Pour l'augmentation des salaires et des pensions,pour la hausse du point d'indice des fonctionnaires 215

2.5.2. Pour la réduction du temps de travail 216

SOMMAIRE

3. STRATÉGIE DES LUTTES 218

3.1. REGAGNER LE « TOUS ET TOUTES ENSEMBLE » 220

3.1.1. Regagner la culture de la grève 220

3.1.1.1 L'ancrage des luttes 220

- Avoir des revendications concrètes et immédiates pour ancrer la mobilisation et gagner à tous les niveaux 220
- Valoriser nos luttes des enjeux d'intérêt général et développer l'ancrage dans le territoire 221

3.1.2. Construire démocratiquement les mobilisations avec les salarié·es et les syndiqué·es 223

3.1.3. La nécessaire unité des travailleurs et travailleuses 224

3.1.4. Penser la diversité des modes d'action et de mobilisation 225

3.1.4.1 Dynamiser nos manifestations 225

3.1.4.2 Développer nos moyens d'action numériques 225

3.1.4.3 Mettre en place des stratégies anticipées et coordonnées pour bloquer l'économie dans le cadre de mouvements interprofessionnels 226

3.1.5. Développer l'implantation de la CGT dans les grands groupes 227

3.1.6. Valoriser nos victoires et les multiplier 227

3.2. SORTIR DE L'INSTITUTIONNALISATION 228

3.2.1. Appuyer la négociation par le rapport de force 229

3.2.2. Mieux accompagner nos élu·es et mandaté·es et gagner de nouveaux droits 230

3.2.3. Imposer notre agenda revendicatif 231

3.2.4. Prioriser le temps avec les travailleurs et travailleuses 232

3.2.5. Poursuivre l'offensive sur les formes de la négociation et imposer notre conception de la négociation collective 233

3.2.6. Repolitiser les activités sociales et culturelles et renforcer notre intervention à travers l'éducation populaire 234

3.3. PENSER ET AGIR À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE 235

3.3.1. S'organiser pour agir sur les multinationales 236

3.3.2. Agir à l'échelle européenne 237

3.3.3. Développer une stratégie pour la paix et le multilatéralisme 238

3.4. MENER LA BATAILLE DES IDÉES ET CONSTRUIRE DES STRATÉGIES D'ALLIANCES 243

3.4.1. Développer le lien avec la FSU à travers la « maison commune » 244

3.4.2. Développer les liens avec la société civile et mener la bataille des idées 244

3.4.3. Lutter contre la mainmise du capital sur les médias et contre le techno-fascisme 246

3.5. ARTICULER LES RAPPORTS DE FORCE POLITIQUES ET SOCIAUX 248

3.5.1. La CGT est indépendante mais pas neutre 249

3.5.2. Sécuriser l'organisation contre l'extrême droite 249

3.5.3. Se doter d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations syndicales 250

3.5.4. Revitaliser et défendre nos bourses du travail 250

Préambule

Nous sommes à un moment de basculement. La crise systémique du capitalisme mondialisé s'aggrave chaque jour : il produit toujours plus d'attaques contre la démocratie, l'État de droit, les services publics et les libertés et toujours plus d'inégalités sociales et de dégâts écologiques. Pour conserver sa domination et préserver au maximum les profits, le capital se radicalise.

Le défi posé à l'humanité et pour la planète est immense. Comme il l'a fait tout au long de son histoire, notre syndicalisme CGT a l'ambition de construire une intervention syndicale forte, pour ouvrir des perspectives, construire le rapport de force et porter un ensemble de propositions et de revendications de rupture avec le capitalisme, rassembler, empêcher qu'advienne le pire et gagner le meilleur.

États-Unis, Italie, Argentine, Japon, Russie, Israël, Turquie, Inde, Chili… De plus en plus de pays du monde voient arriver l'extrême droite au pouvoir. Elle est à ses portes dans l'ensemble des pays européens et notamment en France, où le risque qu'elle soit au second tour de la prochaine élection présidentielle est immense : cela impose à notre organisation de tout mettre en œuvre pour empêcher ce scénario.

Ce basculement est nourri par le déclassement. Déclassement et paupérisation du travail qui ne paye plus, dégradation de nos services publics et casse de notre industrie face à la mondialisation.

L'extrême droite est soutenue et utilisée par le capital pour qui la démocratie est désormais un problème. Pourtant la lucidité des populations progresse et n'a jamais été aussi importante sur l'impasse sociale et environnementale du capitalisme financiarisé.

Pour maintenir les mêmes politiques, le capital a désormais besoin de passer en force. On le vit en France avec un patronat radicalisé qui ne concède même plus de miette dans les négociations. En dialoguant directement avec le RN, il joue sur deux tableaux. Il considère en effet que si les régressions ne passent pas, le risque d'une alternative politique progressiste est faible en raison du niveau de l'extrême droite et de l'abstention.

Ce changement politique se fait sur fond de mutation du capitalisme. On passe du capitalisme néolibéral de Thatcher et Reagan, qui visait à mettre la puissance publique au service du capital, au capitalisme libertarien de Trump, Musk et compagnie. Ce mouvement accompagne le retour et l'accentuation des impérialismes. La mise en concurrence organisée des travailleur·ses à l'échelle nationale et internationale constitue un levier central du capital pour tirer vers le bas les salaires et les droits sociaux.

Le patronat et l'extrême droite, via les gouvernements qui leur sont inféodés, s'attaquent à toutes les normes : constitutionnelles, sociales, environnementales, fiscales, commerciales mais aussi monétaires – avec le soutien aux cryptomonnaies – et même universitaires avec la volonté d'imposer une « post-vérité » et de généraliser le négationnisme historique ou climatique par exemple. L'objectif est désormais de supprimer toute politique de contrôle, toute régulation, toute norme, pour la remplacer par la loi du plus fort – ou plutôt du plus riche.

Les régulations et les conquêtes sociales construites en 1945 pour empêcher que la barbarie fasciste ne se reproduise, notamment à partir des orientations du programme du Conseil national de la Résistance en France, sont attaquées de plein fouet. Le droit international et ses institutions, comme l'ONU et l'OIT, sont considérablement fragilisés, souvent rendues inopérantes.

Jamais depuis 1945, il n'y a eu autant de guerres, à l'image de la guerre en Ukraine et du génocide à Gaza, de la guerre en Iran et au Liban, menées par des gouvernements d'extrême droite. Ces multiples conflits causent des millions de victimes civiles et comportent des risques d'escalade.

Les budgets de l'armement ne cessent d'augmenter au détriment du bien commun, des services publics, de la protection sociale et de l'investissement dans la transformation environnementale. Parallèlement, l'État, des collectivités et les industriels de l'armement poussent à la militarisation de la jeunesse, des esprits et de l'emploi. La CGT s'y oppose tandis que l'extrême droite l'encourage.

L'extrême droite est le pire ennemi des travailleuses et travailleurs, et est aujourd'hui appelée à l'aide par les tenants du système capitaliste, pour maintenir en place un système dont la CGT ne veut pas. Les partis d'extrême droite ne peuvent jamais être mis dos à dos avec les autres partis car l'extrême droite n'est pas de même nature. Si elle arrive au pouvoir par les urnes, elle fait tout pour garder le pouvoir en s'attaquant aux fondements de la démocratie, à commencer par l'État de droit, l'indépendance de la justice et les libertés fondamentales telles que les libertés syndicales

L'extrême droite et le capital, avec une partie de plus en plus poreuse de la droite, mènent une violente offensive contre la liberté d'information et la culture, et utilisent les réseaux sociaux, l'intelligence artificielle et les médias (détenus en majorité par une poignée de milliardaires) pour véhiculer des « vérités alternatives » au service de leur croisade idéologique. Dans le monde de post-vérité et de manipulation que veut imposer l'extrême droite, il n'y a plus de fait, plus d'information, seulement des opinions : le réchauffement climatique ne serait plus une vérité scientifique, le génocide à Gaza serait une invention d'antisémites, l'égalité entre les femmes et les hommes une opinion véhiculée par l'idéologie « woke », les révisionnistes et négationnistes de tout poil tentent de réhabiliter tout ou partie du bilan des régimes dirigeants nazis, fascistes ou collaborationnistes et colonialistes…

Les racismes, le sexisme, l'homophobie et toutes les formes de discriminations sont normalisés et les programmes au service de l'égalité des droits sont remis en cause. Partout, la répression et l'exploitation des réfugié·es et des travailleur·ses migrant·es se généralisent, et ces personnes sont de plus en plus cibles de violences graves, notamment aux frontières.

Face à l'inaction environnementale, le dérèglement climatique s'aggrave, conséquence de la logique productiviste capitaliste. Le + 1,5 °C de l'accord de Paris s'éloigne et la perspective d'un monde à + 4 °C se précise. Cela signifiera la multiplication de catastrophes climatiques (ouragans, inondations, canicules, épidémies…), une transformation profonde du climat de l'ensemble de la planète avec de nombreuses régions qui deviendraient inhabitables… des millions de personnes obligées de migrer, développant ainsi les conflits pour l'eau, l'alimentation et les matières premières, les tensions et comportements racistes.

Les conséquences de ce dérèglement climatique sont déjà très concrètes pour les travailleuses et les travailleurs : des canicules de plus en plus fréquentes avec leurs lots de morts et d'accidents du travail, un accroissement des inégalités entre celles et ceux qui ont un logement et un lieu de travail adaptés et les autres… Il y a urgence à obtenir et lier justice sociale et justice environnementale.

Pour le capital, le défi climatique n'est pas un problème : les ultras riches trouveront toujours un lieu de vie agréable et utilisent déjà cette crise comme moyen d'ouvrir de nouveaux marchés. Pour les travailleuses et les travailleurs, c'est la certitude de voir leurs conditions de vie et de travail dégradées – voire de perdre leur emploi.

Pour empêcher ce cercle vicieux de se mettre en place, le rôle du syndicalisme est central. Comme nous l'avons démontré à différents moments historiques, notamment lors des élections législatives en 2024, rien n'est jamais écrit d'avance : ce sont nos propositions alternatives et notre mobilisation qui peuvent faire la différence.

La mobilisation et la grève contre la réforme régressive des retraites ont permis de remettre le syndicalisme, et particulièrement la CGT, sur le devant de la scène. Macron a dû utiliser la Constitution de la Ve République pour imposer sa réforme, minoritaire dans l'opinion, par 49.3, mais nous lui avons fait payer son passage en force !

Il y a sacrifié tout le reste de son quinquennat. Il a perdu toute majorité et n'a pas pu mener toutes les réformes régressives d'ampleur qu'il envisageait. Il n'a pas pu tourner la page et nous avons fait en sorte que la réforme des retraites reste sur le devant de la scène.

Dans ce contexte de grands dangers, notre responsabilité première est de renforcer le syndicalisme CGT pour permettre aux travailleur·ses de se rassembler face au capital. Pourquoi n'avons-nous pas réussi à aller au-delà des manifestations de masse, et à étendre et prolonger la grève après le 7 mars 2023 malgré l'appel à « mettre la France à l'arrêt » ? Notamment parce que notre nombre de syndiqué·es est trop faible et que les travailleur·ses du public comme du privé sont, pour une majorité, éloigné·es de la CGT. 70 % des salarié·es du privé n'ont pas la CGT dans leur entreprise.

Depuis 2023, nous avons accueilli près de 150 000 nouveaux et nouvelles syndiqué·es. Cependant nous n'avons progressé que de 15 000 syndiqué·es. Nous perdons chaque année des dizaines de milliers de syndiqué·es, notamment celles et ceux qui ne sont pas rattaché·es à un syndicat et en raison de nos difficultés en matière de continuité syndicale de retraité·es ou d'actif·ves. Nous devons inverser cette tendance.

Nous continuons à reculer en termes de représentativité notamment du fait de la diminution de la part des ouvrier·es et de l'augmentation de celle des ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise (Ictam) dans nos bastions historiques, les grandes entreprises, et de nos difficultés à organiser ces dernier·es.

Il nous faut tirer les leçons de ces évolutions et problèmes structurels et prendre les mesures appropriées afin que nous puissions construire le rapport de force sur tous les lieux de travail. Malgré sa deuxième place sur le plan interprofessionnel, la CGT est l'organisation syndicale la plus connue et reconnue, c'est elle qui donne le ton et lorsque les salarié·es votent sur des scrutins nationaux, c'est la CGT qu'elles et ils placent en tête.

Le contexte confirme chaque jour la pertinence de notre syndicalisme de classe et de masse permettant aux travailleur·ses de participer à la transformation de la société ! Il

nous faut donc prendre les mesures organisationnelles pour résoudre nos difficultés et c'est l'un des objectifs de notre congrès.

Dans un contexte aussi grave, nous ne pouvons plus nous payer le luxe du statu quo ou des divisions ! Nous avons l'obligation d'être à la hauteur de nos responsabilités historiques : rassembler les travailleur·ses pour faire face au capital organisé et à l'offensive !

La politique de l'offre enclenchée en 2014 a amplifié le transfert de richesses du travail vers le capital et multiplié les baisses d'impôts et les aides publiques aux entreprises sans condition ni contrepartie, tout en enchaînant les réformes régressives pour le monde du travail, au nom de la compétitivité et de la dette : loi « Travail », ordonnances « Travail », loi « Transformation de la fonction publique », réformes de l'assurance chômage, réforme des retraites, austérité pour les services publics et la fonction publique…

Les salaires n'ont pas retrouvé leur niveau de 2020 et les conditions de travail se sont fortement dégradées sous l'effet de son intensification et d'une injonction permanente à la productivité, au mépris de la prévention et de la protection de la santé et sécurité des travailleur·ses – portée précédemment notamment par les CHSCT – et du travail bien fait. La colère est immense chez les travailleuses et les travailleurs mais les passages en force permanents, et pour certain·es l'isolement et la répression, patronale ou gouvernementale, ont instauré fatalisme et fatigue démocratique qui les conduisent à l'inaction.

Face à la perte de sens et d'éthique dans leur travail, alimentée par le matraquage médiatique organisé par les détenteurs du capital, de nombreux·ses travailleur·ses se recentrent sur leur vie personnelle et se désengagent du collectif de travail au point d'être découragé·es d'y mener des luttes.

Malgré leur colère légitime, certain·es en viennent même à considérer que si on ne peut pas rompre avec le capital et transformer la société, il ne reste plus qu'à s'attaquer à des boucs émissaires ; celles et ceux qui sont encore moins favorisé·es, immigré·es, étranger·es, femmes, jeunes, personnes en situation de handicap, privé·es d'emploi ou précaires. Nous devons combattre le fatalisme de classe qui se double d'une mise en concurrence des travailleur·ses, y compris entre actif·ves et retraité·es, et nourrit le repli identitaire et les mises en opposition racistes ou sexistes.

Alors que les travailleur·ses, les entreprises, la France et le monde sont confrontés à des transformations majeures et rapides, du fait de la révolution numérique, du défi environnemental mais aussi des basculements politiques liés à la progression de l'extrême droite, nous ne pouvons pas nous limiter à jouer en défense et devons passer à l'offensive.

L'élection de Trump, notamment, oblige à des clarifications. Il nous faut utiliser ce moment pour continuer d'exiger des changements en profondeur du système, à commencer par l'organisation du commerce international. Ni libre échange ni guerre commerciale, nous voulons un juste échange qui module les droits de douane en fonction des normes sociales, environnementales et fiscales et permette de rompre avec les logiques impérialistes et de transformer la société en mettant fin à la mise en concurrence internationale des travailleur·ses.

Le défi climatique et environnemental est l'un des moyens de démontrer l'impasse du capitalisme et la nécessité de transformer en profondeur l'économie. Il faut tout d'abord mettre en œuvre une réindustrialisation et une relocalisation démocratique de la production, une planification environnementale et sociale, des investissements massifs dans

une transition écologique juste et de nouvelles normes de haut niveau… De même, les pays de l'Union européenne ne peuvent plus être l'arrière-cour économique des États-Unis et accompagner les politiques guerrières de son président, mais doivent prendre leur autonomie en commençant par quitter l'Otan. La France doit œuvrer pour la paix et le désarmement.

L'Union européenne doit cesser d'être un espace de libre-échange capitaliste et de dumping mais mettre en place une vraie harmonisation par le haut, démocratique et juste aux plans social, fiscal et environnemental et des infrastructures et services publics forts.

Il nous faut ouvrir la réflexion en grand pour gagner l'ouverture d'alternatives de transformation sociale mais aussi prioriser des campagnes revendicatives. Nous devons faire en sorte qu'elles soient menées par toute l'organisation, des syndicats à la Confédération, en passant par les fédérations et UD, afin de gagner des victoires immédiates, des améliorations concrètes et de nouveaux droits avec les travailleuses et les travailleurs.

Enfin, dans ce contexte de radicalisation des rapports de classe, notre congrès est l'occasion de réfléchir à notre stratégie de lutte. Pour fédérer, faire converger les luttes, et faire échec aux mises en opposition identitaires, il nous faut partir du travail et de questions très concrètes, pour montrer un syndicalisme de la double besogne qui améliore le quotidien et contribue à transformer la société afin de la libérer de l'exploitation capitaliste.

À l'image de ce que nous avons fait grâce à notre coordination des luttes avec les victoires de Vertbaudet, Valdunes, la Fonderie de Bretagne, Gardanne, le Campanile de Suresnes, les régularisations de centaines de travailleur·ses sans papiers et tant d'autres, nous avons besoin de multiplier les victoires emblématiques et de communiquer sur celles-ci pour faire la démonstration concrète de l'efficacité du rapport de force et redonner de l'espoir dans les luttes collectives à tous les niveaux.

Plus que jamais, il nous faut investir l'ensemble du terrain de lutte, à l'image des alternatives que les camarades de Vencorex ou les 1336 ont construites par exemple.

Alors que le capital utilise la globalisation pour asservir les peuples, alors que les multinationales dirigent le monde et qu'une internationale d'extrême droite se met en place, il nous faut collectivement renforcer la dimension internationale de notre syndicalisme, porter les débats au sein de la Confédération syndicale internationale et de la Confédération européenne des syndicats pour en faire nos internationales ouvrières antifascistes capables de construire une dynamique de classe et de masse pour la paix entre les travailleur·ses.

Enfin, face à la violence des attaques et à l'imminence du péril, notre stratégie de rassemblement et d'unité des travailleur·ses est une impérieuse nécessité. Elle doit être organisée avec les autres organisations syndicales mais aussi plus largement avec la société civile pour construire la convergence des luttes sociales et environnementales et gagner des conquêtes sociales.

1. Renforcer notre organisation

1.1. Faire des questions d'orga une priorité

Pour que le syndicalisme CGT s'impose comme une force puissante, dynamique et combative, pour gagner des luttes, il est vital de renforcer notre organisation. Cela suppose de faire des questions de qualité de vie syndicale, en particulier dans nos syndicats, une priorité de l'activité de la CGT, pour retisser des liens permanents entre nos organisations, les syndicats et les syndiqué·es actif·ves, privé·es d'emploi et retraité·es.

La CGT ne peut être composée de syndicats isolés, « franchisés », se considérant comme autonomes, et ne travaillant pas en lien et au sein de leur union départementale et union locale, leur fédération, dont les missions sont de les organiser et de les soutenir. Les syndicats ne peuvent rester à distance des décisions confédérales, notamment des orientations de congrès et du respect des chartes dont la mise en œuvre engage toutes les organisations. Nous ne pouvons pas rester sur un mode de syndicalisme « d'oasis », qui est de plus en plus petit alors que les déserts augmentent.

Pour parvenir à construire une force collective suffisante, le syndicalisme de classe se doit d'être aussi de masse. Nous avons besoin de redéployer nos forces, et de développer la syndicalisation dans toute la diversité du monde du travail, pour regagner le rapport de force nous permettant de conquérir de nouvelles avancées sociales.

Ce qui suppose de considérer comme une priorité les tâches de syndicalisation, de construction et d'animation des collectifs militants au plus près du terrain, de leur consacrer des ressources et forces suffisantes et pour cela de mutualiser les moyens, en se donnant l'objectif d'en conquérir de nouveaux. Il s'agit également de faire connaître l'ensemble des outils existants (formations, kits de renforcement, livret d'accueil pour les nouveaux et nouvelles adhérent·es, etc.).

Organiser et améliorer la coordination des professions et des territoires pour permettre aux syndicats d'être plus à même de répondre aux enjeux posés à la CGT est une nécessité afin d'élaborer collectivement des plans de travail qui articulent les enjeux revendicatifs, de lutte, de syndicalisation et d'audience électorale. Le renforcement de notre efficacité passe nécessairement par une nouvelle façon de travailler, mieux coordonnée, entre organisations professionnelles et organisations territoriales (UL, UD, etc.), y compris à l'aide d'outils numériques.

Face aux menaces que constitue l'extrême droite, qui progresse à chaque élection en France et bénéficie de l'appui d'une partie du capital, il nous faut sécuriser notre organisation à tous les niveaux par la mise en conformité de nos statuts, la protection de nos adhérent·es (notamment en ce qui concerne leurs données numériques), la publication de nos comptes et l'exclusion des syndiqué·es se présentant sur des listes d'extrême droite.

Une question essentielle et centrale nous est donc posée, celle de l'efficacité du syndicalisme CGT, qu'il nous faut évaluer régulièrement. Notre outil syndical doit être accessible, au plus proche des travailleur·ses, de leurs attentes, de leurs réalités quotidiennes et ce tout au long de leur vie. Une Confédération au service de ses organisations, c'est cet enjeu que nous avons aujourd'hui à relever.

C'est bien à partir des syndicats que la discussion et l'action doivent être menées pour gagner avec les travailleur·ses, dans un double mouvement, l'amélioration de leur quotidien et la transformation sociale. C'est la double besogne.

1.1.1. Le syndicat, base de toute la CGT

Améliorer la qualité de vie syndicale et retrouver les réflexes d'organisation sont des enjeux qui concernent toute la CGT. Ils sont essentiels pour élever le rapport de force et la conscience de classe. La CGT est vue, entendue, attendue par le monde du travail. Nous

devons agir collectivement pour permettre aux travailleur·ses, privé·es d'emploi, retraité·es, de la rejoindre et d'y être auteur·ices, acteur·ices et décideur·ses.

Le syndicat est l'organisation de base de la CGT et le premier niveau de confédéralisation de notre activité. Il décide et met en œuvre les orientations décidées lors des congrès des organisations auxquelles il est affilié. Pour répondre au défi du renforcement de la CGT dans l'ensemble du salariat d'aujourd'hui, notre organisation doit se doter de syndicats capables de faire vivre un véritable cadre de syndicalisation pérenne, une réelle démocratie syndicale pour les travailleur·ses, dans toute leur diversité.

L'activité de nos syndicats ne peut pas reposer uniquement sur un noyau d'élu·es, à côté de syndiqué·es qui ne participent que trop peu à la vie de leur syndicat (démocratie, formation, etc.) et manquent au rapport de force à construire.

1.1.2. Renforcer les syndicats

Les ordonnances Macron ont renforcé la tendance à l'institutionnalisation du syndicalisme au détriment du rapport de force et de la lutte des classes. La fusion des instances représentatives du personnel, avec la disparition des CHSCT ainsi que la négociation contrainte sur les lieux de travail, rend de plus en plus difficile de gagner des avancées ou de ne pas perdre des conquis pour les salarié·es. La discrimination syndicale, déjà très présente et de plus en plus violente, doit faire l'objet d'un dispositif complet de lutte.

Dans trop d'endroits, les savoir-faire syndicaux ne se transmettent pas des militant·es expérimenté·es aux nouveaux·elles syndiqué·es. Et l'activité militante peine à sortir du cadre des IRP (instances représentatives du personnel) et à aller au-delà de l'accompagnement individuel qui se multiplie, embolise le travail syndical et use les militant·es.

Il est urgent d'inverser la tendance, en passant d'un syndicalisme de délégation à un syndicalisme qui organise les travailleur·ses pour élever le rapport de force et mettre en échec la stratégie patronale, dans le public comme dans le privé. C'est le sens de notre démarche revendicative CGT, décidée par les syndiqué·es, à partir du travail : rassembler, consulter et impliquer les salarié·es pour bâtir des cahiers revendicatifs et construire le rapport de force, avec une visée majoritaire.

Cette démarche s'appuie sur un syndicalisme de classe qui doit redevenir de masse. C'est grâce au déploiement sur le terrain, et au suivi régulier des plans de syndicalisation, que nous progresserons aux élections comme en nombre de syndiqué·es – et que nous gagnerons davantage de conquêtes sociales.

Pour organiser l'ensemble du salariat, le premier défi est bien de toucher toutes les travailleuses et tous les travailleurs, du public comme du privé, les statutaires comme les contractuel·les, les CDI comme les travailleur·ses non salarié·es, les précaires, les privé·es d'emploi ou les intérimaires, ainsi que les catégories des ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise. La CGT rassemble les travailleur·ses dans tous les territoires pour combattre efficacement les stratégies patronales de division.

La volonté du patronat d'opposer les différentes composantes du monde du travail n'est pas une fatalité, elle doit au contraire être combattue. La CGT sait traiter en son sein les rapports sociaux au travail.

Là où elle est organisée ou structurée chez les salarié·es Ictam (ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise), à l'aide de notre Ugict, l'intervention spécifique nous permet de lutter contre le corporatisme, de progresser et de construire le syndicalisme de classe et de masse capable d'organiser l'ensemble du monde du travail. Mais cette dernière n'est pas toujours mise en œuvre alors même que ces catégories deviennent majoritaires

dans le salariat. En parallèle nous devons veiller à intensifier notre implantation dans les secteurs à forte présence d'ouvrier·es et employé·es.

L'organisation des salarié·es Ictam doit être vue comme une priorité dans la CGT et en particulier dans les syndicats. La première tâche des syndiqué·es Ictam de la CGT doit être d'organiser leurs pair·es, à partir de leurs revendications spécifiques et dans une logique de convergence de lutte face aux directions d'entreprise et d'administration. Des collectifs sont également à imaginer sur les lieux de travail pour prendre en compte les problématiques de l'ensemble de celles et ceux qui sont précarisé·es. Cela doit être l'affaire de toutes et tous.

1 / RÉSOLUTIONS

La CGT déploiera la formation-action « Renforcer le syndicat : mener la démarche » auprès d'un maximum d'équipes syndicales, en s'adaptant à leurs contraintes. Cette formation permet de construire un plan de renforcement à partir de la démarche syndicale et revendicative de la CGT. Cette formation et les plans de déploiement doivent faire l'objet d'une évaluation régulière.

1.1.3. Organiser un congrès dans l'ensemble de nos syndicats d'ici au 55e congrès

Un grand plan de congrès des syndicats a été lancé à la suite du 53e congrès. Cela s'inscrit dans la méthode de renforcement, mais également de réappropriation de nos pratiques de vie démocratique, en replaçant les syndicats à la base d'une CGT de conquêtes sociales. Nos congrès et assemblées générales sont des moments clés de notre vie syndicale auxquels un maximum de syndiqué·es doivent pouvoir participer.

Au-delà du rendez-vous statutaire et du renouvellement des collectifs de direction, ils créent les conditions du débat entre tou·tes les syndiqué·es. Ils sont notamment un lieu de construction de leurs revendications et de leurs propres priorités, en s'affranchissant de l'agenda du patronat, pour une CGT plus accueillante, accessible à tous et toutes, solidaire pour avoir la capacité de lutter et de résister, mais surtout de gagner !

Un plan de travail doit être construit conjointement entre les fédérations et les unions départementales pour accompagner nos syndicats, afin qu'ils aient tous tenu ou programmé un congrès d'ici au 55e congrès confédéral. Une évaluation du dispositif sera conduite.

Dans un souci de proximité, le syndicat doit pouvoir impulser une syndicalisation régulière, réfléchir à sa qualité de vie syndicale, mettre en place et suivre des plans de formation syndicale et travailler à son efficacité revendicative participant au rapport de force en ayant un cahier revendicatif à jour. Il doit également pouvoir mettre en place un plan de renforcement (syndicalisation, élections professionnelles, structuration, continuité syndicale, formation) en lien avec son UL, son UD et sa fédération.

Le syndicat doit :

- élaborer avec les syndiqué·es puis avec les travailleur·ses leurs revendications (professionnelles, locales, interprofessionnelles, nationales…) à partir de leurs aspirations ;
- construire un rapport de force avec les salarié·es et proposer la syndicalisation ;
- animer les négociations et organiser les luttes sur l'ensemble des catégories de travailleur·ses et des établissements sur lequel il rayonne ;

- mettre en œuvre la démocratie syndicale sur son périmètre en lien avec les organisations ;
- participer, à sa mesure, à la réussite des initiatives professionnelles et interprofessionnelles ;
- s'assurer de la formation syndicale de ses syndiqué·es.

Pour que le syndicat ne se résume pas aux seul·es élu·es, il doit disposer d'une équipe de direction composée de militant·es nombreux·ses et formé·es, qui impulse et fasse vivre l'activité de façon démocratique et mette en responsabilité les syndiqué·es : un·e secrétaire général·e et des responsables chargé·es de la vie syndicale, de la politique financière, de la formation syndicale, de la propagande et de la communication.

2 / RÉSOLUTIONS

Chaque syndicat devra, avec l'aide de ses organisations, avoir tenu ou programmé son congrès d'ici au 55e congrès confédéral, où un bilan sera réalisé.

1.1.4. Rompre l'isolement des syndiqué·es

Malgré nos orientations votées depuis plusieurs congrès, nous observons une augmentation continue du nombre de syndiqué·es individuel·les, non rattaché·es à un syndicat.

Elles et ils représentent 15 % de nos syndiqué·es (14,95 % en 2024) et dans le même temps le nombre de syndicats est en diminution. 79 % des isolé·es sont rattaché·es à des unions locales, 15 % à des unions professionnelles ou des fédérations (ce qui n'est pas statutaire) et 6 % sont rattaché·es au dispositif transitoire des adhésions (DTA) internet – malgré les efforts réalisés, on peine encore à les accueillir dans un syndicat.

Ces syndiqué·es proviennent souvent, mais pas systématiquement, de petites ou moyennes entreprises ou de petites collectivités, où il est difficile pour la CGT de s'implanter. Le développement de la syndicalisation des isolé·es ne doit pas conduire à des situations d'isolement, préjudiciables aux syndiqué·es individuel·les, mais aussi à notre volonté d'élever le rapport de force.

Attaché·es à notre stratégie d'un syndicalisme de proximité et sans remettre en cause les syndicats d'entreprises, de sites, de groupes ou nationaux existants, nous décidons de créer des syndicats professionnels en territoire avec des sections (par exemple par champ fédéral) permettant à terme la création, sur décision des syndiqué·es, de syndicats d'entreprises. Cela doit permettre à toutes et tous les syndiqué·es – y compris issu·es des TPE – de participer, et d'avoir les moyens d'agir dans la CGT et de faire progresser leur situation individuelle dans un cadre collectif ancré à la fois dans leur profession et leur territoire.

3 / RÉSOLUTIONS

Dans le respect de nos statuts et pour permettre aux individuel·les d'être rattaché·es à un syndicat, les fédérations qui comptent des syndiqué·es individuel·les travailleront avec elles et eux à définir des périmètres de syndicats professionnels en territoire, conjointement avec les UD sur la base des réalités territoriales débattues avec les UL. Un suivi sera mis en place par une commission confédérale, avec un état des lieux en CCN à mi-mandat et un bilan au 55e congrès basé notamment sur des indicateurs chiffrés (moyens consacrés, transmission des données entre organisations, etc.).

1.1.5. La CGT, une organisation féministe

Alors que les femmes constituent 50 % du salariat, elles ne représentent que 38 % des syndiqué·es de la CGT, 31 % des militant·es de nos instances et 25 % des premier·es dirigeant·es d'unions territoriales et de fédérations.

Pour une CGT de classe et de masse et qui représente l'ensemble du monde du travail, la syndicalisation des femmes et leur place dans l'organisation doivent être renforcées. La réflexion et l'action sont nécessaires à tous les niveaux des structures et des responsabilités.

La Confédération établit chaque année un rapport de situation comparée femmes-hommes, mais trop peu de structures CGT font de même. Or mesurer, à l'aide de nos statistiques, la place qu'occupent les femmes dans notre organisation permet de pousser la réflexion sur une politique des cadres qui se préoccupe de la question du genre et sur leur maintien en responsabilité.

Plusieurs leviers doivent être activés :

- s'adapter aux réalités des femmes et répondre à leurs revendications, qui doivent être l'affaire de tou·tes les travailleur·ses. Les grèves féministes du 8 mars et la journée internationale de luttes contre les violences faites aux femmes du 25 novembre montent en puissance et permettent de consolider une CGT féministe, qui propose des mesures pour l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;

- s'implanter et renforcer la CGT là où les femmes sont fortement représentées. Les chiffres le montrent, nous sommes moins implanté·es dans les secteurs où les femmes sont majoritaires et où la précarité est amplifiée. L'étude Ires-CGT « Revaloriser les métiers du soin et du lien » est un outil pertinent pour gagner des adhésions. Il est im-

portant que les femmes soient présentes dans les collectifs des syndicats car leur présence y favorise l'adhésion des femmes ;

- assurer une place durable aux femmes dans les collectifs militants de nos organisations et assurer leur prise de responsabilité. Pour cela ils doivent lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles et faire vivre les valeurs de la CGT en leur sein. Pour valoriser et mettre les femmes en confiance, les collectifs militants doivent veiller à répartir la parole entre les femmes et les hommes de façon équitable en privilégiant l'alternance dans les prises de paroles. Particulièrement pénalisées par la difficulté d'articuler vie professionnelle, familiale et militante, c'est souvent leur engagement militant qui est sacrifié. Notre vie syndicale doit nous conduire à prendre en compte et rééquilibrer cette charge mentale et trouver des modalités d'organisation, de réunions qui leur permettent de tout articuler sans avoir à choisir. Nous devons adapter les formations, les réunions aux contraintes réelles des militantes (horaires compatibles, dispositifs de garde d'enfants, prise en charge des frais de garde et des mesures spécifiques pour les situations de monoparentalité…) afin de permettre un engagement syndical plein et entier sans pénalisation.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) constituent une réalité massive dans le monde du travail comme dans la société. Elles touchent en premier lieu les femmes. La CGT, en tant qu'organisation de transformation sociale, ne peut tolérer en son sein, au travail et dans la société des agissements qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité et à la sécurité des travailleuses et travailleurs, des adhérentes et adhérents. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est donc indispensable et favorise la syndicalisation lorsque nous accompagnons ces revendications dans les entreprises et les administrations. Lutter contre les VSS dans notre organisation permet l'adhésion, sa continuité et la prise de responsabilité des femmes.

Depuis 2016, la direction confédérale s'est dotée d'une cellule de veille sur les violences sexistes et sexuelles internes à la CGT, pour accompagner les victimes et aider les organisations CGT. Son rôle pédagogique, d'accompagnement et de prévention a permis à l'organisation de passer un cap en se dotant en 2023 d'un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT.

En 2025, un processus d'actualisation du cadre commun a eu lieu grâce au retour d'expérience des organisations. Un cap supplémentaire peut être franchi avec la proposition, à

ce congrès, de l'annexer aux statuts. Ce cadre permet de prendre nos décisions politiques, de faire respecter nos valeurs sans s'en remettre seulement à la justice. Il permet de rappeler les rôles de chacun·e et notamment celui de la cellule de veille qui est le porte-voix des victimes et travaille en toute confidentialité. La cellule de veille sera désormais élue par le CCN. Un bilan sera réalisé avant chaque congrès ce qui permettra de réactualiser le cadre commun. Un guide sera élaboré en associant les organisations pour préciser les modalités d'application du cadre commun à partir d'exemples précis.

Les femmes représentent la moitié du salariat. La CGT doit donc avoir pour ambition d'avoir autant de femmes que d'hommes syndiqué·es. Des plans de syndicalisation spécifiques doivent être travaillés en lien avec les professions. Un bilan sera fait lors de son prochain congrès.

4 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT, notamment dans ses instances de direction, doit s'approcher de la proportion femmes/hommes des branches concernées. La CGT renforcera la participation des femmes dans les formations qui intègrent le parcours « Outiller à la responsabilité ». Les organisations de la CGT veilleront à avoir une politique volontariste pour que les femmes puissent intégrer les collectifs de direction et assumer pleinement leurs mandats. Le RSC sera diffusé plus largement dans l'organisation.

La CGT s'engage à intégrer la question des VSS dans les formations syndicales aux équipes de direction de ses structures et à rendre obligatoire la formation spécifique sur les VSS pour les collectifs de direction (unions locales et départementales, fédérations, direction confédérale). La CGT s'engage à faire vivre ses valeurs de lutte contre les VSS au quotidien.

1.1.6. Percer le plafond de verre dans l'organisation des Ictam

La proportion des travailleur·ses qualifié·es à responsabilité (ingénieur·es, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise) augmente continuellement dans le salariat et leur place dans le processus de production renforce la nécessité pour la CGT, dans son ensemble, de les syndiquer et de mieux les organiser.

Avec la sous-traitance en cascade, les entreprises se spécialisent et les Ictam sont de plus en plus concentré·es chez les donneurs d'ordres, la même situation se produit dans les administrations et les collectivités. Les stratégies patronales, qui doivent être mieux appréhendées par les syndiqué·es, visent à opposer les catégories de travailleuses et travailleurs, en privilégiant les syndicats catégoriels ou autonomes. La diversité des problématiques que vivent les Ictam doit également être mieux prise en compte.

Pour contrer cette stratégie, la CGT doit défendre et organiser les Ictam du public comme du privé dans leur diversité, tout en restant l'organisation des employé·es et ouvrier·es. Nous devons leur garantir des espaces d'expression où ils et elles peuvent débattre de leurs problématiques spécifiques et construire leurs revendications et le rapport de force en convergence avec les ouvrier·es et employé·es. Il s'agit de leur permettre de s'organiser collectivement pour s'extraire des injonctions patronales à « se soumettre ou se démettre ». Par cette démarche, la CGT est le seul syndicat capable de défendre l'ensemble des catégories de travailleur·ses.

Afin de briser le plafond de verre dans l'organisation des Ictam, et conformément à l'article 7 des statuts confédéraux, tout·e syndiqué·e Ictam doit pouvoir disposer d'un cadre d'organisation spécifique pérenne, au niveau de son syndicat, de sa profession et de son territoire.

Cela nécessite de développer une activité, des campagnes et une stratégie spécifique en direction des Ictam, principalement concentré·es dans les grands groupes, notamment du CAC 40 et les grandes administrations et collectivités, très souvent situés dans les dix-sept plus grandes métropoles ou en Île-de-France.

5 / **RÉSOLUTIONS**

Les UD des 17 métropoles concentrant 50 % des Ictam seront accompagnées en priorité par l'Ugict pour construire une commission départementale pérenne Ugict. Elle organisera, au cours du cycle électoral, au moins un stage « Gagner les élections collèges 2-3 et catégories A-B de la fonction publique » et déploiera un plan de renforcement en direction des Ictam, ciblant les entreprises où les enjeux sont les plus forts. Cette démarche construite en lien avec les unions fédérales (Ufict, UFCM, etc.) fera l'objet de points d'étape et de bilans.

Mandater un·e camarade référent·e Ictam pour impulser les conditions d'une activité spécifique dans les grands groupes, notamment du CAC 40, et dans les grandes administrations et collectivités, en lien avec les syndicats et les fédérations concernées.

Les formations des premier·es responsables CGT intégreront les enjeux de l'activité, de la syndicalisation et de l'organisation ou de la structuration spécifique des Ictam. Par ailleurs, chaque formation confédérale prévoira un temps dédié aux enjeux spécifiques des Ictam (ex. décryptage des politiques managériales, conseils pour le déploiement de la formation « Les Ictam dans la CGT : Pourquoi ? Comment ? »).

1.1.7. Penser l'avenir en donnant toute sa place à la jeunesse

Nos adhérent·es vieillissent et la syndicalisation des jeunes constitue un défi central pour l'avenir de la CGT. Le taux de syndicalisation des moins de 35 ans est évalué à 5 %, contre 11,2 % pour l'ensemble des salarié·es. Pourtant, selon un sondage commandé par la Confédération, elles et ils sont 75 % à bien connaître notre organisation, dont l'image est plus positive dans la jeunesse que dans l'ensemble du salariat, et 44 % déclarent avoir confiance en la CGT pour défendre leurs intérêts fortement attaqués par le patronat (précarité, accidents du travail, etc.). Cela représente un vivier de syndicalisation important qui nécessite des campagnes de syndicalisation ciblée.

Il est de notre responsabilité d'aller à leur rencontre. Les syndicats doivent organiser un dispositif systématique et suivi d'accueil des nouvelles et nouveaux embauché·es, quel que soit leur statut (intérimaire, CDD, alternant·e, apprenti·e…). Nous syndiquons très marginalement les apprenti·es, au nombre d'un million, aujourd'hui majoritairement dans l'enseignement supérieur, que ce soit dans leur CFA (centre de formation d'apprenti·es) ou leur lieu de travail.

Signe très encourageant et à suivre, sur les 45 000 nouvelles et nouveaux adhérent·es CGT recensé·es en 2025, 42 % ont moins de 35 ans, ce qui bat en brèche l'idée d'une génération individualiste ou qui rechignerait à s'engager.

Nous devons créer les conditions pour accueillir et retenir les jeunes, en leur donnant envie de s'impliquer, de se former syndicalement, afin qu'elles et ils puissent prendre toute leur place dans la vie de leur syndicat. Il est important que les jeunes soient force de proposition dans l'élaboration des revendications, des formes d'actions, des communications

tout en leur permettant d'accéder aux responsabilités syndicales. De nombreux exemples démontrent que la démarche CGT doit être sans ambiguïté : faire avec elles et eux, à partir de leurs aspirations, et non à leur place.

Lors des webinaires organisés le mercredi soir pour les nouveaux et nouvelles adhérent·es du dispositif transitoire d'adhésion (DTA), nous pouvons remarquer que ce sont majoritairement des jeunes et souvent des Ictam. Pour certain·es, ils et elles travaillent dans des entreprises, collectivités ou administrations où la CGT est présente et veulent s'impliquer dans la CGT. Une grande partie peine à être accueillie.

300 jeunes syndiqué·es rassemblé·es en juin 2025 à Montreuil à l'occasion des 130 ans de la CGT ont débattu de leurs priorités revendicatives. Ces dernières reprennent des axes centraux de notre syndicalisme : augmentation des salaires, accès gratuit à la santé et à l'éducation, logement digne et abordable, services publics de proximité, dans un contexte où les jeunes sont fortement impacté·es par les multiples formes de précarité.

Cette journée a permis de mesurer à quel point la jeunesse est traversée par des aspirations fortes à la justice sociale, à la dignité au travail et à l'action collective. Ils et elles se sont prononcé·es pour la multiplication de ce type de rencontres, afin de mener des campagnes revendicatives et de déploiement à partir de leurs propositions.

L'implication de jeunes syndiqué·es dans les organisations de la CGT est un atout. Nous proposons donc l'organisation d'assises avec les jeunes de la CGT, pour analyser leurs conditions de vie et de travail, leurs situations de précarité et d'isolement, les politiques de jeunesse, et fixer des axes et des cahiers revendicatifs cohérents avec leurs préoccupations. La question de leur place dans la CGT sera également abordée, ainsi que la manière dont on leur confie des responsabilités (moyens, formations, etc.) dans les syndicats, UL, UD, fédérations…

La faiblesse et le morcellement des organisations étudiantes doivent nous interpeller car ils pèsent sur le rapport de force. L'essentiel des mobilisations gagnantes le sont grâce à la jonction des étudiant·es et des salarié·es, à l'image de la mobilisation contre le CPE, et c'est ce qui nous a manqué ces dernières années notamment dans la mobilisation contre la réforme des retraites.

L'expérience démontre que nous avons besoin de travailler à dépasser les difficultés rencontrées pour organiser les étudiant·es qui travaillent et les apprenti·es dans la CGT de façon massive. Pour être efficaces, nous avons aussi intérêt à travailler avec les organisations de jeunesse et les syndicats étudiants qui partagent les valeurs de la CGT pour qu'ils puissent se renforcer et contribuer à la convergence des luttes.

6 / RÉSOLUTIONS

Les syndicats doivent mettre en place des processus d'accueil des nouvelles et nouveaux embauché·es et alternant·es du public et du privé pour les informer de leurs droits et leur présenter la CGT. La Confédération mettra à leur disposition un guide des droits déclinable dans les organisations et un outil de suivi de la démarche.

Les jeunes adhérent·es doivent avoir accès immédiatement et systématiquement à la formation syndicale et au matériel CGT au même titre que les nouveaux et nouvelles adhérent·es. La Confédération mettra à leur disposition un guide d'accueil dans la CGT permettant leur intégration pleine et entière dans l'organisation et l'activité revendicative.

La CGT doit donner toute leur place aux jeunes militant·es, en les accueillant dès l'adhésion et en les accompagnant notamment par notre formation syndicale dans leur prise de responsabilité.

Une démarche volontariste de déploiement et d'organisation des apprenti·es et alternant·es sera mise en place, notamment en :

- organisant pendant le mandat une rencontre nationale des apprenti·es adaptée à leurs contraintes ;
- construisant un cahier revendicatif des apprenti·es en lien avec le guide des droits ;
- travaillant à des formes d'organisation pour syndiquer les apprenti·es dans le CFA comme sur leur lieu de travail ;
- mettant à disposition des organisations des outils de déploiement à destination des apprenti·es ;
- évaluant la démarche ainsi déployée.
- Les collectifs jeunes seront créés, relancés et renforcés dans les organisations, avec des moyens dédiés, un suivi régulier et un lien renforcé avec les syndicats et leurs collectifs jeunes. Cette démarche permettra aux jeunes syndiqué·es de s'organiser, de se former, de prendre toute leur place dans les organisations et de faire connaître la CGT aux jeunes travailleur·ses.
- Face au morcellement et à l'affaiblissement du syndicalisme étudiant, la CGT doit travailler à des stratégies avec les syndicats étudiants qui partagent nos valeurs, et à la construction d'une organisation de transformation sociale rassemblée et indépendante. Les UD et fédérations doivent impulser l'accueil des étudiant·es salarié·es et apprenti·es qui veulent rejoindre la CGT en leur permettant de s'organiser dans un syndicat relevant de leurs champs territorial et professionnel et de contribuer à la construction d'outils et d'actions visant une syndicalisation large des étudiant·es salarié·es.

1.1.8. Mettre en lien les travailleuses et travailleurs précaires avec nos organisations et lutter contre toutes les formes de précarité

7,8 millions de travailleur·ses sont inscrites à France Travail, sans compter le halo du chômage et les travailleur·ses ubérisé·es. La précarité est utilisée comme un outil par le capital pour mettre en concurrence les travailleur·ses. Les réformes visant les droits à l'assurance chômage sont incessantes, de même que les inventions de statuts précaires de toutes sortes, y compris dans les trois versants de la fonction publique. Nous devons faire le lien entre toutes les formes de précarité et de chômage pour organiser des luttes gagnantes.

La construction d'un rapport de force solide est possible, nous avons réussi à le construire dans certains secteurs : artistes et technicien·nes intermittent·es du spectacle rejoint·es par les auteur·ices, marins et dockers, travailleur·ses des remontées mécaniques, territoires d'outre-mer (hors Mayotte, confrontée à une discrimination sur tous les droits sociaux).

La première des batailles est d'imposer le respect effectif du droit au travail et à l'emploi. La caravane des saisonnier·es par exemple permet des initiatives pour aller à la rencontre de ces travailleur·ses précaires, de les informer de leurs droits mais aussi de leur proposer la syndicalisation.

L'organisation par la CGT de bureaux d'embauches est une initiative qui permet de faire vivre notre revendication du droit au travail et d'un travail avec des droits à partir des

besoins d'embauche identifiés par les syndicats, mais également la solidarité entre organisations de la CGT.

La CGT est la seule organisation syndicale à organiser les privé·es d'emploi, souvent éloigné·es du syndicalisme, dans un Comité national et des comités locaux afin de briser leur isolement. C'est un outil de réflexion et du rapport de force, face à la complexité administrative, à la déshumanisation du suivi des demandeur·ses d'emploi, pour organiser collectivement la défense des droits des privé·es d'emploi et garantir l'accès à ces droits. Les organisations de la CGT doivent s'impliquer davantage dans le CNTPEP pour lui permettre de mettre en œuvre l'action de la CGT en direction des précaires et privé·es d'emploi. Elles devront approfondir les débats sur les conditions d'un travail transversal en direction de ces travailleur·ses, notamment en ce qui concerne les moyens humains mis en œuvre pour mener cette activité.

De même, la CGT s'est organisée à travers la CGT intérim pour permettre aux salarié·es de l'intérim de défendre leurs droits. Nous devons amplifier le travail en lien entre CGT intérim et les fédérations professionnelles représentant les professions, notamment dans les entreprises donneuses d'ordre, pour organiser la défense des droits et la continuité syndicale.

Les intérimaires représentent plus de 3 millions de travailleuses et de travailleurs. L'expérience menée par la Confédération en lien avec les camarades de l'intérim pour les élections, démontre qu'il est indispensable de créer des liens avec les UD et les UL, les fédérations et les syndicats des entreprises donneuses d'ordre.

La Confédération a engagé depuis plusieurs années un travail pour défendre les droits d'un certain nombre de travailleur·ses non salarié·es, pour beaucoup abusivement écarté·es du droit du travail (travailleur·ses des plateformes, VTC, livreur·ses à vélo, etc.). Elle poursuivra le travail d'organisation, de syndicalisation et de défense de ces travailleur·ses particulièrement exposé·es aux accidents du travail et l'application de leur droit à la présomption de salariat.

Comment nos organisations professionnelles et territoriales, nos syndicats peuvent-ils mieux s'approprier la question de la précarité, des formes atypiques d'emploi, du chômage de masse et du partage du temps de travail pour accompagner et organiser les travailleur·ses privé·es d'emploi et précaires, souvent des jeunes ou des salarié·es après 55 ans à quelques années de la retraite, et parfois dans des sas de précarité (ni en emploi ni indemnisé·es et loin de l'âge de départ en retraite du fait de son recul notamment).

Nous devons franchir une étape dans le rapport de force, pour cela il nous faut travailler à plus de transversalité, de mutualisation des moyens et des outils et d'efficacité, dans toute la CGT. Il convient de favoriser la place des syndiqué·es précaires à tous les niveaux de responsabilité de nos syndicats et de nos organisations.

7 / RÉSOLUTIONS

Favoriser la mise en place de comités locaux des privé·es d'emploi. Impulser une démarche de syndicalisation des précaires et privé·es d'emploi et de continuité syndicale en cas de perte d'emploi. Cette démarche vise à les intégrer pleinement dans l'action syndicale, à soutenir leurs luttes pour l'accès aux droits (embauches en CDI ou statutaires, accès à la continuité de revenu, etc.), à renforcer leur représentation dans les structures de la CGT pour mener un travail transversal.

Les organisations s'impliqueront dans le CNTPEP pour mieux représenter les travailleur·ses privé·es d'emploi temporairement ou sur de longues durées en articulation avec les syndicats.

Travailler à un meilleur suivi et à une plus grande coordination entre CGT intérim, fédérations et unions départementales et à la construction de formations pour nous permettre de syndiquer plus efficacement les travailleur·ses dans l'intérim sur le long terme et au plus près de leur bassin d'emploi.

Doubler la tournée confédérale saisonnier·es sur le mandat et diversifier nos lieux d'interventions et matériels disponibles.

Syndiquer et organiser, avec les fédérations et les territoires, les travailleur·ses abusivement non salarié·es, pour mener une campagne coordonnée avec des outils dédiés pour faire appliquer leur droit à la présomption de salariat.

1.1.9. Donner du sens à la syndicalisation des retraité·es

Les retraité·es sont aujourd'hui plus de 17 millions et d'ici 2050, elles et ils représenteront plus d'un tiers de la population. Cela est signe d'un progrès social. 87 200 sont syndiqué·es à la CGT.

Au regard du défi démographique que représente cette catégorie de population, de leur place et de leur rôle dans la société, organiser les retraité·es est un enjeu majeur pour toute la CGT. Les retraité·es représentent une force sociale que nous devons syndiquer et organiser. Beaucoup s'investissent dans des associations, nous devons donc leur proposer la syndicalisation à la CGT.

Il est important de rester syndiqué·e lors du passage à la retraite. La question de la continuité syndicale doit être prise en charge conjointement par toutes les fédérations, les UD, les UL, tous les syndicats en les organisant dans des sections de retraité·es au sein des syndicats.

Pour mieux anticiper ce travail syndical, les supports de journées de formation dédiées et une information issue de CoGiTiel V2 seront envoyés aux organisations permettant d'identifier, deux ans avant l'ouverture des droits à retraite, les syndiqué·es retraitables afin de permettre aux syndicats de travailler la continuité syndicale bien en amont, en échangeant avec l'USR départementale, les UFR et l'espace vie syndicale de l'UCR.

Mais un nombre important de syndiqué·es à partir de 50 ans et plus ne sont plus dans l'entreprise ou dans l'emploi. C'est une difficulté supplémentaire pour assurer une continuité syndicale lors du passage à la retraite à laquelle un travail d'organisation et de vie syndicale peut répondre. De nombreux·ses retraité·es n'ont pas ou plus de lien avec leur entreprise. Elles et ils peuvent aussi avoir déménagé dans un autre département, coupant ainsi le lien avec leur section et syndicat. Il est primordial pour ces camarades de pouvoir poursuivre leur engagement syndical avec les actif·ves.

Sur leur lieu de vie, les retraité·es ont des revendications (niveau des pensions, accès aux soins, au logement, aux services publics de proximité…) qu'elles et ils doivent pouvoir construire et porter. Le syndicalisme actif et retraité est garant d'un enrichissement mutuel et de la solidarité intergénérationnelle.

Il est donc nécessaire, sans remettre en cause le lien avec l'organisation professionnelle, de réfléchir et mettre en place des modes d'organisation des retraité·es à l'échelon local. Ces modes d'organisations doivent leur permettre d'agir pour gagner des conquêtes sociales, sociétales et poursuivre leur engagement au sein de la CGT sur le plan territorial comme professionnel pour que le passage à la retraite soit synonyme de continuité et non de rupture syndicale. Dans cet objectif, un travail commun des territoires et des professions sera nécessaire.

Le plan de formation de l'UCR en direction des préretraité·es et des retraité·es est un outil à développer dans les fédérations, les syndicats, dans les collectifs de formations des UD, comme dans les unions locales et les USR départementales.

Un plan de continuité syndicale est lancé par l'UCR afin de garder au minimum 6 syndiqué·es sur 10 lors du passage à la retraite, ce qui nécessite un suivi collectif des départs à la retraite par les syndicats.

Il est indispensable de mener un travail de conviction sur la nécessité de rester syndiqué·es à la retraite et donc sur l'utilité du syndicalisme des retraité·es qui permet de continuer à revendiquer pour répondre à leurs besoins et lutter contre la dégradation de leurs conditions de vie. Il est nécessaire que les UFR et USR travaillent ensemble sur le sujet de la vie syndicale, mais aussi sur le champ revendicatif, la formation syndicale et la communication (publications, réseaux sociaux, rencontres thématiques, etc.).

La continuité syndicale n'est pas l'unique moyen pour développer le syndicalisme des retraités. L'UCR a aussi engagé un plan de syndicalisation y compris auprès des retraité·es qui n'ont jamais été syndiqué·es. Ce plan s'accompagne d'un travail d'impulsion et de suivi du renforcement dans toutes ses organisations (UFR et USR) visant à atteindre l'objectif de renforcement de 100 000 adhérent·es au prochain congrès. Chaque syndiqué·e CGT doit être responsabilisé dans cette tâche.

En lien avec les orientations du 54e congrès et dans le cadre de son congrès en 2027, l'UCR travaillera à des propositions d'organisation en proximité des syndiqué·es retraité·es à partir d'un état des lieux et en lien avec les organisations CGT.

8 / **RÉSOLUTIONS**

Poursuivre et renforcer le débat avec l'UCR en lien avec les unions départementales et leurs USR, les fédérations et leurs UFR pour renforcer le syndicalisme retraité CGT et construire des plans de travail communs de proximité en matière de renforcement et de structuration.

Travailler en amont la continuité syndicale à la retraite, en organisant un suivi renforcé des syndiqué·es, à partir de l'ensemble des organisations concernées, deux ans avant leur âge d'ouverture de droits à la retraite.

Pour organiser les retraité·es, inciter les fédérations à les organiser au sein d'UFR, généraliser la mise en place d'USR dotées de moyens dans toutes les UD pour coordonner l'activité des sections de retraité·es professionnelles et multiprofessionnelles de proximité.

1.2. S'organiser pour construire le rapport de force

1.2.1. Travailler notre implantation et augmenter notre audience

Le bilan des dernières mobilisations, et particulièrement celle contre la réforme des retraites, rappelle avec force que face à un patronat radicalisé et à l'offensive soutenu par le gouvernement, gagner nécessite d'élever le rapport de force, de généraliser et massifier les grèves en créant des convergences interprofessionnelles. La grève n'est pas spontanée : elle se prépare, se débat, s'organise. Sans travailleur·ses organisé·es, sans syndiqué·es mobilisé·es, sans syndicat CGT fort, il n'y a pas de grève gagnante !

Après une longue baisse continue du nombre de nos adhérent·es, nous avons renoué avec une progression. C'est la première fois depuis douze ans et c'est évidemment une bonne nouvelle. Mais trop de syndiqué·es nous quittent après quelques mois d'adhésion, ce qui ne nous permet pas de transformer la syndicalisation en engagement collectif et durable. Ce phénomène du « panier percé » pèse sur notre renforcement et nous renvoie directement à notre structuration et à nos dispositifs d'adhésion.

Malgré notre rôle moteur dans les luttes, la confirmation de notre place de deuxième confédération en termes de représentativité syndicale limite notre capacité à affronter et battre le patronat et le gouvernement par le blocage de l'outil de production. Mais aussi lors des négociations de branches ou lors des négociations nationales face à l'État ou dans un cadre interprofessionnel.

Nous sommes la quatrième organisation syndicale dans les groupes du CAC 40 et nous n'y pesons que 6 % des suffrages dans le 3e collège, celui des cadres. Dans ces conditions, comment espérer imposer nos revendications sur les firmes multinationales, qui captent l'essentiel de la valeur issue de notre force de travail ? Comment la CGT se mobilise-t-elle pour s'adresser aux cadres ?

Cycle électoral après cycle électoral, la présence de syndicats CGT dans les entreprises recule. Nous devons absolument inverser la tendance, pour reconquérir notre place de première organisation syndicale du pays.

De nombreux phénomènes ont remis en cause notre implantation, notamment dans nos « bastions » traditionnels : externalisation, sous-traitance, tertiarisation, précarisation, turnover, délocalisations et désindustrialisation, attaques contre les entreprises publiques, politiques managériales de division des travailleur·ses… La baisse des moyens syndicaux et la répression syndicale contribuent à amplifier le phénomène.

Le déploiement et l'implantation de la CGT sont une priorité pour toutes nos organisations, car à chaque fois que la CGT s'est renforcée, elle a permis de gagner de nouvelles conquêtes sociales. Promouvoir un syndicalisme de masse nécessite de nous attaquer aux « déserts syndicaux ».

La volonté politique est nécessaire, mais elle doit se doubler d'une méthode pratique et reproductible. Le « Kit de renforcement », élaboré et mis en ligne durant le mandat précédent, rassemble et articule les outils qui ont déjà porté leurs fruits sur le terrain. Ce kit mis à la disposition des organisations du CCN revêt un intérêt majeur sur celles-ci. C'est pourquoi l'espace vie syndicale se met à disposition des organisations pour les accompagner dans l'élaboration de leur plan de ciblage.

Les entreprises de plus de 1000 salarié·es concentrent plus de 40 % des inscrit·es aux élections des CSE. Un plan national de renforcement cible ces entreprises, avec pour priorités de : s'implanter dans celles où la CGT est absente ; se renforcer dans celles où la CGT n'est pas représentative ; déposer des listes de candidat·es dans tous les collèges et en particulier dans les collèges 2 (agent·es de maîtrise et technicien·nes) et 3 (cadres et ingénieur·es) où nous sommes insuffisamment implanté·es ; organiser l'activité spécifique vers les Ictam dans les sièges.

Les élections de la fonction publique, avec plus de 5,5 millions d'agent·es concerné·es, sont également un enjeu pour l'ensemble de la CGT, y compris pour s'organiser face à l'extrême droite. La CGT doit conserver sa première place dans la fonction publique. Comme dans les entreprises privées, il est déterminant d'y déposer des listes dans toutes les catégories (A, B et C) quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel.

Les élections de la fonction publique, en décembre 2026, coïncident avec le début du « pic des élections CSE » dans le privé, qui se concentrera sur 2027. Cela nous donne l'opportunité de construire une grande campagne interprofessionnelle « Je vote CGT » dès la sortie du congrès.

La CGT est forte de sa place de première organisation dans les très petites entreprises (TPE) par la confiance de 26,7 % des votant·es TPE. C'est le résultat du travail de proximité et de déploiement des militant·es pour aller à la rencontre des 5 millions de salarié·es des TPE. Nous devons entretenir et amplifier de façon permanente et régulière cette démarche qui nous démarque des autres organisations syndicales.

Dans le cadre de la loi de 2008, le scrutin TPE a été conçu comme un instrument de mesure de la représentativité des organisations syndicales, et non comme un véritable outil au service des salarié·es des TPE. À ce jour, le constat est sans appel : ce scrutin intéresse davantage les organisations que les salarié·es elles et eux-mêmes.

La CGT a fait la démonstration, sondage à l'appui, de cette crise d'intérêt, cette perte de sens, et de la nécessité d'une réforme profonde : 50 % connaissaient le scrutin, mais seulement 4 % ont participé au vote !

La CGT va agir afin de renforcer l'intérêt envers cette expression démocratique et portera, avec conviction, des propositions alternatives et innovantes pour répondre réellement aux besoins des travailleur·ses des très petites entreprises sur leur lieu de travail et à leur aspiration à s'organiser collectivement.

1.2.2. S'implanter dans tout le salariat

Le premier geste de résistance au travail, le premier acte de la construction du rapport de force est celui de se syndiquer. Proposer l'adhésion pour faire grossir les rangs de la CGT est de la responsabilité des syndicats pour que chaque syndiqué·e soit actrice ou acteur de la construction de l'activité syndicale.

Les derniers chiffres de notre organisation démontrent une belle dynamique et donnent des éléments de confiance. En effet, nous enregistrons 45 000 nouvelles adhésions en 2025, le nombre d'adhérent·es continue d'augmenter pour la deuxième année consécutive et pour la première fois depuis dix ans.

La progression est principalement portée par les « actif·ves » avec une augmentation de 5 067 syndiqué·es en un an, avec l'Ugict qui confirme sa progression, pour atteindre 92 288 affilié·es en 2024, soit une progression de 14 % en deux ans. Les privé·es d'emploi progressent de 50 syndiqué·es.

Cette dynamique reste néanmoins fragile et doit être consolidée pour s'inscrire durablement. Il est primordial de poursuivre le travail de renforcement en faisant de la syndicalisation une démarche organisée et permanente, une activité prioritaire du syndicat et l'affaire de tou·tes les syndiqué·es à travers la démarche de renforcement globale appuyée sur des plans de travail.

Nous devons aussi travailler à concrétiser nos adhésions en ligne : en 2025, alors que 7 787 salarié·es ont souhaité se syndiquer via le site confédéral, seules 21 % de ces adhésions sont effectives. Il nous faut diffuser et améliorer ce mode de syndicalisation en perfectionnant en priorité la mise en relation de l'adhérent·e et de son syndicat de rattachement à partir d'un travail d'analyse de nos difficultés.

C'est une nécessité pour pérenniser l'adhésion des nouveaux et nouvelles syndiqué·es. Plus de 37 % de nos syndiqué·es ont moins de cinq ans d'adhésion, d'où l'importance d'un travail au quotidien pour garder nos adhérent·es et leur donner toute leur place dans le syndicat.

La progression enregistrée en 2024 confirme que la perte de syndiqué·es n'est plus une fatalité. Toutefois, nous restons confronté·es à des problèmes de pérennisation et d'implication de nos nouvelles et nouveaux adhérent·es, qui au fil des ans rendent leur carte à défaut d'avoir été impliqué·es dans la vie d'un syndicat, d'avoir été formé·es ou tout simplement, parce qu'ils et elles n'ont jamais été accueilli·es dans la CGT.

La question de la vie syndicale prend encore ici tout son sens, y compris dans sa dimension de convivialité, tout comme nos problématiques de structuration.

Le nombre est notre force, faire de la syndicalisation et du travail d'organisation une tâche militante déterminante, c'est permettre à tou·tes les syndiqué·es nouvelles et nouveaux ou pas d'être pleinement acteur·ices de la construction du rapport de force.

Il nous faut saisir toutes les opportunités pour proposer l'adhésion : lors des accueils de salarié·es et des agent·es des trois versants de la fonction publique, l'arrivée de nouveaux et nouvelles embauché·es, les visites de services, les déploiements, à l'occasion d'actions dans les entreprises, les administrations et les collectivités, comme lors des manifestations. La formation « découvrir la CGT » est un outil à davantage mobiliser.

Pour aller à la rencontre des salarié·es, nos syndiqué·es ont besoin d'être mis·es en confiance et de se voir proposer une méthode. Le module de formation « Renforcer la syndicalisation » donne des outils pour convaincre les salarié·es de la nécessité de s'organiser syndicalement, d'apprendre une méthode pour mener des discussions pour faire adhérer à la CGT.

Davantage d'outils et méthodes seront mis à disposition des syndicats pour faire de la syndicalisation une activité permanente, facilitée et organisée.

Les déserts syndicaux ne sont pas une fatalité et doivent faire l'objet d'une attention de toutes nos organisations. S'y implanter nécessite un ciblage des entreprises et de la

persévérance pour des résultats concrets. Le « Kit de renforcement » de la CGT compile les méthodes et outils utiles.

Dans le cadre de notre projet de renforcement, développer la syndicalisation et déployer la CGT est de la responsabilité de chaque équipe de direction syndicale, du syndicat à la Confédération, en mettant en œuvre la méthode.

9 / RÉSOLUTIONS

La CGT fera de la campagne de renforcement une priorité, en articulant les enjeux de syndicalisation des actif·ves comme des retraité·es, d'élections professionnelles et de lutte pour gagner de nouveaux droits sur trois axes : se renforcer, s'implanter, se structurer en s'appuyant sur la méthode de renforcement.

La campagne nationale mutualisée « Je vote CGT » se poursuivra, de septembre 2026 à décembre 2027, en liant les élections dans la fonction publique et les élections CSE dans le privé jusqu'aux élections TPE.

Les travailleur·ses des entreprises de plus de 1000 salarié·es et les groupes ou entreprises où la CGT est absente seront particulièrement ciblé·es.

Des formations « Renforcer la CGT : des principes aux actes » seront mises en place dans chaque organisation de la CGT, pour favoriser des projets de renforcement concertés entre les professions et les territoires.

Une activité de déploiement régulière sera menée par l'ensemble de nos organisations en direction des salarié·es des TPE en intégrant la démarche revendicative de la CGT.

L'effort de déploiement du module de formation « Renforcer la syndicalisation » sera poursuivi, pour développer une pratique permanente et collective de l'adhésion et impliquer nos adhérent·es dans la vie syndicale. Un travail d'amélioration du délai de traitement des adhésions en ligne sera également conduit.

1.3. Renforcer la CGT en proximité, organiser les luttes

1.3.1. L'union locale, une porte d'entrée

En concentrant l'activité économique autour de quelques grandes métropoles, le capital déshumanise nos territoires : fractures territoriales, déserts économiques, développement de la pauvreté et de la précarité… À l'inverse, les salarié·es aspirent à travailler près de leur lieu de vie en bénéficiant de l'ensemble des services publics. Les unions locales, qui travaillent avec leur UD, doivent constituer un point d'accueil, d'orientation, d'organisation et de suivi pour l'ensemble des salarié·es. Elles contribuent à rompre l'isolement syndical et à articuler les liens entre territoire, profession et entreprise.

Les luttes récentes sur les retraites mais aussi des mouvements comme celui des « gilets jaunes » ont rappelé la pertinence de s'organiser au plus près des lieux de vie et de travail. Nos revendications sur le logement, les transports, les services publics, l'aménagement du territoire, tout comme notre combat environnemental résonnent fortement avec ce souci de proximité et doivent se traduire dans les UL par la construction de projets revendicatifs de territoire avec les syndicats.

Développer une présence syndicale visible dans les territoires est en outre un levier de lutte contre l'extrême droite.

La coordination de l'activité syndicale départementale s'enrichit d'unions locales qui permettent d'appliquer au plus près l'activité revendicative et la bataille des idées, et développer des plans de renforcement et de syndicalisation grâce à leur connaissance fine du maillage territorial. En fonction des réalités sociales et économiques, chaque union locale peut, par ailleurs, adapter son activité et enrichir le travail global de la CGT.

Pourtant, trop d'UL connaissent des difficultés, faute de moyens ou d'un investissement suffisant des syndicats, ou d'un nombre insuffisant de syndicats organisés sur son périmètre. Certaines souffrent de ne plus avoir un périmètre d'action adapté aux réalités des emplois d'aujourd'hui, comme le télétravail, ou l'éloignement des lieux de vie et de travail.

Le congrès confirme l'enjeu pour toute la CGT de renforcer le fonctionnement et la dynamique de nos UL afin qu'elles puissent être à l'offensive dans le but d'organiser les travailleuses et les travailleurs, les privé·es d'emploi et retraité·es. Les syndicats doivent s'engager pour permettre aux unions locales de mener leurs activités revendicatives et de vie syndicale.

Regagner partout des UL de syndicats est un enjeu majeur pour renforcer l'organisation et élever le rapport de force. Pour cela des outils seront proposés durant le mandat. Toute la CGT s'engage à défendre, protéger et développer chaque bourse du travail et chaque maison CGT.

1.3.2. Organiser les professions dans les territoires

Nos fédérations sont très diversement organisées en territoires, en raison de la diversité de leurs champs de syndicalisation. Pour autant il est primordial de travailler à y déployer une activité revendicative, de syndicalisation et de renforcement, en articulation avec nos structures de proximité que sont les UL et UD.

Les fédérations doivent engager une réflexion sur les outils professionnels en territoires, pour une véritable complémentarité et une convergence des initiatives. Cela permettra également de mener à bien le travail revendicatif ou le ciblage d'entreprises, afin de gagner de nouvelles implantations syndicales, mais aussi de mieux coordonner les actions des salarié·es issu·es de champs professionnels très proches.

Impulser l'organisation de conférences territoriales pour les UL au niveau départemental afin d'évaluer la pertinence de redéfinir si besoin les périmètres des unions locales, harmoniser les périmètres en lien avec les capacités de couverture réelle de l'activité ou décider de créations éventuelles de nouvelles unions locales, voire antennes locales pour prendre en compte la transformation des bassins de vie et d'emploi. Conformément à nos statuts les modifications de périmètre et la création d'unions locales ne peuvent être décidées qu'en congrès ou comité général de l'UD.

Ces conférences territoriales pourront si nécessaire être organisées régionalement, sous la responsabilité des unions départementales qui composent les comités régionaux, afin de dresser une cartographie, créer des dynamiques collectives pour prendre en compte l'évolution des zones d'emploi, y compris si elles sont à cheval sur plusieurs départements.

Les syndicats travailleront avec leur UD aux modalités permettant aux camarades de participer au syndicalisme de proximité que permet l'activité de leur UL : débattre des missions des UL, intégrer ses organismes de direction pour contribuer à leur vie démocratique, militer dans l'UL de son lieu d'habitation quand celle-ci est éloignée de son lieu de travail, lui octroyer des moyens syndicaux à la hauteur des enjeux…

Pour renforcer l'activité interprofessionnelle et mener à bien les plans de travail, chaque syndicat est encouragé à s'y inscrire durablement en y consacrant au moins 10 % des moyens temps du syndicat. Le 54e congrès rappelle en particulier l'importance de développer au plus près des lieux de travail et de vie les formations « Découvrir la CGT » et « S'impliquer dans la CGT ».

Les organisations de la CGT étudieront dans le cadre d'un CCN l'état des lieux de l'organisation CGT des professions en territoires. Ce dernier travaillera à définir un cahier des charges des besoins. Les fédérations aborderont leur organisation en territoires lors de leurs congrès fédéraux (ou autres moments statutaires), pour se doter d'outils d'organisations répondant à leurs enjeux.

1.4. La formation : un pilier de la vie syndicale et de la construction militante

La formation syndicale constitue à la fois un moment fort de construction collective et un temps démocratique et d'émancipation individuelle et militante qui permet de renforcer la conscience de classe. C'est encore plus vrai dans une période où la société est matraquée par l'idéologie libérale et où l'extrême droite est soutenue par de grands médias et le patronat.

La formation syndicale est un outil stratégique de proximité : elle nous permet de gagner la bataille des idées, de renforcer notre organisation y compris en termes de politique des cadres et de transmission de nos décisions collectives. Cela contribue à construire un rapport de force favorable pour la conquête de nouveaux droits.

Faire vivre et développer nos formations avec des collectifs renforcés de formateur·ices est donc un enjeu politique majeur, alors que le patronat et le gouvernement ne cessent de remettre en cause ce droit de chaque salarié·e.

Une formation pour toutes et tous, tout au long de la vie militante pour construire le rapport de force

Chaque adhérent·e doit pouvoir accéder régulièrement à une formation syndicale. Il est indispensable d'adapter périodiquement les contenus et durées aux besoins, aux attentes et aux réalités des travailleur·ses et aux responsabilités des militant·es.

Des formations spécifiques articulées avec le parcours de formation général doivent être développées et proposées aux Ictam pour renforcer leur engagement syndical et leur contribution à la vie collective.

Des formations au service du rapport de force, du combat idéologique contre l'extrême droite et pour l'égalité

La formation syndicale joue un rôle majeur dans notre combat contre l'extrême droite. Un stage CGT-FSU, intitulé « Combattre les idées et pratiques de l'extrême droite », a été conçu par un groupe de travail commun. Expérimenté en 2025 et 2026, il sera désormais proposé à l'ensemble des organisations en complément de l'ensemble des formations et journées d'étude CGT consacrées à la lutte contre les idées d'extrême droite.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est également une priorité qui doit être pleinement intégrée dans les formations syndicales, et particulièrement dans celles destinées aux premier·es responsables de nos structures.

Un parcours de formation syndicale repensé, cohérent et accessible

Le stage « Découvrir la CGT » s'adresse aux non-syndiqué·es et doit être généralisé. Il vise à faire connaître notre histoire, nos valeurs et notre projet de transformation sociale, afin d'encourager la syndicalisation et de lutter contre l'individualisme.

La refonte du parcours de formation générale a été achevée avec la formation niveau 3 « Impulser la démarche de la CGT ». En tant qu'organisme de formation, la CGT évalue et améliore ses formations en continu. Un premier bilan de la mise en œuvre de ce parcours a été réalisé dans la dernière année du mandat et a permis d'identifier les ajustements nécessaires pour qu'il corresponde pleinement aux besoins des syndicats et des syndiqué·es.

Un travail sera mené pour proposer des formations en ligne en privilégiant les formats interactifs en complément de nos modules classiques et sans s'y substituer, et pour développer les formations sur les savoir-faire syndicaux concrets (syndicalisation, stratégie de luttes…).

Avant l'adhésion et dès celle-ci, le syndicat doit informer chaque nouvel·le adhérent·e de son droit à la formation syndicale et l'inciter à participer au stage d'accueil de proximité « S'impliquer dans la CGT ». Ce stage d'une journée, désormais considéré comme une première étape incontournable, permet de comprendre et confirmer son adhésion aux valeurs de la CGT et d'identifier la place de chacun·e dans l'organisation. L'accès rapide et systématique renforce la capacité du syndicat à former des militant·es conscient·es, acteur·ices et décideur·ses.

Un·e syndiqué·e formé·e, qui comprend les enjeux économiques, sociaux et politiques, et des rapports de classe, devient un appui précieux pour mener la bataille des idées, gagner les mobilisations, renforcer la vie syndicale sur le lieu de travail et porter les valeurs et orientations de la CGT.

11 / **RÉSOLUTIONS**

Le contenu et la durée du parcours de formation générale, particulièrement le niveau 1 « Participer » et le niveau 2 « Développer », seront étudiés et réajustés pour répondre aux attentes des syndicats et des syndiqué·es d'ici au prochain congrès.

Le rôle et la place des responsables à la formation syndicale dans nos organisations doivent être renforcés et prises en compte collectivement.

Il est indispensable d'informer les salarié·es et syndiqué·es de leur droit à douze jours (ou plus selon les cas) de formation économique, syndicale, sociale et environnementale et de garantir l'accès à ce droit.

Les élu·es et mandaté·es CGT seront informé·es des plans de formation et inscrit·es dans l'ensemble des formations liées à leurs mandats. Les formations liées au CSE, CSA, CST et à la CSSCT, F3SCCT doivent être suivies au sein du cursus proposé par les organisations de la CGT, avec en prérequis le stage d'accueil « S'impliquer dans la CGT » et l'engagement de réaliser le niveau 1 « Participer ». Nous devons en effet renforcer nos capacités propres de formation syndicale afin d'équiper nos militant·es pour qu'ils et elles puissent agir.

Une école des cadres syndicaux et syndicales CGT doit être créée, pour former et accompagner collectivement les premier·es dirigeant·es tout au long de leur mandat sur les problématiques propres à celui-ci avec des ressources, des méthodes et des outils mutualisés.

1.5. Définir «qui fait quoi ?»

À partir de nos textes fondateurs (dont nos statuts), un travail sera engagé pour préciser le rôle et l'articulation de nos organisations, définissant les règles de mandatement et la répartition des responsabilités en matière de formation. Il s'agit d'éviter la confusion des attributions générant des conflits, de garantir le travailler-ensemble et de permettre aux syndiqué·es de comprendre l'organisation de la CGT.

Le congrès mandate le CCN pour travailler à adopter une telle charte avant le 55e congrès confédéral, qui précisera notamment « qui forme qui » et « qui mandate qui » et sera portée à connaissance de l'ensemble des organisations.

2. Peser syndicalement sur les transformations du travail

2.1. Reconstruire des solidarités à partir du travail

Le capital, renforcé par le pouvoir en place et par l'offensive idéologique d'extrême droite portée par le Rassemblement national et ses alliés, vise à opposer les travailleuses et les travailleurs entre eux, à dénoncer le prétendu « assistanat », à organiser le « ras-le-bol fiscal » et à fustiger le coût de nos services publics et de notre protection sociale. La CGT revendique des moyens adaptés pour l'accès de toutes et tous aux droits sociaux. Par ailleurs, il nous faut informer largement sur la teneur des votes de l'extrême droite et des droites extrêmes à l'Assemblée nationale, au Parlement européen (refus d'augmenter le Smic, etc.)

Pour contrer ces attaques, nous décidons de lancer une grande campagne, intitulée « La meilleure des sécurités c'est la solidarité ». Elle vise à mener la bataille des idées et à interpeller, par nos revendications, les populations, les candidat·es aux élections et les élu·es politiques, mais aussi à gagner des avancées concrètes, à tous les niveaux, dans la Constitution, dans la loi, les branches et les entreprises ainsi qu'au sein des services publics et de la fonction publique.

Nous sommes en effet face à un choix de société : la solidarité ou le chacun-pour-soi, à l'image du modèle américain et des propositions de la droite et de son extrême. Ce modèle oblige à dépenser des fortunes pour soigner son cancer ou assurer les besoins de ses enfants, notamment leur scolarisation, à jouer sa retraite en bourse via la capitalisation… Un modèle extrêmement inégalitaire, qui ouvre de nouveaux marchés ne profitant qu'au capital, fondé sur la marchandisation généralisée de la réponse aux besoins sociaux.

À l'inverse, la solidarité suppose, comme le disait Ambroise Croizat, que chacun·e cotise selon ses moyens et reçoive selon ses besoins. Nous devons défendre notre salaire socialisé, qui ne cesse d'être remis en question par les politiques successives d'exonérations de cotisations dites « patronales », qui sont des trappes à bas salaires. Certain·es voudraient maintenant faire croître artificiellement le salaire net en s'attaquant aux cotisations dites « salariales ».

Pourtant, quatre-vingts ans après la création de la Sécurité sociale, face notamment aux défis majeurs du dérèglement climatique, du vieillissement de la population et de l'explosion des inégalités, nous devons élargir l'assiette des cotisations en conquérant le plein-emploi, en augmentant les salaires et les cotisations sociales : cotiser davantage pour socialiser plus et protéger mieux. Il nous faut imposer une meilleure répartition des richesses créé·es par les travailleur·ses, qui n'ont jamais été aussi considérables, afin de répondre aux besoins de la population.

Nous devons nous attaquer aux inégalités qui explosent entre le capital et le travail, à la casse de l'emploi, viser la réappropriation sociale des moyens de production et nous diriger vers une société respectueuse de l'environnement. Pour cela, il est indispensable de taxer les profits, les patrimoines et les revenus qu'ils génèrent, pour financer les services publics et augmenter les pensions et les salaires socialisés, afin de financer une protection sociale de haut niveau exclusivement par la cotisation.

Alors que l'accès à la santé est de plus en plus inégalitaire, en raison du poids croissant des complémentaires santé, il est nécessaire de réaffirmer le principe fondateur de la Sécurité sociale : « Chacun·e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. » Le renoncement aux soins pour raisons financières progresse, notamment parmi les salarié·es précaires, les retraité·es et les jeunes. Cette situation est incompatible avec les principes de solidarité et d'égalité défendus par la CGT.

Les revendications de cette campagne comporteront trois volets :

- des services publics renforcés pour répondre aux besoins de toute la population et notamment des choix budgétaires fléchés vers les services publics et non vers la guerre ;

- une Sécurité sociale professionnelle et environnementale pour protéger contre le chômage et sécuriser la transition environnementale ;

- le 100 % Sécu, la retraite à 60 ans à taux plein et la reconnaissance de la pénibilité des métiers. Les régimes pionniers de retraite, à défendre et à reconquérir, sont des points d'appui pour le développement des droits des travailleuses et des travailleurs.

2.1.1. Pour des services publics de haut niveau qui répondent aux besoins de la population

Le gouvernement, pour répondre aux exigences du capitalisme financier, libéral et autoritaire, s'attaque partout aux services publics. Il affaiblit les moyens qui leur sont alloués, remettant en cause le statut des agent·es et leurs missions, pour en privatiser des pans entiers, que ce soit dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, ou dans le secteur semi-public. La privatisation des services publics accentue les inégalités et l'inaccessibilité, tout en engendrant des coûts exorbitants pour les collectivités au profit de grandes entreprises privées. Cette politique de privatisation provient également de l'Union européenne, dont les traités imposent une économie de marché où la concurrence est libre, ce qui nuit aux services publics.

Les politiques publiques, dont l'État est le garant, nécessitent une fonction publique forte et des établissements publics en capacité de répondre aux besoins de la population, dans des domaines aussi primordiaux que l'éducation (recrutements d'enseignant·es, AESH, AED, etc.), le logement (en particulier le logement social), la culture, le transport, la santé, la protection de l'enfance, l'énergie, l'eau, la communication, la recherche scientifique, l'emploi, la redistribution des richesses ou la justice fiscale.

Ainsi, les services répondant aux besoins humains essentiels ne peuvent être abandonnés à des entreprises privées recherchant le profit. C'est pourquoi il nous faut les réimplanter là où ils n'existent plus. Ils doivent rester publics, fonctionner de manière démocratique, avec une participation des citoyen·nes, des fonctionnaires, des salarié·es… et garantir un accès égal à toutes et tous et une adaptation aux besoins actuels. De même, l'inégalité d'accès aux services publics de proximité, aggravée par les logiques de privatisation, frappe particulièrement les populations les plus fragiles. La CGT revendique un renforcement des organismes publics et du contrôle démocratique des salarié·es et des citoyen·nes sur ces services, la transparence des coûts et des marges, ainsi que la possibilité de retour en gestion publique lorsque les salarié·es et les usager·es le décident, pour porter l'exigence de leur renationalisation.

Par exemple, dans le cadre de la réponse aux besoins de la population, les modalités de gestion de l'eau doivent être définies démocratiquement.

L'intérêt général et l'égalité d'accès doivent être au cœur des politiques publiques et de leur financement. Le transfert des compétences sans moyens financiers pérennes (loi Maptam, loi Notre, politiques libérales des élu·es locales et locaux, etc.), provoque des réorganisations et des privatisations au détriment des agent·es comme des usager·es. En découlent la hausse des recrutements de contractuel·les au détriment des fonctionnaires et l'affaiblissement du statut général. Ce dernier est protecteur pour les agent·es comme pour la population. Ces politiques, dans une logique de désengagement de l'État au profit du marché, dégradent les conditions de travail et les services rendus aux usager·es, tout en affaiblissant la caisse de retraite des fonctionnaires de l'État et de la CNRACL, Caisse nationale des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Les missions des collectivités doivent, quant à elles, être recentrées sur les missions de service public.

Un lien existe entre privatisation et remise en cause des statuts des personnels : pour privatiser France Télécom, EDF, la SNCF, la RATP, les gouvernements ont d'abord attaqué les statuts et les garanties collectives des agent·es. La CGT rejette les privatisations de délégations de services publics, projets de privatisation ou de transformation juridique des établissements et services publics. Nous réaffirmons qu'il ne peut pas y avoir de service public répondant aux besoins des usager·es sur une base nationale égalitaire, sans l'existence de personnels à statut national pour les mettre en œuvre.

Dans ce contexte, la CGT agira pour renforcer les garanties statutaires des agent·es du service public, elles-mêmes constitutives du socle républicain et de l'intérêt général, mais aussi conditions de l'égalité, de l'indépendance et de la responsabilité, seules garantes de la protection de la population. Cela passe notamment par l'arrêt des embauches d'agent·es sous contrat de droit privé, et l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, des lois 3D et 3DS, etc. qu'il faudra obtenir.

Il est aussi indispensable de reconnaître les qualifications des agent·es du service public, notamment dans les secteurs de haute technologie, et de renoncer à la polycompétence dégradée qui met en péril aussi bien leur santé que la sécurité des systèmes sur lesquels elles et ils travaillent, par exemple les infrastructures diverses (réseaux, etc.).

Enfin, il est urgent de mettre fin à toutes les formes d'emplois précaires et non statutaires.

La CGT revendique un élargissement des droits des personnels et la titularisation des travailleur·ses précaires.

Les politiques qui considèrent les services publics comme de simples « facteurs » ou ressources au service de la production, accentuent les inégalités entre territoires et affaiblissent la démocratie locale, par l'éloignement des citoyen·nes des centres de décision. De même, l'inégalité d'accès aux services publics de proximité frappe particulièrement les populations les plus fragiles, les plus rurales.

A contrario, une organisation administrative solidaire, basée sur l'équité, l'égalité de traitement et la cohésion sociale, doit être pensée dans le cadre d'un aménagement global du territoire, d'une planification et d'une stratégie définies démocratiquement, coordonnées et mises en place par l'État et les collectivités, au service de la population.

De nombreuses mobilisations citoyennes revendiquent des services publics permettant de « bien vivre et travailler dans son territoire ». Il faut articuler justice sociale et égalité territoriale, en misant sur la coopération entre territoires. Les habitant·es souhaitent être consulté·es : elles et ils doivent participer aux décisions concernant l'aménagement et le développement de leur territoire.

En outre, si les services publics doivent s'adapter aux réalités locales, ils doivent aussi rester cohérents au niveau national pour garantir l'égalité de traitement. Enfin, tout en intégrant le numérique et un accès en tout point du territoire, la présence physique des services publics assurés par des agent·es public·ques demeure indispensable, notamment en termes de lien social.

Aujourd'hui, la moitié des enfants de moins de 3 ans n'ont pas de mode de garde. Et par ailleurs, le vieillissement de la population va fortement accroître le nombre de personnes dépendantes.

Les structures d'accueil sont insuffisantes, ce qui permet au secteur privé lucratif de prospérer. Un investissement public massif dans le secteur du soin et du lien, notamment dans les filières médico-sociales, s'impose. Cela répond particulièrement à un enjeu féministe majeur, en permettant aux femmes de refuser tout temps partiel subi, mais également en revalorisant ces métiers fortement féminisés et sous-rémunérés. Il est urgent de gagner la reconnaissance du temps de travail effectué et d'augmenter les salaires, dans ces métiers essentiels pour notre société notamment.

Qu'il s'agisse de la prise en charge de la petite enfance, du grand âge, du handicap, des soins en psychiatrie, de l'action sociale ou de l'enseignement, le privé lucratif y voit des sources de profits. Il capte les financements publics ou la prise en charge par la Sécurité sociale, tout en détériorant systématiquement les conditions de travail de celles et ceux qui assurent ces missions vitales. La CGT refuse ce modèle, qui génère les scandales que l'on sait : Orpea, People and Baby et tant d'autres… La CGT se bat pour la prise en charge de la perte d'autonomie dans le cadre de l'assurance maladie, quel que soit l'âge et sans reste à charge. Son financement doit relever de la branche maladie de la Sécurité sociale.

Le débat sur la taxe Zucman a démontré qu'une réforme fiscale de grande ampleur est nécessaire et possible. La CGT revendique une réforme de justice fiscale, pour sortir de mécanismes financiers et fiscaux favorisant les grandes fortunes et le CAC 40 au détriment du reste de la population, et viser la redistribution des richesses produites.

Nous avons initié le débat sur le contrôle et la conditionnalité des aides publiques, qui a fait perdre au Medef la bataille de l'opinion sur la fiscalité des grandes entreprises, des dividendes et des rachats d'actions, et plus largement du patrimoine. La campagne « On va vous faire aimer l'impôt », initiée par la fédération des Finances, doit être généralisée.

La CGT amplifiera sa démarche de renforcement, de développement et d'élargissement des services publics, leviers de développement économique et social et de transition écologique. Elle défendra une politique vigoureuse de réappropriation publique et de renationalisation de secteurs entiers tels le chemin de fer, l'énergie, etc.

Certaines structures d'économie sociale et solidaire ne correspondent pas à ce modèle : elles doivent être intégrées dans un service public de l'action sociale et financées à hauteur des besoins.

Elle définira un plan de travail pour défendre et développer les services publics dans le cadre d'un aménagement du territoire répondant aux besoins de la population, aux impératifs environnementaux, en s'appuyant notamment sur les journées d'étude confédérales spécifiques qui ont déjà eu lieu (mobilité, logement, eau…) ou à venir.

Elle travaillera à des propositions concrètes à partir des états généraux des services publics, qui seront organisés début 2027 avec l'appui des fédérations concernées, notamment celles qui portent des revendications de pôles publics. Pour les faire aboutir, la CGT impulsera des luttes dans les ministères et établissements aux missions de service public, autant que possible en coordination avec les usager·es.

La CGT engagera une grande campagne et ses syndicats construiront le rapport de force sur la nécessité d'un pôle financier public et d'une fiscalité juste, notamment de l'héritage (au-delà d'un certain niveau de patrimoine), y compris industriel et commercial, ainsi que des revenus du capital, pour financer des services publics à même de répondre aux besoins. Elle mobilisera contre les augmentations exponentielles du budget militaire qui engagent le pays dans une politique d'escalade guerrière.

2.1.2. Pour un nouveau statut du travail salarié (NSTS) et une sécurité sociale professionnelle et environnementale

La CGT revendique le 100 % Sécu, c'est-à-dire une Sécurité sociale unifiée, couvrant 100 % des besoins, financée exclusivement par la cotisation sociale et gérée démocratiquement par les travailleurs et les travailleuses.

La sécurité sociale professionnelle doit se bâtir sur le modèle de la Sécurité sociale, pour la création de laquelle la CGT a joué un rôle majeur. Notre protection sociale a été rendue possible, d'une part car elle s'appuie sur la solidarité à l'échelle d'une population, sans but lucratif, d'autre part par la contrainte du rapport de force qui a permis de l'imposer au patronat.

Actuellement, presque 8 millions de travailleuses et travailleurs sont inscrit·es à France Travail, pour partie de force, depuis la loi dite « plein-emploi », dont la CGT revendique l'abrogation en même temps que la fin de France Travail et son absorption dans un service public unifié. Pour la CGT, la perte d'emploi doit être intégrée au champ de la sécurité sociale professionnelle, incluant le droit à un revenu de remplacement à hauteur de 80 % du dernier salaire et au minimum le Smic, jusqu'au retour à l'emploi pour tou·tes, et au-delà le retour à l'accès à leurs droits ouverts par la cotisation, en prenant en compte les situations particulières (artistes-auteur·ices, intermittent·es, etc.).

La CGT revendique un droit à l'emploi dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle, garanti par un service public de l'emploi dont les missions iraient de l'indemnisation à la formation, l'orientation, l'insertion, l'accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels, dans un cadre unifié de droits socialisés.

La CGT demande également le rétablissement de l'autorisation administrative par l'inspection du travail pour tout licenciement, et le contrôle a posteriori par le ou la juge prud'homal·e de tout licenciement considéré comme abusif.

La confédération et les fédérations concernées créeront les conditions pour outiller les syndicats et leur permettre de s'engager à mener une grande campagne confédérale sur le thème « la meilleure des sécurités, c'est la solidarité », pour un financement de la Sécurité sociale à hauteur des besoins. L'objet sera de promouvoir la sécurité sociale professionnelle tout au long de la vie, avec un socle commun de garanties interprofessionnelles transférables basé sur des statuts et des conventions collectives améliorés, avec nos propositions pour une Sécurité sociale intégrale 100 % Sécu.

Nous continuerons de combattre les exonérations et exemptions de cotisations sociales, qui doivent absolument cesser. Nous continuerons de refuser la CSG, la CRDS ainsi que la TVA dite « sociale », impôt le plus injuste, qui ne donne pas de droit attaché aux travailleur·ses, contrairement aux cotisations, et repose sur la consommation. Elles constituent une attaque frontale contre notre protection sociale et ses fondements. Nous réaffirmons notre attachement à un financement exclusif par la socialisation du salaire.

La CGT revendique par ailleurs la fin des jours de carence en cas d'arrêt maladie et le maintien du salaire intégral pour les salarié·es en arrêt maladie. La loi entérinant que les fonctionnaires ne perçoivent que 90 % de leur traitement lors d'un arrêt maladie doit être abrogée.

Nous revendiquerons aussi l'exclusion des entreprises privées lucratives du champ de la protection sociale (telles des structures assurantielles) tant dans ses dimensions obligatoires que complémentaires, et du champ de la santé, de l'action sociale, de l'accueil de la petite enfance et de la prise en charge de la perte d'autonomie. La CGT porte la revendication d'un grand service public de la santé et de l'action sociale. La défense des conditions de travail et des salaires dans ces secteurs, majoritairement féminisés et soumis à une forte précarité, est indissociable de la lutte pour une transformation radicale de la société.

Les syndicats feront la promotion du nouveau statut du travail salarié (NSTS) revendiqué par la CGT, en se basant sur la défense et l'amélioration des statuts et des conventions collectives existants. Le NSTS doit notamment prendre en compte les situations particulières de carrières hachées (pour plus de 80 % des femmes) constituées de nombreuses périodes d'absence (pour s'occuper des enfants et/ou des parents en perte d'autonomie), de sous-emploi (temps partiel, halo du chômage). Il doit aussi intégrer la situation des jeunes, qui obtiennent un CDI de plus en plus tard, avec des périodes de précarité de plus en plus longues, des stages non rémunérés et de trop faibles salaires en début de carrière.

Le nouveau statut du travail salarié doit en effet permettre à chaque salarié·e, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer de droits individuels cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur. Ces droits constituent un socle commun de droits interprofessionnels garantis collectivement : droit à un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à un emploi statutaire, à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue, à la sécurité sociale professionnelle, à la Sécurité sociale, à la représentation collective, aux activités sociales et culturelles qui en découlent, etc.

La CGT revendique, au travers du NSTS, au-delà des formations certifiantes qui valident des compétences, l'élargissement de l'accès à des formations qualifiantes reconnues par un diplôme ou un titre professionnel, permettant la négociation du salaire via les grilles salariales, dans les branches professionnelles et les entreprises.

Nous revendiquons un droit à la formation professionnelle, générale et continue à la main du ou de la salarié·e, pour 10 % du temps collectivement travaillé, sans perte de salaire et intégralement pris en charge, avec un accompagnement spécifique pour les personnes éloignées de l'emploi.

Nous poursuivrons la bataille, notamment avec la Confédération européenne des syndicats (CES), pour que soit reconnue, au niveau européen, une présomption de salariat et un statut de salarié·e pour les travailleur·ses des plateformes d'ubérisation du travail, y compris les indépendant·es le cas échéant, les autoentrepreneur·ses… Ces travailleur·ses, souvent issu·es de l'immigration, doivent être régularisé·es et vivre dignement de leur travail au sein de l'Union européenne.

2.1.3. Pour l'abrogation de la réforme des retraites et le retour à la retraite à 60 ans

100% Sécu

La CGT revendique un système de 100 % Sécurité sociale rendant inutile le recours aux complémentaires santé pour les soins courants, avec l'intégration des salarié·es des organismes complémentaires dans un service public unifié de protection sociale.

Nous revendiquons la Sécurité sociale intégrale, collectrice et payeuse unique, couvrant l'ensemble des besoins (santé, famille, retraite, autonomie, santé au travail). Aujourd'hui la Sécurité sociale ne souffre pas de trop de dépenses mais bien d'un manque de recettes, pour nous elle n'est pas un coût mais un bien commun, une richesse.

Avec son projet du 100 % Sécu, la CGT porte à la fois la reconquête de la Sécurité sociale de 1945 et son aboutissement, à travers l'extension de son périmètre et l'amélioration des droits, avec une gestion qui doit revenir aux représentant·es des travailleur·ses, assuré·es par elles et eux-mêmes.

Le 100 % Sécu organise l'unité de la Sécurité sociale. Cette Sécurité sociale intégrale doit être fondée sur le principe d'un système simplifié, clair et accessible. C'est pourquoi la Sécurité sociale doit devenir interlocutrice, collectrice et payeuse unique et garantir des droits collectifs identiques pour toutes et tous de la naissance à la mort, indépendamment de l'entreprise ou du territoire.

Retraite à 60 ans

Au premier semestre 2023, l'immense majorité de la population s'est opposée à une réforme inique, reculant de deux ans l'âge légal de départ en retraite, par des grèves et des manifestations comptant plus de 3 millions de participant·es à l'appel d'une large intersyndicale, révélant un affrontement direct entre les intérêts du capital et ceux du monde du travail.

Deux ans après cette réforme, imposée à tout un peuple par le recours au 49.3 à l'Assemblée nationale, les gouvernements se succèdent et la crise politique s'intensifie, fragilisant les institutions et la Ve République. Ils n'ont pas renoncé. Ils veulent avancer sur la mise en place d'un système de retraite ouvrant la voie à la capitalisation.

La CGT rappelle son attachement au maintien d'un régime de retraite exclusivement par répartition financé par les cotisations, avec une pension minimum équivalente au Smic au niveau revendiqué par la CGT. La bataille pour le retour à la retraite à 60 ans devra être menée, en lien avec la revendication de la reconquête de la gestion de la Sécurité sociale par les salarié·es, dans le cadre du 100 % Sécu.

14 / **RÉSOLUTIONS**

Après les mobilisations de 2023 à 2025, et notamment dans la perspective des prochaines échéances électorales, la CGT poursuivra la bataille et amplifiera la mobilisation et la lutte pour l'abrogation des dernières réformes des retraites (réforme Touraine de 2014 avec ses 43 annuités et réforme Borne de 2023 avec un âge légal de départ à 64 ans), pour un retour à 60 ans de l'âge légal de départ à taux plein. Elle luttera pour que les pensions ne soient en aucun cas inférieures au Smic, pour la suppression du principe de la décote qui pénalise en premier lieu les salarié·es aux carrières précaires et incomplètes, majoritairement des femmes, et pour le rétablissement de tous les régimes pionniers (IEG, RATP…).

Nous nous battrons pour des départs en retraite anticipés tenant compte des carrières longues, de la pénibilité comme l'ont gagné nos camarades cheminot·es, des ports et docks et de la chimie. Ce sont des points d'appui pour gagner un socle commun de droits intégré au système de retraite de la Sécurité sociale et aux différents régimes de la Maison commune des régimes de retraite proposée par la CGT. Nous nous battrons également pour la prise en compte des carrières heurtées, des périodes non travaillées (maladie, maternité…) et pour la réduction des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes.

La bataille doit également permettre de gagner la reconnaissance des années d'étude, des aménagements de fin de carrière, l'intégration des primes dans le salaire et l'augmentation des pensions. Notre revendication du 100 % Sécu défend et améliore le système de retraite issu de 1945, à prestations définies, redistributif et solidaire. La CGT continuera à se battre pour un régime de retraite exclusivement par répartition, pour un niveau de pension à hauteur du Smic revendiqué par la CGT.

2.1.4. Pour davantage de force, lier nos revendications de travailleur·ses et de consommateur·ices et usager·es

Nous devons travailler, à chaque fois que nécessaire, l'articulation entre nos revendications de travailleur·ses et le fait d'être consommateur·ices et usager·es, avec l'appui d'Indecosa-CGT, notre association d'information et de défense des consommateur·ices

salarié·es. Son existence est d'autant plus vitale dans un contexte où « 60 millions de consommateurs », seul organisme public sur le sujet, a perdu ses financements en 2026

Les organisations et les syndicats s'engagent à faire connaître, créer et amplifier leurs liens avec Indecosa-CGT, afin de mener un travail en commun, que ce soit sur les élections des représentant·es des usager·es, des locataires ou sur des campagnes communes sur les thématiques du logement, de la santé, des transports, des services publics…

2.2. Mener notre plan d'action syndical pour l'environnement et l'industrie

2.2.1. Pour une industrie d'avenir correspondant aux aspirations et aux besoins des générations futures

L'industrie est un pilier fondamental pour répondre aux besoins des populations et financer notre modèle social. Elle structure les territoires, joue un rôle de sauvegarde de nos services publics, génère notamment des emplois stables et qualifiés, et constitue un levier essentiel pour l'innovation et pour assurer notre indépendance et notre souveraineté dans tous les domaines.

Pourtant, depuis plusieurs décennies, elle subit une pression croissante liée à la mondialisation des échanges, et une désindustrialisation qui rend notre économie vulnérable et à laquelle il est essentiel de remédier, sachant qu'il n'y a pas d'industrie sans services publics ni de services publics sans industrie. De surcroît, la désindustrialisation a conduit à un chômage de masse, avec ses conséquences sur notre modèle social qui se traduisent par des reculs sociaux et environnementaux.

Il faut rompre avec les choix politiques néolibéraux et le capitalisme imposé en France et en Europe, mortifères pour l'industrie mais aussi pour les populations et l'avenir de la planète. Les entreprises du CAC 40 opèrent à l'international au détriment de la croissance nationale et de l'emploi : 62 % de leurs effectifs sont à l'étranger (38 % chez leurs homologues allemandes) et elles réalisent les trois quarts de leur activité à l'étranger, favorisant la délocalisation, le dumping social et l'importation, ainsi que des conditions de travail indignes dans la plupart des pays émergents.

Dans la vision financière et spéculative de notre économie, les actionnaires prévalent, au détriment des investissements et des besoins sociaux : le montant des dividendes versés par les grandes entreprises du CAC 40 atteint des records chaque année, et le taux de dividendes distribués est plus élevé en France qu'ailleurs en Europe, traduisant une captation croissante de la valeur produite par le travail.

Parallèlement, les coûts de la production industrielle dépendent fortement des prix de l'énergie et de sa disponibilité. La réindustrialisation nécessite une énergie disponible, fiable et à prix maîtrisé sur le long terme, avec un pilotage public des investissements. La CGT revendique l'arrêt de la logique de marché pour l'électricité et le gaz, pour libérer ces biens de première nécessité de la poursuite des objectifs de rentabilité à court terme des marchés financiers. Il faut garantir une énergie accessible à un « juste prix » pour tou·tes, sur l'ensemble du territoire.

La CGT ambitionne de sauvegarder et, plus encore, renforcer l'emploi, tout en transformant les modes de production afin de les décarboner, de les rendre respectueux de la nature, économes en ressources et qu'ils répondent aux besoins essentiels des populations (énergie, eau, habitat, santé, transports, alimentation, communication, éducation…).

Cette ambition doit aller de pair avec la revendication de la mise en place de mécanismes pérennes de nationalisation, assurant une réelle appropriation sociale et démocratique des secteurs stratégiques, avec des droits d'intervention des salarié·es qui évolueraient vers un pouvoir de décision.

La CGT se bat aussi pour l'interdiction des licenciements, notamment pour les entreprises et les groupes qui font des profits.

En outre, alors qu'un grand nombre de métiers des prochaines décennies n'existent pas encore, la recherche scientifique doit contribuer à l'émergence de nouvelles technologies, des métiers correspondants et de leurs qualifications, afin de permettre le développement de l'industrie et de ses emplois.

Pour développer des alternatives aux procédés polluants, améliorer l'efficacité énergétique et concevoir des matériaux durables, compatibles avec les limites planétaires, des investissements massifs doivent être engagés d'urgence dans la recherche et l'innovation publique. Le renforcement de la recherche publique est indispensable.

Face aux dégâts de la mondialisation et aux logiques capitalistes, nous devons lutter pour une planification démocratique de la production et des investissements, basée sur la réponse aux besoins sociaux et écologiques, en s'appuyant sur les avancées scientifiques et leurs expertises.

L'adaptation au changement climatique doit intégrer les risques d'épisodes extrêmes (canicules, incendies, inondations) et leurs conséquences sur les conditions de travail. La CGT exige des normes de protection renforcées et des moyens humains supplémentaires, dédiés notamment à l'adaptation des infrastructures et des réseaux et à la protection physique et mentale des travailleur·ses.

Les coopérations entre recherche publique et entreprises doivent être orientées vers l'intérêt général, et non vers la seule valorisation privée des connaissances produites collectivement. Les choix technologiques doivent faire l'objet d'une délibération démocratique associant les travailleur·ses.

Les productions stratégiques doivent être développées lorsqu'elles n'existent plus en France, pour assurer notre indépendance industrielle. Des filières adaptées aux nouveaux besoins (matériaux résistants, gestion des eaux, énergies renouvelables, infrastructures de transport…) également, tandis que des secteurs structurants et de production de biens de première nécessité doivent être nationalisés (acier, eau, gaz, électricité…), dans le cadre de pôles publics ou de services publics.

Réduire la dépendance aux énergies fossiles est essentiel pour renforcer notre souveraineté énergétique, lutter contre le réchauffement climatique et engager la reconquête industrielle. Cela repose sur un socle nucléaire et hydraulique solide, garant d'une production pilotable, décarbonée et stable, complété par le développement des énergies renouvelables (éolien, solaire) et du stockage, afin d'assurer un mix électrique résilient. La CGT revendique la mise en œuvre d'un grand service public de l'énergie fondé sur la sortie des logiques de marché et de concurrence, la nationalisation des opérateurs de l'énergie, une planification énergétique adossée aux besoins industriels, sociaux et environnementaux.

De manière transitoire, l'engagement, le rôle protecteur de l'État et le rôle des structures publiques doivent être renforcés. L'État doit piloter une planification décidée démocratiquement en s'appuyant sur les outils publics de financement tels que BPI France, l'Agence des participations de l'État, la Caisse des dépôts et consignations, etc. Des investissements massifs dans les infrastructures (bâtiments, réseaux de transport, d'eau, systèmes énergétiques…) doivent être programmés, les services publics renforcés, par exemple les

opérateurs de la formation professionnelle, au plus près des territoires, pour faire face aux crises climatiques. La priorité doit être donnée à la proximité géographique, notamment en direction des territoires et des populations les plus vulnérables.

De même, le renforcement de la recherche publique et de son indépendance du secteur privé sont indispensables.

La CGT dénonce les pratiques qui affaiblissent les normes sociales et environnementales, favorisent les délocalisations et fragilisent les PME sous-traitantes. Ces normes doivent être harmonisées par le haut et les politiques libérales remises en cause, par la mise en place d'un bouclier antidumping.

Par ailleurs, la CGT s'oppose aux attaques du gouvernement Macron, de la droite extrême et de l'extrême droite, contre les agences environnementales, sociales et sanitaires. La CGT rejette fermement le « contrôle-bashing » et rappelle que les normes et contrôles sont indispensables pour protéger la santé, l'environnement et les travailleur·ses, notamment dans l'agriculture (conditions de travail, qualité alimentaire, préservation de l'eau et des milieux naturels).

Les multinationales, grands groupes du CAC 40, qui se définissent comme donneurs d'ordre vers les filiales et sous-traitants, appauvrissent les filières nationales en s'approvisionnant dans d'autres pays, forçant leurs sous-traitants à se délocaliser ou à disparaître, pour maximiser la rentabilité des actionnaires.

À l'inverse, la proposition de loi sur les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, portée par la CGT de l'entreprise GM&S, met en avant les problématiques d'emplois dans les territoires. Elle entend y remédier en intégrant les sous-traitants dans les comités de groupe et les comités sociaux et économiques centraux des donneurs d'ordres, de façon à recevoir une information complète sur les conséquences des stratégies de ces derniers. À terme, notre objectif est aussi de garantir un droit d'intervention contraignant des salarié·es sur les stratégies de groupe.

La transition écologique n'aura pas lieu sans les travailleur·ses, qui sont d'ailleurs les premières victimes des pratiques polluantes et pathogènes des entreprises. Leur implication permettra de mettre en cohérence les objectifs sociaux, environnementaux et de protection des emplois, dans une perspective de transformation des rapports de production.

Certains dossiers engagés en commun avec des ONG et des associations le démontrent déjà. Ainsi, la lutte collective contre les PFAS (« polluants éternels ») a permis une première évolution de la législation, démontrant la nécessité d'un rapport de force contre le capital pollueur.

Nos échanges avec nos partenaires syndicaux du monde entier nourrissent également nos travaux et réflexions : forums internationaux sur la transition juste initiés par la CGT, projets de coopération cofinancés par l'Agence française de développement (travaux sur l'extraction minière avec les confédérations arménienne et géorgienne et l'UD-CGT de l'Allier…), préparation des COP avec les organisations de la CSI pour y porter nos revendications, ainsi que la participation à des initiatives internationales (forums sociaux mondiaux…), dans une logique de solidarité des travailleur·ses.

La CGT exige donc :

- le maintien, le développement de l'emploi industriel et la réindustrialisation dans les territoires, répondant aux besoins des populations dans le respect de l'environnement ;

- la création de nouveaux emplois qualifiés dans les filières de la transition et d'économie circulaire ;

- que les services répondant aux besoins essentiels de la population soient organisés selon des modalités de gestion démocratique garantissant l'intérêt général, avec un renforcement de la maîtrise publique, un encadrement strict des délégations par des critères sociaux et environnementaux contraignants, et une reconnaissance des salarié·es de ces secteurs à la hauteur de leur contribution essentielle ;

- des moyens supplémentaires et des droits renforcés pour les représentant·es du personnel dans le public et le privé, pour qu'elles et ils puissent exercer toutes leurs prérogatives ;

- le rétablissement des délégué·es du personnel dès 11 salarié·es et le retour des CHSCT, avec un pouvoir décisionnaire renforcé en leur ajoutant une compétence environnementale ;

- l'abrogation des ordonnances Macron qui enferment les élu·es dans des réunions non constructives, les empêchant d'être davantage présent·es auprès des salarié·es et de construire de vraies revendications ;

- un réel pouvoir d'intervention des organisations syndicales et des CSE, jusqu'au veto, quand les projets de l'entreprise menacent l'emploi, les conditions de vie et de travail ou l'environnement ;

- une plus forte représentation, systématique et au moins à 50 %, des salarié·es dans les conseils d'administration ;

- l'attribution d'aides publiques uniquement à l'atteinte de critères économiques, sociaux et environnementaux.

Cela suppose une politique publique nationale ambitieuse d'orientation, de formation professionnelle et de reconversion, permettant aux travailleur·ses d'anticiper les mutations vers de nouveaux métiers et de participer activement à la transformation de leur outil de travail. Un droit sans reste à charge à la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels doivent être garantis, en lien avec nos repères revendicatifs que sont le NSTS et la sécurité sociale professionnelle et environnementale. Enfin, le financement du compte personnel de formation (CPF) en heures et non en euros doit être rétabli, dans le secteur privé, sans participation financière des salarié·es, afin d'attribuer les mêmes droits à formation pour toutes et tous.

La CGT appelle à une refonte profonde de l'appareil industriel, et à une réelle planification avec des objectifs à long terme, intégrant :

- l'économie circulaire (réutilisation, recyclage, écoconception) en s'appuyant sur des politiques publiques de recherche ambitieuses, les grandes entreprises devant financer leur propre recherche-développement ;
- la réduction des émissions de gaz à effet de serre et des agents polluants par la modernisation des installations, l'électrification et la décarbonation des procédés de production, à travers un mix énergétique tenant compte des limites actuelles du stockage de l'électricité et garantissant la sécurité et la stabilité du système ;
- l'utilisation de matériaux recyclés et la préservation des ressources en eau ;
- la baisse de la consommation de matières premières ;
- le développement de filières locales ;
- une commande publique et une politique d'achat des entreprises favorisant la production locale, avec la création d'un index contrôlé par un organisme public du « Made in France » privilégiant un circuit court et local ;
- la modulation des droits de douane en fonction du respect ou non des normes sociales, environnementales et fiscales ;
- le renforcement des contrôles et sanctions vis-à-vis des entreprises qui dérogent délibérément aux règles de protection de l'environnement.

La réaction aux effets du dérèglement climatique – vagues de chaleur, inondations, perte de biodiversité… – doit être pensée comme un enjeu collectif, social, de lutte des classes et démocratique. Les négociations collectives doivent l'intégrer, ces changements doivent être pris en compte dans le Code du travail (conséquences sur les conditions de travail, protection contre les risques climatiques…).

Une protection renforcée des salarié·es précaires et des populations vulnérables, ainsi que des politiques de redistribution mettant le capital à contribution, doivent réduire les inégalités y compris climatiques.

La CGT propose un projet global, qui lie justice sociale et transition écologique. Il s'agit de construire une industrie au service des besoins humains, tournée vers l'avenir, respectueuse du bien-être, de la vie et de la dignité des travailleur·ses et de l'habitabilité de la planète.

Cette transformation, fondée sur la planification, la souveraineté et la participation démocratique, doit rompre avec les logiques actuelles de croissance exponentielle des profits, de concurrence et de dumping, et donner à l'industrie française et européenne un rôle

moteur dans la transition vers une société juste et durable, capable de répondre aux besoins de la population sans considération productiviste.

Les questions climatiques, écologiques, de préservation de la biodiversité, de lutte contre la pollution ne peuvent être en opposition aux revendications sociales d'amélioration des conditions de vie et de travail, de préservation de la santé des travailleur·ses. Il est de notre responsabilité collective de lier préservation de l'environnement et justice sociale, et ce à tous les niveaux de l'organisation.

15 / RÉSOLUTIONS

Les syndicats CGT continueront à déployer notre plan d'action syndical et à amplifier la reconquête pour la réindustrialisation, notamment par la mise en place de groupes de travail en territoires dans les unions départementales, en lien avec les comités régionaux, rassemblant syndicats et fédérations sur des projets d'industrie/emplois. Cela s'inscrit dans la suite des États généraux de l'industrie et de l'environnement de mai 2024, conformément au plan de travail du CCN, dans notre bataille pour la planification des productions, pour des biens plus durables, en réponse aux besoins d'aujourd'hui et de demain.

Pour cela, nos syndicats doivent lier la question environnementale à leur action quotidienne sur les conditions de travail et d'emploi, en portant une transition industrielle qui met fin aux technologies et aux produits nocifs pour la santé des travailleur·ses.

Ils mettront en place une planification CGT pour poursuivre le travail sur l'interdépendance des filières et les liens entre syndicats en territoires, autour de luttes à mener collectivement et à mettre en lumière, comme cela a pu être fait jusqu'à la victoire pour la centrale de Gardanne, Vencorex, la Fonderie de Bretagne, Chapelle Darblay, Duralex, Valdunes… pour développer un modèle économique alternatif et démocratique.

Chaque fois que possible, nos organisations travailleront collectivement avec des associations et des ONG environnementales, sur la base des revendications CGT et en rupture avec les logiques de profit, sur des dossiers d'intérêt général, comme cela a pu être fait avec succès sur les polluants éternels (PFAS) ou l'amiante.

Le Radar travail-environnement de l'Ugict doit être déployé pour améliorer la prise de conscience et étendre le champ des revendications sociales aux enjeux écologiques, dans les entreprises et les collectivités.

Des outils seront mis à disposition des militant·es (guides, formations…) pour développer des projets de territoires et de filières, porter les revendications des salarié·es en mettant à jour les cahiers revendicatifs, avec un objectif d'appropriation des moyens de production pouvant aller jusqu'à la nationalisation, sous contrôle démocratique des travailleur·ses.

Les deuxièmes États généraux pour l'industrie et l'environnement, permettant de présenter la carte de France de nos projets, seront organisés au cours du mandat.

Nous mènerons la bataille pour de nouveaux droits d'intervention et de contrôle des salarié·es, qui contribuera à installer une véritable démocratie sociale dans tous les lieux de travail, et à protéger les lanceur·ses d'alerte.

La CGT doit imposer la démocratisation des institutions financières nationales et territoriales, telles que l'Agence de participation de l'État ou BPI France, dans le cadre d'un Pôle financier public, pour que la valeur au sein des entreprises bénéficie à celles et ceux qui la créent.

Cette tâche sera d'autant plus ardue dans l'économie de guerre qui s'intensifie, où l'intérêt général disparaît derrière celui du secteur militaro-industriel privé, gavé d'argent public.

La CGT continuera à se battre pour sauver nos emplois et à peser, dans le débat public et auprès des parlementaires, pour obtenir des lois contre le dumping social, pour conditionner les aides publiques aux entreprises à l'atteinte de résultats sociaux, environnementaux et de réponse aux besoins.

Nous nous appuierons sur les avancées de différentes propositions de loi, portées par les ex-salarié·es de GM&S et la Fédération des travailleur·ses de la métallurgie, et par la fédération du Commerce, pour responsabiliser les donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et pour gagner un avis conforme des IRP sur l'utilisation des aides publiques. Ces revendications seront déclinées avec les structures de la CGT en territoires, pour interpeller les élu·es locaux et locales et pouvoirs publics, en lien notamment avec nos mandaté·es dans les Ceser.

La CGT revendique l'encadrement strict de la sous-traitance en cascade, qui organise la dilution des responsabilités, en particulier dans les activités à risques, comme le recours à l'externalisation pour réduire les coûts. Ces mesures sont indispensables pour mettre fin au dumping social, responsabiliser les donneurs d'ordre et assurer des conditions de travail dignes et sécurisées pour toutes et tous.

Nous devons faire en sorte que le devoir de vigilance s'impose aux entreprises, de manière à pleinement intégrer les principes de précaution et de pollueurs-payeurs. Un droit d'intervention et de contrôle effectif des plans de vigilance et de leur application par les représentant·es du personnel doit être mis en place, par exemple au sein des comités d'entreprise européens et des instances mondiales.

Nous voulons aussi peser sur les orientations stratégiques des multinationales. Cela nécessite un État stratège et passe par un contrôle des appels d'offres publics ou privés, qui doivent être conditionnés à des critères sociaux et environnementaux.

2.2.2. Pour la transformation numérique et une intelligence artificielle au service du progrès social

La transformation provoquée par les géants du numérique et de l'intelligence artificielle (IA), outil d'informatique avancée, bouleverse le monde du travail, volant des données personnelles, augmentant la productivité pour les entreprises, trop souvent au détriment de travailleur·ses avec une surcharge et une intensification du travail mais aussi une perte d'autonomie. Comme toute nouvelle technologie, elle devrait permettre la réduction du temps de travail et la reconnaissance des qualifications. Elle ne profite donc pas suffisamment à celles et ceux qui créent la valeur ajoutée, ni en termes d'emplois ou de défense des métiers, ni en matière de salaire.

En outre, à l'heure actuelle, la construction de gigantesques datacenters et les énormes besoins en énergie, en eau et en ressources rares de l'IA, au détriment de la satisfaction

des besoins primaires des populations, rendent un développement surdimensionné de cette technologie insoutenable pour l'environnement.

Avec l'IA générative, alors que le capital a toujours protégé ses actifs grâce à la propriété intellectuelle, il n'hésite pas à voler le travail culturel, artistique ou scientifique, sans respecter les droits d'auteur, pour engranger des profits.

Elle contribue également à la désinformation, à l'appauvrissement et à la standardisation des contenus, ainsi qu'à la déstabilisation de modèles économiques précaires et à la diminution des moyens pour les journalistes qui produisent une information fiable.

La transformation numérique et le développement de l'IA posent donc des problèmes d'éthique majeurs. Leur usage doit absolument être encadré par la puissance publique, sous contrôle des travailleur·ses.

La transformation numérique et l'IA conduisent souvent à l'intensification du travail, à sa déshumanisation, à la perte de sens au profit d'une augmentation de la production, au contrôle, à l'espionnage, à de profondes réorganisations et à de nouvelles formes d'exploitation des travailleur·ses, le tout participant à une perte de repères socioprofessionnels. Le patronat profite souvent des nouveautés technologiques pour délocaliser et justifier des licenciements, dans une démarche de réduction des coûts et de dumping social.

Ainsi, ces évolutions technologiques majeures et leur développement rapide créent de nouvelles inégalités et renforcent une organisation du travail pensée pour détruire le collectif, isoler les travailleur·ses et les mettre sous pression pour plus de productivité. Elles accentuent l'impunité patronale ainsi que les transferts de risques et de responsabilités sur les travailleur·ses.

Ce mouvement s'accompagne de la remise en cause des emplois, des métiers, des qualifications et des savoir-faire professionnels, par la transformation des lieux de travail, parfois jusqu'à leur disparition et fonctionne avec une précarisation accrue d'emplois délocalisés, grâce aux travailleur·ses du clic.

L'IA peut par ailleurs réduire le travail à la simple vérification et à la correction de résultats, supprimant toute initiative et affectant le sens du travail, mettant directement en concurrence les salarié·es avec elle. Elle peut complètement le déshumaniser, supprimer l'intervention humaine et les interactions sociales, comme c'est le cas dans certaines des activités ou secteurs tout automatisés : ports, péages, grande distribution, logistique, transport, services publics… L'automatisation et l'intelligence artificielle ne doivent en aucun cas se substituer à la présence humaine, qui demeure la garantie essentielle de la sécurité, de la responsabilité, de la qualité du service rendu et de la prise en compte des réalités humaines.

Du fait de la construction des données d'entraînement mais aussi de leurs usages, les algorithmes et l'IA peuvent être un vecteur de discrimination raciale. Les algorithmes et différents usages de l'IA participent à l'exclusion des personnes non-blanches de l'emploi, renforcent le racisme au travail et dans la société.

En outre, une immense majorité des concepteur·ices d'algorithmes sont des hommes et les bases de données utilisées sont insuffisamment renseignées sur l'approche genrée, ce qui peut porter préjudice notamment aux femmes. L'IA reproduit donc et amplifie les biais de genre, ce qui leur porte préjudice dans leur carrière et leur santé. Il s'agit de discriminations structurelles du capitalisme numérique.

Pour la CGT, le numérique et l'IA ne doivent ni détruire l'environnement, ni détruire l'emploi, ni déshumaniser le travail, ni accroître les inégalités femmes-hommes, ni introduire ou

renforcer des discriminations de quelque forme que ce soit, ni permettre de renforcer la surveillance patronale des salarié·es et des agent·es ou des citoyen·nes par l'État.

Ils ne doivent pas non plus permettre de favoriser le contrôle d'attribution de prestations sociales tel l'algorithme mis en place par la CAF : l'IA ne doit pas servir au ciblage des plus précaires.

Si l'IA tient la promesse d'améliorer la productivité et d'alléger la charge de travail, la CGT revendique une baisse du temps de travail sans perte de salaire, afin d'améliorer le partage du travail, en apportant une réponse face aux atteintes à la santé au travail, qui ne peuvent se résoudre à travers la chasse aux arrêts maladie.

Le déploiement de l'IA opéré par le patronat ne respecte pas la démocratie sociale et ne répond pas aux besoins sociaux et environnementaux. Il doit être encadré par la loi, la négociation collective et le respect des droits des travailleur·ses, conquis par le rapport de force. Cette évolution technologique doit être strictement réglementée afin de prévenir un impact catastrophique sur l'environnement et la société. Les entreprises de l'IA doivent contribuer aux cotisations de la Sécurité sociale.

Dans les services publics, le numérique et l'IA ne doivent ni exclure ni réduire l'accès aux droits des usager·es.

Pour que le numérique soit au service du progrès social et environnemental, les organisations de la CGT, ses syndicats et leurs sections, doivent informer les salarié·es sur les conséquences sociales et écologiques de l'IA, élever le rapport de force sur ce thème. Dans les entreprises et les administrations publiques, doit être reconnu le droit à contrôler voire à s'opposer à la mise en place de l'IA, à imposer des informations-consultations avec droit de veto et des expertises sur les conséquences de ces technologies, notamment sur la santé physique et mentale (risques psychosociaux) des travailleur·ses dans les secteurs déjà impactés, mais aussi avant son déploiement.

Au sein des organisations CGT, l'IA doit être utilisée avec les plus grandes précautions. Son intégration, notamment dans la réalisation de supports créatifs, de communication, juridiques ou d'information, doit être réfléchie, afin de ne pas amplifier la précarisation ou la destruction des emplois. En cas d'utilisation de l'IA, celle-ci devra être explicitement mentionnée. Les militant·es CGT utilisant l'IA doivent par ailleurs la considérer comme un simple outil, sans la laisser remplacer l'élaboration et l'intelligence collective.

Le numérique ne doit pas être un nouveau terrain de domination, mais un levier d'égalité et d'émancipation collective pour répondre aux besoins des citoyen·nes, la baisse du temps de travail notamment. C'est un enjeu de démocratie peu compatible avec le développement de l'IA par des entreprises privées puissantes.

La CGT défend le droit à la communication et à la protection des données personnelles au même titre que le droit à la santé, l'éducation, l'eau… Une interaction étroite existe entre les services, les contenus et le réseau.

Pour garantir ce droit, il est urgent de créer un service public de la communication intégrant la gestion, la protection et la sécurisation des données pour gérer, sauvegarder, contrôler les données numériques et leur utilisation, afin que les usager·es, mais également les travailleur·ses des entreprises et des administrations, y compris nos propres organisations, en aient la maîtrise.

La CGT revendique qu'une politique publique ambitieuse soit menée, qui ne se borne pas à subventionner massivement des acteurs privés nationaux, reproduisant les travers de leurs concurrents étrangers en exigeant des réglementations sur mesure.

Il faut notamment inciter les administrations et établissements publics à opérer une transition effective autant que possible vers des logiciels libres et à trouver des solutions d'hébergement souveraines.

Nous mènerons la bataille pour la souveraineté numérique publique, contre la privatisation des données numériques, qui conditionne l'indépendance des services publics et la protection des données des agent·es et des usager·es.

16 / RÉSOLUTIONS

Des assises de la transformation numérique et de l'IA dans le monde du travail seront construites avec les professions et les territoires, en lien avec la CES et la CSI, pour populariser les textes européens (AI Act, par exemple) et leur application. Il s'agit d'aider nos militant·es à s'en approprier les enjeux économiques, sociaux et environnementaux, de protection des données, lancer le débat public sur la standardisation du travail relationnel et ses méfaits, et pousser pour une convention OIT empêchant notamment la mise sous tutelle des travailleur·ses.

Des formations et des journées d'étude seront proposées pour permettre aux syndiqué·es de débattre des usages de l'IA générative, y compris dans l'activité militante, d'analyser les conséquences de son utilisation, de travailler des revendications et de reprendre la main sur le déploiement de l'IA et des outils numériques dans leur travail.

Un guide confédéral sera publié pour sensibiliser les travailleur·ses, aider à la négociation des accords collectifs et à la construction du rapport de force, afin d'imposer le contrôle des représentant·es du personnel sur le déploiement de l'IA ou des outils numériques, et sur l'utilisation des aides publiques correspondantes. Ce guide pourra notamment inclure des clauses types de limitation de la surveillance algorithmique et des systèmes de notation des salarié·es.

Un groupe de travail confédéral pourra par ailleurs être lancé, visant à définir les cas d'usages de l'IA dans la vie syndicale et à informer les syndicats sur les bonnes pratiques à mettre en place.

Le travail des mandaté·es dans les Ceser sera coordonné, pour imposer le contrôle des aides financières versées par les collectivités territoriales aux entreprises pour développer l'IA.

Face à des projets impliquant l'IA imposés par le patronat et l'État, si possible des projets alternatifs seront mis en avant, avec les fédérations et les UD et UL concernées, piloté par les comités régionaux. Au besoin, la CGT s'appuiera sur des infrastructures tournées vers la coopération numérique. Des projets internationaux fondés sur les principes collaboratifs et de logiciels libres pourront servir de points de départ.

Des décryptages et des outils seront travaillés avec les fédérations concernées pour faire face aux atteintes à la démocratie liées à l'IA (sur les réseaux sociaux, dans le secteur de l'information…).

La CGT proposera, au sein de la CES, un travail de construction d'une filière européenne du numérique et d'IA souveraine publique, indépendante, contre la privatisation des données numériques, respectueuse des travailleur·ses (en France comme à l'étranger) et de l'environnement (consommation d'énergie, d'eau et de

foncier).

La CGT proposera une obligation de transparence financière dans l'investissement de l'IA pour les entreprises.

La CGT proposera à la CSI de lancer une grande campagne pour obtenir une convention OIT sur l'IA, afin de protéger le contenu et le sens du travail, les emplois et les conditions de travail.

2.2.3. Pour une véritable démocratie au travail

Au service du patronat, les politiques des gouvernements libéraux s'affairent à déconstruire et à détruire le droit du travail et à affaiblir la démocratie au travail ou empêcher l'émergence démocratique au détriment des travailleur·ses. Pour répondre aux défis actuels, la CGT doit au contraire les faire progresser avec de nouveaux conquis.

Pour la CGT, la démocratie au travail ne peut en effet se réduire à l'expression ou à la consultation. Elle implique la souveraineté du travail sur les choix de production, d'investissement, d'emploi, d'organisation et de répartition de la richesse.

Les ordonnances Macron-Pénicaud ont fortement transformé la représentation des salarié·es et leur droit d'expression. Elles ont aussi inversé la hiérarchie des normes. L'accord collectif a été placé au-dessus de la loi, pourtant celle-ci doit être garante du socle commun applicable à tou·tes. Dans les groupes et les administrations, le rôle de nos délégué·es syndicales et syndicaux et le pouvoir de négociation en local ont été affaiblis, au profit de négociations collectives vers le niveau central, éloigné des travailleur·ses, rendant la construction du rapport de force plus difficile.

Ces dispositions doivent être abrogées afin que la primauté de la loi sociale soit rétablie.

Il apparaît clairement que « le dialogue social » est utilisé par le patronat pour renforcer sa position de domination sur le travail. La fonction consultative des instances représentatives du personnel doit être remplacée par une fonction décisionnaire.

L'éclatement des collectifs de travail, les délocalisations et la sous-traitance en cascade, la dérégulation par les plateformes et le développement du travail précaire, sont autant « d'évolutions » déstructurantes et destructrices du monde du travail, contre lesquelles il faut lutter.

Parallèlement, les milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, sans évaluation ni contrôle, et les dividendes servis aux actionnaires explosent. Il est donc nécessaire d'instaurer de nouveaux droits d'intervention pour celles et ceux qui créent les richesses dans l'entreprise.

Les difficultés à mettre en place et à consolider une présence syndicale dans les groupes et les multinationales à la taille de plus en plus importante, montrent à quel point des évolutions sont indispensables.

Il est impératif de réimpulser la bataille contre les ordonnances Macron et pour le renforcement des droits d'intervention des salarié·es dans l'entreprise sur les choix stratégiques de gestion notamment.

Reconquérir les moyens des instances prud'homales pour une vraie justice paritaire de proximité est également nécessaire, afin d'accroître le poids des travailleur·ses sur les décisions des employeurs.

Quant au référendum d'entreprise, instauré depuis 2016 afin de contourner les syndicats en pervertissant un mode d'intervention des salarié·es dans les entreprises, ses modalités doivent être complètement revues pour tenir compte des organisations syndicales et de leur représentativité.

17 / RÉSOLUTIONS

Une boîte à outils actualisée sera mise à disposition des organisations et des militant·es. Elle rassemblera des éléments juridiques d'information sur les droits des salarié·es, en particulier face à des situations à risques, des modèles et exemples d'accords collectifs utiles. De nombreux supports (site des États généraux de l'industrie et de l'environnement, de l'eau, livret environnement, formations…) seront actualisés et disponibles pour les camarades des secteurs privé comme public. Elle développera la stratégie syndicale revendicative CGT à partir du travail réel des salarié·es et agent·es, pour les impliquer dans les négociations et dans l'action, pour transformer le travail. Il s'agira de s'appuyer sur leur expérience quotidienne, pour agir sur les choix de l'entreprise et sur l'organisation du travail. Des formations juridiques pourront être proposées en accompagnement des syndicats.

Les organisations de la CGT, avec leurs militant·es, mandaté·es et administrateur·ices là où elles et ils siègent, feront en sorte d'installer ou de continuer à le faire sur tous les lieux de travail, le débat démocratique nécessaire à la bataille des idées, à l'élévation du rapport de force et aux victoires dans les négociations collectives de proximité, en entreprises et dans les administrations.

2.3. Améliorer les conditions de travail

2.3.1. Pour que cessent les morts, les accidents au travail et les maladies professionnelles

Chaque jour en France, près de trois travailleur·ses sont déclaré·es victimes d'un accident mortel au travail. Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ne cesse de progresser. Les mauvais chiffres de la France ne doivent pas rester de simples données statistiques : ils sont le reflet d'un scandale permanent. Ce sont autant de vies perdues et de familles endeuillées, de vies gravement gâchées par le handicap et de collègues traumatisé·es. Derrière chaque mort ou chaque handicap, il y a souvent un employeur public ou privé qui n'a pas rempli son obligation de prévention et de protection de la santé physique et mentale, et de la sécurité des salarié·es, un État qui n'a pas imposé des règles de sécurité strictes adaptées ni interdit (comme pour l'amiante) des matières reconnues cancérigènes et polluantes et un système qui tolère l'inacceptable.

L'intensification du travail et de ses rythmes, les réorganisations permanentes, la sous-traitance, la précarité, la course aux chiffres et le manque de personnel mènent inéluctablement à la dégradation des conditions de travail et à l'augmentation des accidents de travail, usent les corps et abîment la santé mentale.

La surcharge de travail administratif constitue un des facteurs de risques socioorganisationnels insuffisamment reconnus et sous-déclarés. Nous revendiquons sa pleine intégration dans les dispositifs de prévention des risques et d'évaluation de la charge de travail.

La CGT exige la publication annuelle et publique d'un rapport national consolidé sur les accidents du travail mortels, ventilé par secteur, par statut et par genre, afin de rendre visible l'ensemble des victimes du travail et d'alimenter les politiques de prévention.

Ces accidents de travail et ces maladies professionnelles ne sont pourtant pas une fatalité. La signature de la charte sociale des JOP 2024 et la vigilance de la CGT quant au respect des engagements, ont permis une baisse conséquente des accidents du travail sur les nombreux chantiers concernés. La CGT sera aussi présente pour faire vivre cette charte aux JOP 2030.

La solution passe par un renforcement majeur des politiques de prévention, des moyens drastiquement augmentés pour leurs acteurs, et des sanctions renforcées en cas de manquements aux règles de sécurité. Sur les quinze dernières années, l'inspection du travail a perdu plus de 20 % de ses effectifs, alors qu'il faudrait les augmenter de façon significative. Et il faut généraliser les dispositifs de prévention contraignants mis en place dans le cadre de ces chantiers à l'ensemble des secteurs à risque.

Par ailleurs, il faut améliorer les conditions de prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles, pour une protection fondée sur les besoins des victimes du travail. L'exemple des artistes-auteur·ices, pour lesquels la reconnaissance des maladies professionnelles et accidents du travail reste à conquérir, illustre l'ampleur des améliorations à obtenir.

En outre, depuis vingt ans les indicateurs de santé au travail des femmes se dégradent, avec notamment un taux de sinistralité en augmentation pour raison de santé plus élevé que pour les hommes. Ce phénomène s'explique par l'invisibilisation persistante de l'exposition aux risques professionnels dans les métiers féminisés, l'absence de reconnaissance de la pénibilité, l'inadaptation de certaines conditions de travail dans les métiers à prédominance masculine, une exposition toujours importante aux violences sexistes et sexuelles et, enfin, par des arrêts maladie liés à la santé féminine. La CGT se battra pour des droits nouveaux comme le congé de santé hormonale.

La CGT revendique que toutes les études épidémiologiques sur les risques professionnels intègrent obligatoirement une analyse sexuée et que les tableaux de maladies professionnelles soient révisés pour intégrer les pathologies spécifiques aux métiers à prédominance féminine, notamment les troubles musculosquelettiques liés aux postures contraintes et aux horaires atypiques.

La CGT inscrit aussi dans son combat la reconnaissance des « morts du chômage », qui se comptent chaque année en dizaines de milliers de personnes. Chaque année, le chômage tue : par la précarité, la perte de droits, le stress, la stigmatisation, l'accès dégradé aux soins, et les effets sociaux dévastateurs de la privation d'emploi, avec perte de repères sociaux, isolement, manque de reconnaissance et d'estime de soi. Cette hécatombe sociale doit être reconnue au même titre que les morts causées par l'organisation du travail.

18 / RÉSOLUTIONS

Pendant le mandat, les syndicats et les organisations de la CGT s'engagent :

- à mettre en lumière la mortalité, les accidents au travail et les maladies professionnelles et les morts du chômage, notamment dans le cadre d'une grande campagne sur les conditions de travail pour en faire un enjeu majeur de société et pointer la responsabilité patronale. Ils se saisiront également de la Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail du 28 avril, y compris par des appels à l'action décidés collectivement ;
- à revendiquer l'intégration dans le tableau des maladies professionnelles des situations d'exposition aux risques psychosociaux et de nouvelles maladies (burn-out, management pathogène, harcèlement organisationnel, etc.), la révision des critères d'exposition, et un aménagement de la procédure de reconnaissance facilitant les déclarations pour les salarié·es en emploi discontinu ;
- à prendre en compte les situations de travail et de vie différenciées des femmes et des hommes, en imposant notamment le DUERP genré en entreprise et dans les administrations, et le respect de la loi de 2014 pour une évaluation différenciée des risques professionnels, pour agir en amont sur l'organisation du travail et la prévention des risques ;
- à lutter contre la sous-déclaration et la non-reconnaissance des accidents du travail, avec une grande campagne d'information auprès des travailleuses et des travailleurs sur leurs droits et à exiger des employeurs privés et publics la transmission transparente et régulière des données relatives aux accidents du travail, de trajets et aux maladies professionnelles. Leur analyse devra être rendue publique et réalisée par un organisme indépendant ;
- à proposer les formations santé au travail aux camarades en responsabilité qui leur permettent notamment de connaître la réglementation ;
- à revendiquer, pour les mineur·es en formation initiale, le rétablissement des protections supprimées par les lois de 2015 et 2018, à savoir l'interdiction des travaux dangereux et le contrôle obligatoire des conditions de travail par l'inspection du travail, avant tout premier contrat d'apprentissage ;
- à revendiquer l'instauration d'un droit de retrait effectif pour les élèves en période de formation ou de stage en milieu professionnel, avec maintien de la gratification et possibilité de déroger aux semaines de stage en cas de danger, de discrimination ou de tous types de violences, notamment sexistes et sexuelles ;

- à revendiquer la suppression du caractère obligatoire des stages en entreprise au collège des séquences d'observation en seconde générale et technologique lorsqu'ils ne représentent pas d'intérêt pédagogique et participent à une forme de reproduction sociale. Un meilleur encadrement et un réel accompagnement à la recherche de stages sont également nécessaires ;
- à mettre en place un observatoire national pour obtenir un vrai décompte de la mortalité au travail, dans les secteurs public et privé, sans oublier les travailleur·ses des plateformes (VTC, livreur·ses à vélo…), ainsi que de la mortalité des privé·es d'emploi, avec des universitaires et des associations de référence, pour une prise de conscience collective de l'ampleur de la catastrophe ;
- à confronter les employeurs à leur obligation de santé et sécurité au travail et à imputer les responsabilités jusqu'au donneur d'ordre, en allant autant que possible au pénal lorsque les familles le souhaitent, pour obtenir des évolutions législatives ;
- à accompagner les salarié·es et retraité·es concerné·es par des maladies professionnelles (connues ou pas encore référencées), notamment les cancers liés à l'exposition aux risques dans le cadre des situations de travail, ou des accidents du travail, pour obtenir leur reconnaissance, la réparation et les mesures de prévention correspondantes. La CGT exige que les politiques de santé au travail intègrent la santé environnementale dans leurs missions et que les actions de prévention soient construites avec les travailleur·ses ;
- à exiger la négociation et l'application d'accords collectifs contraignants sur les chantiers, donnant des moyens aux organisations syndicales et aux représentant·es des salarié·es ;
- à revendiquer le rétablissement des CHSCT, dans le secteur privé et les trois versants de la fonction publique. Nous revendiquerons aussi l'augmentation des moyens de l'inspection et de la médecine du travail, indépendantes, pour des mesures de prévention et les contrôles nécessaires au respect de la législation et des accords collectifs pour protéger les travailleur·ses. Nous mènerons la bataille pour une augmentation significative et à hauteur des besoins, des moyens et des prérogatives de la médecine du travail, pour revenir notamment à des visites médicales du travail annuelles ;
- à poursuivre la bataille pour les droits des travailleur·ses précaires, notamment salarié·es en intérim ou vacataires, d'entreprises prestataires ou sous-traitantes, en termes de formation qualifiante, d'évolution professionnelle et d'égalité de traitement, y compris en matière de santé au travail avec un suivi renforcé ;
- à exiger que la protection de la santé et la sécurité des travailleur·ses constituent une priorité absolue. Pour aider ses militant·es dans la construction de cahiers revendicatifs sur ces sujets majeurs, notre organisation poursuivra notamment la mise à jour de ses repères revendicatifs sur ces thèmes.

2.3.2. Pour de meilleures conditions de télétravail

Bon nombre de travailleur·ses, dont les Ictam, sont désormais concerné·es par le télétravail, ce qui pose de nombreuses questions. Nous devons prendre en compte cette nouvelle organisation du travail, les conditions dans lesquelles elle s'exerce, l'éloignement des espaces de travail et les frais engagés par les télétravailleur·ses, avec de nouvelles

pratiques syndicales pour lutter contre l'isolement de toutes les catégories de salarié·es concernées, y compris en développant des liens entre ces travailleur·ses et les UL et les UD de leur lieu de télétravail.

Il est nécessaire de lutter contre le temps de travail non déclaré avec l'aide des inspections du travail et des Urssaf, d'œuvrer pour rendre effectif le droit à la déconnexion, de lutter contre les open-spaces déshumanisés et le flex-office qui, dictés par des logiques de productivité et d'optimisation immobilière, ne répondent pas au besoin d'espace personnel nécessaire à l'accomplissement des missions de chaque salarié·e et sont source de stress.

19 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT s'oppose au télétravail imposé. En s'appuyant sur les productions de l'Ugict, des guides de négociation seront mis à disposition sur l'ensemble des nouveaux environnements de travail, pour aboutir à des accords d'entreprise, de branches et dans les administrations.

La CGT œuvrera à l'adoption puis à la transposition d'une directive européenne imposant un encadrement contraignant du télétravail, garantissant sa reconnaissance, ses conditions d'exercice et le droit à la déconnexion.

2.3.3. Reprendre la main sur le contenu, le sens du travail

Le patronat œuvre à la financiarisation accrue du capitalisme et à la recherche permanente du profit maximum à court terme, ce qui provoque l'individualisation des organisations de travail, la casse des collectifs, la souffrance au travail, le manque d'effectifs et la précarité.

Dans un contexte d'ultra-libéralisation des marchés, le refus des entreprises et des administrations à conduire des stratégies répondant aux besoins humains pour privilégier leurs profits ou des économies de dépenses publiques, impose aux travailleuses et travailleurs de reprendre la main sur le sens et le contenu de leur travail. La reconnaissance et la gestion des conflits éthiques sont cruciales, pour améliorer les conditions de travail et faire évoluer positivement la pratique sociétale des entreprises.

De plus, l'activité professionnelle ne se limite pas à la production de richesses : elle est un espace essentiel de lien social, de solidarité et d'émancipation. Face aux logiques de concurrence et de fragmentation, nous réaffirmons la nécessité d'organisations du travail favorisant la coopération, la reconnaissance mutuelle et le travail démocratique, sans quoi se renforcent le repli et le rejet de l'autre. Pour y parvenir, il faut un renforcement des droits collectifs dans l'entreprise ou l'administration, pour redonner un véritable pouvoir d'agir aux travailleur·ses, en rupture avec les logiques de dilution des responsabilités patronales. C'est une condition centrale pour reconstruire un travail porteur de sens, de droits et de solidarité.

Les travailleur·ses doivent disposer de nouveaux droits au travail, leur permettant de délibérer collectivement pour imposer des alternatives, partie intégrante d'un projet de société où le travail doit permettre de progresser et doit devenir émancipateur.

Nous devons proposer des stratégies syndicales convergentes de lutte contre les politiques managériales délétères qui conduisent à la surexploitation des salarié·es, comme celles du type « Wall Street Management » (gestion du personnel de court terme dont l'objectif est de servir les actionnaires), qui trouve son expression dans le « Lean Management » (gestion du personnel et organisation du travail visant à accroître la rentabilité

de la production) ou le « New Public Management » (transposition des modes de gestion et d'organisation du secteur privé vers le secteur public).

20 / **RÉSOLUTIONS**

Des outils de communication pédagogiques seront proposés et la stratégie syndicale CGT basée sur la mise en action collective à partir du travail réel, développée dans la formation sur la démarche revendicative, sera intégrée dans toutes les formations CGT, pour sa mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation et de son déploiement en territoire. Un accompagnement spécifique sera proposé aux élu·es et mandaté·es.

Un travail sera engagé avec nos organisations, qui pourront, si elles le souhaitent, s'appuyer sur les travaux de chercheur·ses et d'expert·es pour définir les conditions de création de nouveaux droits d'expression et de délibération collectives sur les lieux de travail, en lien avec les instances représentatives du personnel. Cela doit notamment se traduire concrètement par la mise en place et le renforcement d'heures d'information syndicale accessibles à l'ensemble des salarié·es sur leur temps de travail, permettant l'expression collective, le débat et la construction des revendications.

Le travail sera poursuivi avec les organisations sur les vecteurs d'émancipation et de sociabilisation que constituent les activités sociales et culturelles, gérées par les élu·es du personnel, ainsi que sur les outils d'éducation populaire et culturels qui peuvent être mis à disposition des syndicats.

2.4. Gagner l'égalité des droits

Dans sa lutte pour les droits et l'émancipation de tous et toutes, la CGT doit prendre en compte les spécificités d'une exploitation cumulant sexisme, racisme, validisme ou LGBTQIA+phobies, et toutes formes de discriminations.

La CGT rendra visible le fait que des travailleur·ses subissent simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination qui se croisent et s'intensifient. En tenant compte du statut social, de l'origine réelle ou supposée, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou du handicap, notre action syndicale doit prendre en compte tou·tes les travailleurs et travailleuses. Reconnaître ces réalités multiples, c'est renforcer la solidarité et construire un syndicalisme réellement égalitaire et inclusif.

Des politiques d'inclusion mesurables doivent être rendues obligatoires, avec indicateurs publics contrôlés par les IRP.

2.4.1. Pour la régularisation et la continuité des droits des travailleuses et travailleurs étranger·es et des migrant·es

Pour la CGT, l'unité du salariat est une condition nécessaire pour gagner de nouvelles conquêtes sociales, des droits identiques pour toutes et tous, opposables dans la loi, et pour vaincre l'extrême droite, bras armé du capitalisme.

Sur 27 millions de salarié·es en France, les 3,4 millions de travailleuses et travailleurs étranger·es font partie intégrante de la classe ouvrière, particulièrement dans des secteurs primordiaux pour répondre aux besoins de notre société : hôpital, aide à la personne, transport, propreté…

Alors que leur apport culturel, social, économique et intellectuel pour notre société est

indiscutable, les discours racistes et xénophobes en font des boucs émissaires responsables de la crise, du chômage et de la dette.

Ces dernières décennies ont été marquées par une succession de textes stigmatisants, en particulier les lois anti-immigration et les très nombreuses circulaires du ministère de l'Intérieur, depuis la dissolution de l'Assemblée nationale de juin 2024. La loi « séparatisme », la focalisation sur le voile (ou autre vêtement supposé islamique) indique clairement le développement d'une islamophobie au plus haut niveau de l'État.

Face au racisme systémique et aux politiques discriminatoires, favorisant volontairement la surexploitation, le dumping social et les inégalités entre travailleuses et travailleurs, la CGT réaffirme que les travailleuses et travailleurs, quelle que soit leur origine ou leur nationalité, doivent disposer des mêmes droits.

C'est le sens de l'engagement de la CGT auprès des travailleuses et travailleurs « sans papiers » depuis 2008, qui a permis d'arracher, par la grève, des dizaines de milliers de titres de séjour sur la base de la relation de travail, mais aussi le respect du Code du travail et l'égalité des droits.

Ce combat doit se poursuivre et s'amplifier. La délivrance de titres de séjour par le travail ne doit plus être accordée à titre exceptionnel, mais être automatique dès que la relation de travail est prouvée, par tous moyens. Nous exigeons que soient supprimés les dispositifs administratifs créant la précarisation et la mise sous dépendance des travailleur·ses étranger·es.

Le gouvernement ne limite pas sa politique à la disparition des régularisations, il organise le blocage du renouvellement des titres de séjour, avec la dématérialisation des procédures, des politiques discriminantes sur la maîtrise de la langue française et en multipliant les obstacles en cas de changement d'employeur.

Les effets sont dévastateurs : suspension du contrat de travail voire licenciement, perte de droits sociaux, de protection sociale, d'accès au logement et de versement des retraites, emprisonnement en centres de rétention administrative (CRA), multiplication des obligations de quitter le territoire (OQTF) et des interdictions de retour (IRTF)... La situation est particulièrement critique pour les travailleur·ses en CDD. Ces attaques nous imposent d'élargir notre action syndicale au plus près des travailleuses et travailleurs, dans nos syndicats jusqu'à la Confédération.

Partant du principe qu'un·e travailleur·se sans titre de séjour est un·e travailleur·se sans droit, la lutte pour la régularisation et pour la simplification des procédures de renouvellements de titres doit être au cœur de notre activité. Le combat des médecins praticien·nes à diplôme hors Union européenne (PADHUE) pour exercer sur notre territoire en est un exemple flagrant.

Par l'engagement de l'ensemble de nos organisations, avec l'appui d'une coordination confédérale, avec les travailleuses et travailleurs étranger·es (avec ou sans titre de séjour), nous devons élever le rapport de force, à l'instar des luttes des travailleuses et travailleurs sans papiers, menées entre 2008 et 2023.

21 / RÉSOLUTIONS

Au cours de ce mandat, chaque organisation du CCN désignera un·e référent·e « Droits des travailleur·ses étranger·es », pour aider notamment à la préparation et à la coordination des luttes sur le sujet. Ces référent·es pourront aussi travailler collectivement des outils à destination des organisations (publications, formations...).

Dans un souci d'unité d'action et de proximité, les mobilisations initiées lors du vote de la loi immigration, dont la CGT souhaite l'abrogation, puis en 2024 avec le monde syndical et associatif (collectif « Né·es ici venu·es d'ailleurs ») doivent se poursuivre, s'amplifier et se construire nationalement et localement, notamment en mettant en place des collectifs de travailleur·ses sans papiers.

Notre organisation veillera à ce que les cours de langue et d'alphabétisation se développent dans nos territoires, dans les unions locales, unions départementales et bourses du travail, en lien avec notre association Avenir social et le Réseau éducation sans frontière (RESF), comme c'est déjà le cas dans certains départements.

Nous œuvrerons pour gagner, avec les fédérations, des formations au français spécifiques aux travailleuses et travailleurs étranger·es, payées par les employeurs, assorties de sanctions en cas de non-respect, dans le cadre d'accords de branches professionnelles notamment.

La Confédération et les syndicats s'approprieront les dates de manifestations du 18 décembre (Journée internationale des migrant·es) et du 21 mars (Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale) en coordination avec les collectifs de travailleur·ses sans papiers et les associations ad hoc qui partagent nos valeurs.

La stratégie CGT, en lien avec la commission confédérale, sera déclinée au plus près des syndicats par des formations dédiées à l'accueil, la défense et l'organisation des travailleuses et travailleurs étranger·es sans papiers dans nos syndicats, afin notamment qu'elles et ils disposent des mêmes droits et des mêmes salaires que les autres et puissent s'engager dans la CGT. Nous continuerons également à exiger la ratification des textes internationaux concernant les travailleuses et travailleurs migrant·es.

2.4.2. Pour éradiquer le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au travail

Le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et la xénophobie au travail sont un des principaux leviers de division des travailleur·ses par le dévoiement de la colère sociale contre les étranger·es, les juif·ves, les musulman·es, les migrant·es, etc. Les lois stigmatisantes, comme la loi séparatisme, accentuent ce phénomène. L'antiracisme est bien une lutte syndicale. Selon le Défenseur des droits, les statistiques sur les discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée restent très élevées. Dans son baromètre, il indique que plus de la moitié des saisines reçues par l'institution en matière de discriminations liées à l'origine se sont déroulées dans la sphère professionnelle. Cela est souvent relégué au second plan dans le débat public.

La CGT agit partout contre le racisme, notamment dans l'accès aux services essentiels (transport, hébergement, services) qui entrave l'accès au travail ou aux droits syndicaux.

Les analyses de l'Insee montrent que la discrimination raciale à l'embauche est massive, en particulier contre les candidat·es issu·es de l'immigration.

La CGT dénonce par ailleurs les violences policières et le harcèlement discriminatoire (contrôles au faciès) qui frappent particulièrement la jeunesse des quartiers populaires. Cette répression vise à intimider toute velléité de contestation sociale. La CGT est aux côtés de cette jeunesse, de ces habitant·es et de ces travailleur·ses pour organiser une action syndicale collective.

Par ailleurs, comme le montre un récent rapport du Défenseur des droits, les discriminations raciales nécessitent de créer de nouveaux droits d'enquête pour les instances représentatives du personnel (IRP) et représentant·es syndicales et syndicaux et une obligation de prévention dans les entreprises.

22 / RÉSOLUTIONS

Pour lutter contre toute forme de racisme en entreprise et dans les services publics, les syndicats s'engagent à déployer des formations syndicales et des journées d'étude, en s'appuyant notamment sur la plateforme commune unitaire. Ils continueront à investir le cadre intersyndical, notamment au travers du collectif VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes).

La CGT affirme par ailleurs que la diversité doit être entendue dans son sens le plus large, incluant les origines sociales, culturelles et ethniques. Elle agit pour qu'elle soit une réalité dans ses structures, ses instances dirigeantes et ses militant·es. Pour lutter contre le racisme au sein de la CGT, banni par les statuts confédéraux, les directions syndicales mettront en place tout travail collectif utile.

Une plateforme revendicative et des outils travaillés dans le cadre d'un collectif confédéral (formations, procédures de consultation, accords, courriers types à l'adresse des employeurs comme ceux réalisés par l'Ugict, tracts, affiches, guides…), pour passer concrètement à l'action et obtenir des avancées dans les entreprises et les branches, seront mis à disposition des syndiqué·es et salarié·es. Nous revendiquerons l'ouverture obligatoire d'une négociation annuelle pour lutter contre les discriminations raciales dans tous les lieux de travail de plus de 50 salarié·es, dans les entreprises et les branches.

Afin d'outiller les militant·es, les syndicats feront la promotion des formations au sein de la CGT, de lutte contre le racisme, conçues en interne en lien notamment avec celles que dispense la Ligue des droits de l'homme. Les syndicats déploieront des campagnes de syndicalisation et de formations fléchées, afin d'outiller les travailleur·ses en lutte contre les idées d'extrême droite sur leur lieu de travail.

Nous revendiquons un droit d'enquête des IRP sur les discriminations raciales, en lien avec le Défenseur des droits, afin de permettre l'identification, la prévention et le traitement effectif. Il faut renforcer le Code du travail sur ce thème, concernant notamment les prérogatives des IRP liées à ces discriminations (à l'embauche, etc.), y compris dans les TPE.

Par ailleurs, la lutte antiraciste ne peut faire l'économie d'une réflexion sur l'origine des collections de certains musées et les pratiques de certaines institutions, héritées de la période coloniale. La CGT revendique que ces établissements engagent, avec leurs agent·es, un processus démocratique de décolonisation de leurs pratiques scientifiques, de leurs partenariats et de leurs collections.

La répression syndicale ne cesse de s'amplifier, en particulier contre les militant·es de notre organisation. La CGT continuera à mener la bataille pour exiger l'abrogation de la loi séparatiste et combattra toutes les lois liberticides qui, à l'exemple du projet de loi Yadan, pourraient revenir à l'ordre du jour pour limiter les droits et libertés individuelles, qu'elles soient religieuses, politiques ou évidemment syndicales. Nous continuerons à exiger le respect des droits syndicaux, à lutter contre la répression syndicale et à défendre tou·tes les militant·es menacé·es.

2.4.3. Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2023, selon l'Insee, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 22,2 % et même de 40,9 % pour les mères de trois enfants ou plus ! Ces chiffres ne sont pas une fatalité.

Nous devons conquérir l'égalité professionnelle et salariale entre les genres. Celle-ci bénéficierait à toute la société, qu'il s'agisse des salarié·es du privé comme du public, en contribuant à l'émancipation des femmes, en entraînant davantage de cotisations sociales pour le financement de la protection sociale et de l'abrogation de la réforme des retraites, en donnant lieu à davantage de recettes fiscales pour les services publics, etc. Elle aurait aussi, à terme, un impact sur l'égalité des pensions de retraite.

Les progrès accomplis sur ce sujet ne relèvent pas d'une évolution naturelle, ils sont le fruit de luttes, de revendications portées depuis longtemps, notamment par la CGT.

Il faut enfin augmenter le salaire des femmes à la hauteur de celui des hommes et la loi doit y obliger les employeurs. Nous devons nous battre pour contraindre ces derniers à utiliser les outils existants de mesure des inégalités salariales et professionnelles. Et la lutte pour l'égalité professionnelle au travail passe par la prise en compte des contraintes de la parentalité et des proches aidant·es dans l'organisation du travail.

Dans l'univers professionnel, l'écrasante majorité des employeurs, que ce soit dans le privé ou dans le public, ne se saisissent pas des outils déjà existants pour prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS), touchant majoritairement les femmes, les détecter, protéger et accompagner les victimes, sanctionner les agresseur·ses puis reconstruire le collectif de travail. Le sexisme, fréquent dans le cadre du travail et qui constitue souvent une première étape vers des violences sexistes et sexuelles, n'est pas suffisamment combattu.

Les apprenti·es peuvent également être victimes de VSS pendant leur stage et alternance. Elles et ils doivent bénéficier d'une formation obligatoire aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) assurée par le ou la référent·e harcèlement de l'entreprise et/ou un·e représentant·e des personnels. L'Éducation nationale doit par ailleurs traiter cette problématique des VSST vis-à-vis des jeunes en formation, en lien avec les employeurs.

Les VSS au travail peuvent avoir un effet sur la situation professionnelle des victimes, leur santé, le déroulement de carrière, les rémunérations et in fine la retraite. Nous devons garantir à toutes et tous un environnement de travail non sexiste, non violent et sécurisant.

La transformation sociale, radicale, à laquelle nous aspirons, passe par la déconstruction des préjugés et l'éradication des VSS.

Par ailleurs, la lutte pour l'égalité des droits doit intégrer explicitement les privé·es d'emploi, particulièrement les femmes qui sont surreprésentées dans la privation d'emploi, les emplois précaires et les temps partiels imposés.

Les discriminations liées aux interruptions de carrière, aux absences liées à la garde d'enfants, au rôle d'aidant, etc., à l'absence d'employeur et à la précarité doivent être combattues avec la même vigueur que celles existant dans l'emploi.

23 / RÉSOLUTIONS

Les syndicats veilleront à faire vivre les collectifs « Femmes-Mixité » et s'engagent à construire, en territoire avec les UD et les UL, les conditions de la réussite de la grève interprofessionnelle du 8 mars pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'unité la plus large, avec une grande campagne confédérale pour l'ancrer dans les entreprises et l'amplifier. Le 8 mars doit rester une journée de grève et de mobilisations, et doit devenir un jour férié comme nous le revendiquons.

Ainsi, la période allant du 8 mars (Journée internationale de lutte pour les droits des femmes) au 21 mars (Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale) deviendra un moment fort de la lutte syndicale contre toutes les discriminations.

Nous continuerons à rappeler nos revendications d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de l'année et dans le cadre de nos campagnes revendicatives.

Les syndicats se battront pour la revalorisation des métiers féminisés (en s'emparant de l'étude de l'Ires), dont ceux du soin et du lien, où les femmes sont moins payées que les hommes à travail de valeur égale. Ils lutteront contre les temps partiels subis, notamment ceux inférieurs à vingt-quatre heures. Des plans de syndicalisation ciblés spécifiques pourront être déclinés dans ces secteurs professionnels.

Les syndicats se battront pour la suppression des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations, pour qu'une articulation vie personnelle/vie professionnelle permettant notamment l'égalité dans le déroulement de carrière soit garantie, et pour gagner des accords à la hauteur de nos revendications.

Ils s'engagent à lutter pour une égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur tous les lieux de travail en matière de congé parental, de congé pour garde d'enfants malades, ainsi que pour l'allongement des congés maternité et paternité sans perte de salaire, l'augmentation de la rémunération du congé parental et sa prise en charge totale pour la retraite ; la mise en place de sanctions dissuasives pour les entreprises qui licencient ou placardisent des femmes du fait de leur maternité ou des hommes du fait de leur paternité. La CGT œuvrera pour que ces droits soient inscrits dans une loi.

La santé des femmes est un enjeu central de santé publique et d'égalité professionnelle. La CGT œuvrera à gagner des droits relatifs à la santé des femmes au travail en menant une campagne sur ce thème, prenant en compte les spécificités qui peuvent avoir un impact sur le travail, avec un focus sur sa pénibilité, comme le droit à la maternité, à la santé hormonale et l'adaptation des conditions de travail (endométriose, ménopause, etc.).

Les syndicats s'engagent à lutter contre les VSS sur tous les lieux de travail, y compris lorsqu'il n'y a pas de représentant·e du personnel, et dans la CGT, notamment avec nos formations et la mise en œuvre de notre cadre commun. Nous devons nous saisir de ce sujet dans toute la CGT et poursuivre le déploiement des formations et des journées d'étude dédiées, dans toutes nos organisations.

Mener cette lutte passe aussi par la bataille pour obtenir la reconnaissance de toute agression sur le lieu de travail comme accident du travail.

Nous intégrerons dans toutes les négociations d'égalité professionnelle une partie sur la question de la lutte contre les VSS, avec des protocoles clairement définis imposés à l'employeur, assortis de sanctions.

La CGT engagera une campagne nationale pour interpeller, sensibiliser les employeurs sur tous les lieux de travail, à l'occasion du 25 novembre, Journée mondiale contre les violences sexistes et sexuelles, et exigera notamment une évaluation annuelle publique des politiques d'entreprise contre les VSS. Les organisations de la CGT impulseront des mobilisations par la grève dans les entreprises à cette occasion. Une mise à jour des repères revendicatifs confédéraux sur ce thème pourra être menée au cours du mandat.

2.4.4. Pour l'égalité des droits des personnes en situation de handicap

Le handicap reste en France le premier motif de discrimination recensé par le Défenseur des droits. Les personnes en situation de handicap sont victimes de nombreux freins à l'embauche et à l'inclusion :

- politiques de non-recrutement des entreprises (taux moyen de 3,6 % de personnes en situation de handicap dans les entreprises, contre 6 % exigés par la loi de 1987) ;
- postes peu valorisés, pénibles et invisibilisés ;
- difficultés d'accès à l'éducation, à la formation, aux transports, aux logements…
- discriminations, à l'évolution de carrière notamment.

La société et les infrastructures restent fortement validistes, ce qui constitue un frein à la vie et à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le principe d'accessibilité universelle devrait au contraire être la norme dans les politiques publiques et en entreprise.

Dans la prise en compte des handicaps, ceux qui sont invisibles sont souvent méconnus et niés.

Selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), 28 % des plus de 15 ans déclarent une limitation fonctionnelle sévère, et 9 % de cette population des restrictions importantes d'activité. 8,1 % de la population disposent d'une reconnaissance administrative de handicap.

Les conditions de vie et de travail de toutes ces personnes constituent un enjeu syndical et politique majeur. La CGT défend une société inclusive garantissant l'égalité des droits, l'autonomie, l'accès à un emploi choisi, à la formation professionnelle, à la qualification, à la prévention et au maintien dans l'emploi, avec une priorité dans les politiques d'emploi et de formation et une adaptation des postes obligatoire, trop souvent ignorée, à financer par l'employeur.

Plus de vingt ans après la loi « Handicap » de 2005, le constat est clair : l'accessibilité est insuffisante dans la plupart des domaines, l'obligation d'emploi non respectée, les discriminations persistantes et les services publics saturés, les places manquent dans les structures spécialisées et l'offre médico-sociale se transforme au détriment des personnes concernées. Le handicap reste trop souvent traité comme un coût et non comme une question de droits et de dignité.

Par exemple, la transformation de centres d'aide par le travail (CAT) en établissements et services d'accompagnement par le travail (Esat), et l'apparition de la notion de productivité en leur sein, exclut une grande partie des personnes en situation de handicap. Il faut donc des structures publiques adaptées, non lucratives, avec des missions de service public et des professionnel·les du secteur médico-social en nombre suffisant.

L'inclusion doit être effective partout dans la société : dans l'emploi, l'éducation avec les moyens matériels et humains adaptés et suffisants, l'accessibilité numérique, le logement, les transports, l'accès aux soins, la culture, le sport, etc. Elle doit s'exercer dans le cadre de missions de service public, financées à hauteur des besoins.

Le handicap ne peut être considéré comme une vulnérabilité individuelle. Se préoccuper de l'inclusion des personnes en situation de handicap répond à un enjeu de solidarité collective et bénéficie à l'ensemble des salarié·es, en améliorant l'organisation, la prévention et la qualité du travail.

La syndicalisation des travailleur·ses en situation de handicap, y compris en Esat (établissements ou services d'accompagnement par le travail), est une priorité. Elle doit être une préoccupation dans nos syndicats et un axe de travail de nos organisations, un point d'appui pour faire progresser leurs droits et leur statut, afin notamment qu'en Esat, leur qualité de travailleur·ses soit pleinement reconnue.

La CGT veillera à rendre ses locaux accessibles au maximum. Nos supports, nos formations, doivent aussi pouvoir être adaptés et nos instances accueillantes et inclusives.

24 / **RÉSOLUTIONS**

Pour obtenir l'égalité des droits des personnes en situation de handicap, les syndicats pourront s'appuyer sur les initiatives du type « Rencontres du handicap » organisées à Montreuil en lien avec les fédérations, et sur les journées d'étude en territoire. Ils utiliseront les conventions Agefiph, signées notamment par la Confédération et des comités régionaux, pour sensibiliser syndiqué·es et salarié·es aux problématiques du handicap, faire connaître les droits associés et combattre les discriminations.

Les syndicats revendiqueront des investissements massifs dans l'accessibilité, des politiques d'emploi réellement inclusives et des droits au bénéfice des personnes en situation de handicap, contraignants pour les employeurs. Ils militeront pour des financements pluriannuels de l'accessibilité universelle et de l'adaptation des postes, et pour augmenter les pénalités imposées aux employeurs n'ayant pas de politique d'intégration ou de reclassement des salarié·es en situation de handicap. La CGT assure la défense effective de tout·e syndiqué·e en situation de handicap, notamment lorsqu'il ou elle est victime de discrimination dans le cadre de son activité syndicale. Des formations pourront être proposées sur ces thèmes.

Nous porterons une approche collective du handicap, de manière coordonnée dans les structures de la CGT, et militerons pour un véritable service public du handicap, fondé sur l'égalité réelle et l'autonomie. Nous exigerons des moyens renforcés dans les branches professionnelles, les MDPH, la santé au travail et les services publics dans leur ensemble, ainsi qu'une meilleure coordination entre les différents acteurs pour garantir des accompagnements efficaces. Le handicap doit relever d'une Sécurité sociale unifiée garantissant des droits identiques pour toutes et tous.

Le parcours pour une RQTH doit être simplifié. La CGT lutte pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des proches aidant·es, ainsi que pour leur accompagnement au quotidien.

2.4.5. Pour s'émanciper et lutter contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+

L'égalité des droits est un combat syndical de premier plan, notamment contre la domination et l'exploitation capitaliste et patriarcale. La CGT doit intensifier sa vigilance et son intransigeance sur le respect des pluralités.

Depuis près de trente ans, la CGT s'organise pour faire reculer les discriminations et conquérir l'égalité des droits au travail pour les personnes LGBTQIA+. Si des avancées législatives ont été obtenues, la réalité du monde du travail reste souvent marquée par des inégalités, des discriminations, des violences, du silence ou de l'invisibilisation. Les offensives médiatiques et politiques contre les droits des personnes trans et la progression des idées réactionnaires

dans la classe politique démontrent que les droits des personnes LGBTQIA+ reposent sur des garanties fragiles. Un tiers des personnes LGBTQIA+ déclarent avoir été victimes de violences (verbales ou plus graves) ou de discriminations au travail. Les travailleur·ses trans sont particulièrement touché·es par la précarité du fait des discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

Si le syndicalisme peut être un levier puissant contre toutes les formes de discrimination en les rendant visibles, encore faut-il connaître les réalités vécues par les travailleuses et travailleurs LGBTQIA+, comprendre les mécanismes d'exclusion et savoir comment intervenir.

25 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT revendique une société et un monde du travail inclusifs, où chacune et chacun puisse vivre et travailler librement et dignement, sans crainte ni discrimination. La CGT revendique l'égalité de traitement des personnes LGBTQIA+ et le droit individuel à l'autodétermination de genre.

Les syndicats s'engagent à promouvoir et à mettre en pratique en leur sein les formations confédérales contre les discriminations, notamment les LGBTQIA+phobies, et à déployer des référent·es locaux et locales.

La CGT s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination au travail ou au sein de ses propres organisations, et à participer activement aux manifestations revendicatives telles les marches des fiertés ou la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.

La CGT dressera un état des lieux en s'appuyant sur des travaux d'expert·es, en lien avec les organisations LGBTQIA+, afin de travailler des campagnes de sensibilisation et d'aider ses syndicats à appréhender les problématiques, pour mener la bataille et interpeller les employeurs sur tous les lieux de travail. Les syndicats œuvreront à gagner des droits relatifs aux personnes LGBTQIA+ au travail et dans la société.

La CGT engagera des modifications, dans ses bases de données et documents syndicaux, afin de les rendre non binaires.

2.5. Outiller nos syndicats pour la bataille sur les salaires et le temps de travail

2.5.1. Pour l'augmentation des salaires et des pensions, pour la hausse du point d'indice des fonctionnaires

D'après l'Insee, la pauvreté augmente, avec 9,8 millions de personnes sous le seuil de pauvreté monétaire, ce qui représente un taux de pauvreté de 15,4 %, son plus haut niveau depuis 1996. Aujourd'hui, avoir un emploi ne protège plus contre la pauvreté. L'inflation, la précarité de l'emploi, le temps partiel imposé et les ruptures de parcours professionnels sont identifiés comme les principales causes. Les preuves que les entreprises abusent de prétendues crises pour accroître leurs profits sont accablantes, et émanent d'études aussi bien syndicales et non syndicales.

L'inflation, nourrie par le coût du capital qui augmente ses marges de profit à tout prix, à la spéculation et à la flambée des prix de l'énergie, des produits alimentaires et des loyers,

pèse lourdement sur les budgets des ménages. Dans ce contexte, le gel du point d'indice des fonctionnaires, la stagnation des salaires, le tassement des grilles conventionnelles et des pensions ces dernières années, constituent un grave problème pour les agent·es et les salarié·es. De surcroît, des millions de salarié·es et d'agent·es dépendent d'une convention collective dans laquelle la grille des salaires commence en dessous du Smic, du fait de l'absence de revalorisation annuelle suffisante. Il est anormal que des éléments de rémunération accessoires, qu'ils soient variables, conditionnels ou aléatoires, puissent être utilisés pour compenser un salaire de base insuffisant.

Il faut aussi exiger la suppression des exonérations de cotisations sociales, qui tirent les salaires vers le bas, dilapident l'argent public et affaiblissent notre Sécurité sociale. Au lieu des primes, souvent non cotisées, qui se substituent aux salaires et divisent les agent·es et les salarié·es, la CGT défend l'augmentation générale des salaires, du point d'indice des fonctionnaires, et des pensions de retraites par leur indexation sur les salaires.

Une véritable prise en compte des qualifications, de l'expertise et de l'expérience des salarié·es est, par ailleurs, aussi juste socialement du fait de la valeur qu'ils créent par leur travail, que nécessaire économiquement. Il faut donc une revalorisation obligatoire des grilles salariales intégrant ancienneté, qualifications, évolution professionnelle.

Par ailleurs, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de prendre aux retraité·es afin de réduire la part du PIB destinée aux dépenses annuelles de retraite, pour préparer leur réforme systémique. Une revalorisation significative des pensions, qu'il faut indexer sur les salaires, est absolument nécessaire, des minima sociaux également.

26 / **RÉSOLUTIONS**

Les syndicats s'engagent à amplifier le travail déjà réalisé et les luttes déjà menées dans le cadre de la campagne « salaires » (déploiement du kit salaires du site confédéral, informant notamment sur la lecture de la fiche de paie, coordination des négociations annuelles obligatoires en territoire et dans les branches, etc.). L'objectif est de gagner des revalorisations de salaires partout, la reconnaissance des qualifications, l'augmentation du Smic et des minima conventionnels à hauteur de la revendication figurant dans nos repères revendicatifs, et la mise en place de l'échelle mobile des salaires indexés automatiquement sur l'inflation.

En outre, face à l'augmentation du coût de la vie, la CGT revendique un plan d'urgence alliant juste prix pour le gaz et l'électricité et blocage des prix des carburants, avec nationalisation du secteur.

Dans la fonction publique, l'attractivité des métiers est une condition indispensable pour garantir la qualité des services. La CGT revendique une revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur des pertes subies et son rattrapage nécessaire. Un plan d'action sur le temps de travail, les salaires, les retraites et pensions sera déployé dans la fonction publique, inscrit dans le cadre des États généraux. Un de nos objectifs sera de construire des mobilisations pour peser sur le vote du Projet de loi de finance (PLF).

2.5.2. Pour la réduction du temps de travail

La lutte pour l'augmentation des salaires, la réduction du temps de travail financée par les gains de productivité et le partage des richesses doit intégrer la question du chômage, produit direct de décennies de politiques patronales de réduction de l'emploi et d'intensi-

fication du travail. La réduction du temps de travail sans perte de salaire ne relève pas d'un simple aménagement. Elle constitue une revendication de rupture avec l'intensification du travail et la logique du profit.

Pour nombre de salarié·es, les 35 heures ne sont même pas effectives en raison de la forfaitisation, de l'annualisation du temps de travail et d'autres dérive. La CGT réaffirme que la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire, et le développement massif des embauches, sont des leviers indispensables pour réduire la privation d'emploi et préserver l'environnement.

Dans un contexte de télétravail généralisé, les forfaits jours s'appliquent de plus en plus et peuvent même s'étendre aux employé·es et aux ouvrier·es. Réduire la durée du travail reste une de nos priorités revendicatives, comme s'opposer au forfait jour sans encadrement ni décompte du temps de travail, et lutter contre la flexibilité des horaires de travail.

Le forfait jours institue en effet un temps de travail sans borne qui constitue un enjeu de santé publique.

Parce que la vie humaine ne se limite pas à son activité professionnelle, nous voulons travailler moins pour travailler mieux, travailler toutes et tous, permettre une articulation vie privée et vie professionnelle propice à l'épanouissement de chacun·e, faire reconnaître la pénibilité au travail tout en réduisant le nombre d'accidents et de morts au travail et en éliminant les temps partiels subis ou imposés et accroître l'espérance de vie en bonne santé. La CGT réaffirme que les activités extraprofessionnelles sont fruit d'épanouissement social et économique.

27 / RÉSOLUTIONS

Pour porter cette revendication, les syndicats déploieront la campagne sur les 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire. La mise en œuvre de cette revendication doit générer des embauches et être une priorité, en lien avec la réindustrialisation du pays.

Ils pourront également s'appuyer sur les outils mis à disposition des organisations, permettant de mener des recours juridiques contre le forfait jours.

Sur les lieux de travail, la lutte pour les départs à la retraite anticipés sera popularisée, en s'appuyant sur les droits obtenus par la lutte dans des secteurs tels que la SNCF, les ports et docks ou la chimie. Les syndicats veilleront à faire valoir la pénibilité du travail.

La bataille pour l'amélioration des droits des salarié·es à temps partiel ou incomplet (négociations, évolution du cadre juridique) doit être poursuivie. Ainsi, le temps complet doit être la norme et le temps partiel réellement un choix, avec des droits (carrière, formation, protection sociale…) identiques à ceux des salarié·es à temps plein.

3. Stratégie des luttes

La mobilisation de 2023 contre la réforme des retraites nous offre un excellent exemple pratique pour analyser concrètement l'état du rapport de force, affiner et revoir notre stratégie de lutte pour gagner.

Nous avons battu les records en nombre de manifestant·es et en durée de mobilisation. Nous avons gagné très largement la bataille de l'opinion, ce qui a empêché Emmanuel Macron de trouver une majorité de député·es pour voter sa réforme. Cette victoire idéologique confirme la contradiction entre légitimité populaire et pouvoir institutionnel.

Mais Macron a pu imposer sa réforme grâce à la Constitution de la Ve République et au 49.3. Il nous a manqué des choses essentielles :

- la capacité d'étendre les grèves après le 7 mars, où l'intersyndicale, à l'initiative de la CGT, avait appelé « à mettre la France à l'arrêt » ;
- la mobilisation du secteur public et privé, impactant l'économie ;
- la mobilisation massive des lycéen·nes, des étudiant·es, et de la jeunesse, dont les structures organisées ont besoin de se renforcer, en se coordonnant avec la CGT.

Ne fuyons pas nos propres responsabilités en allant chercher des prétextes extérieurs : analysons, chacune et chacun, sur nos lieux de travail, les difficultés que nous avons eues à gagner un nombre massif de grévistes et à basculer dans la grève reconductible après le 7 mars. De plus, dans ce genre d'action, la CGT devra renforcer les actions en impulsant fortement les grèves, par le dépôt précoce de préavis de grève par exemple. En complément de la grève, les mouvements d'occupation d'espace public peuvent aider à la déstabilisation du pouvoir, contribuant ainsi au rapport de force permettant la satisfaction de nos revendications.

Pour gagner des grèves fortes et pouvant durer, il faut des taux de syndicalisation élevés. Or, 70 % des salarié·es du privé n'ont pas de représentation de la CGT dans leur entreprise et nous syndiquons 2 % des actif·ves, 10 % en cumulant l'ensemble des organisations syndicales.

Le renforcement de la CGT (voir partie 1) constitue une priorité et doit mobiliser pleinement nos efforts et nos moyens. Le bilan des mobilisations de 2023, dans la continuité de celui de 2010, met en évidence des manifestations massives mais des difficultés persistantes à élargir et à ancrer durablement la grève.

Cela confirme la nécessité d'un travail syndical approfondi de renforcement, d'ancrage d'implantation et de construction militante dans les entreprises et les lieux de travail.

L'enjeu n'est pas uniquement quantitatif, mais bien qualitatif : il s'agit de construire une CGT composée de syndiqué·es acteurs et actrices de la lutte, capables de s'impliquer dans l'activité syndicale, de renforcer l'organisation et de construire le rapport de force.

Si nous obtenons des luttes gagnantes et des taux de grévistes importants dans des conflits d'entreprises ou dans des administrations, nous sommes beaucoup plus en difficulté pour les conflits interprofessionnels ou même sectoriels.

Par ailleurs, le capital s'est internationalisé et financiarisé et nous avons besoin de renforcer notre capacité d'action européenne et internationale pour gagner.

Du fait de la montée de l'extrême droite dans la société, dont les idées se diffusent largement, notamment à droite, les rapports de classe s'exacerbent, avec un patronat de plus en plus arrogant, autoritaire et décomplexé.

Celui-ci refuse désormais de négocier réellement, et commence à se compromettre avec le RN. Il nous faut absolument travailler sur ces points faibles pour inverser et renforcer le rapport de force à l'avenir. Mais il nous faut aussi montrer que notre projet de transformation de société est une meilleure réponse à la crise du capitalisme que le projet raciste de l'extrême droite.

3.1. Regagner le « tous et toutes ensemble »

3.1.1. Regagner la culture de la grève

La grève est un outil central pour l'élévation du rapport de force et de confrontation entre travail et capital. Ce n'est pas un objectif en soi, elle vise à atteindre un but précis : gagner la réalisation de nos revendications.

Elle se construit et constitue l'expression d'une prise de conscience : seul le travail est producteur de richesses, sans notre travail, la machine économique s'arrête.

Pour se donner le maximum de chances de gagner, un mouvement doit veiller à élargir autant que possible sa base pour créer les conditions d'une action majoritaire et unitaire, y compris des Ictam. Ce qui signifie aussi une gradation et une stratégie des formes de mobilisations, ayant pour objectif la grève y compris reconductible. Cela passe aussi par la participation aux manifestations, la visibilité de la mobilisation via les entreprises et les services, l'affichage devant les sites et les entreprises, sur les réseaux, etc.

Du fait du développement des secteurs tertiaires et des services, nous devons travailler les stratégies dans l'ensemble des secteurs et sortir des conceptions délégataires ou d'avant-garde, faisant reposer sur quelques secteurs clés la responsabilité de bloquer l'économie. Entrer dans l'action syndicale, faire grève, participe à faire prendre conscience aux travailleur·ses de leur force. Une réflexion doit être menée sur les caisses de grève, leur mise en place et leur fonctionnement dans la CGT.

3.1.1.1 L'ancrage des luttes

Avoir des revendications concrètes et immédiates pour ancrer la mobilisation et gagner à tous les niveaux

Pour mobiliser, efficacement, il est impératif de s'appuyer sur la réalité du travail et sur les problématiques concrètes rencontrées par les salarié·es. On ne fait pas grève seulement par solidarité mais parce que l'on sait que l'on est directement touché·e, Pour étendre la mobilisation nous avons besoin de montrer très concrètement l'impact d'une réforme pour chacune et chacun, par exemple en créant des simulateurs utilisables selon sa situation et dans une perspective de politisation des revendications.

Il faut aussi mettre en avant et former sur nos propositions pour contrer le discours selon lequel « il n'y a pas d'alternative ». Les propositions en matière de justice fiscale (taxe Zucman, réelle progressivité de l'impôt, réforme de l'héritage), de remise en cause des 211 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises et des 466 milliards d'euros de loi de programmation militaire, ou celles de financement des retraites démontrent qu'il n'y a aucune fatalité à la régression sociale.

Les journées d'action interprofessionnelles doivent s'appuyer sur des appels de branches et d'entreprises et dans les services (administrations, collectivités territoriales, établissements publics, etc.) avec des revendications concrètes. Il faut décliner systématiquement les revendications générales à tous les niveaux, de l'entreprise ou du service,

à la branche et dans l'interprofessionnel. Une journée interprofessionnelle doit toujours permettre de faire coup double : gagner au niveau national et dans le service, l'entreprise ou le territoire. De même, une lutte locale doit aider à la compréhension des enjeux nationaux.

Ainsi, pendant la mobilisation contre la réforme des retraites, les secteurs qui ont basculé en grève reconductible avaient souvent des revendications professionnelles complémentaires (départs anticipés, salaires, conditions de travail…).

De même, s'il est très compliqué de mobiliser les salarié·es contre l'austérité budgétaire de façon générale, il est beaucoup plus efficace de travailler des cahiers revendicatifs très concrets, avec les salarié·es et en proximité, c'est-à-dire dans les entreprises en prime abord (avec les syndicats/sections) puis sur un bassin d'emploi donné (avec les UL) et sur l'ensemble du territoire (UD et CR) : nombre de lits d'hôpitaux ou de classes d'école menacées qu'on voudrait rouvrir… Les salarié·es font grève quand ils et elles sentent que la victoire est possible, avec des revendications concrètes, mesurables et accessibles. Nous devons faire le lien entre le quotidien et les questions politiques dans nos interventions et tracts (par exemple sur les enjeux des PLF et PLFSS).

Il faut donc toujours bien préciser l'objectif revendicatif et ne jamais programmer « une date pour une date », avec des actions pouvant être vécues comme du témoignage. Il faut donc toujours avoir comme priorité de renforcer l'unité des mobilisations en harmonisant les dates d'action, en appui aux journées professionnelles, et en encourageant des initiatives communes entre professions.

Pour chaque journée de mobilisation, nous devons avoir la capacité d'expliquer ce que nous allons chercher et comment, pour ensuite valoriser le résultat obtenu. Et dès lors qu'il s'agit d'un objectif interprofessionnel, il doit être décliné concrètement par des cahiers revendicatifs utiles et utilisés sur les lieux de travail, en profitant ainsi de ces journées d'appel interprofessionnel pour faire monter des revendications professionnelles et renforcer la confiance dans l'efficacité de la lutte collective.

Il nous faut amplifier notre capacité à définir, dans chaque secteur professionnel, un agenda revendicatif avec la stratégie de lutte correspondante, qui nourrisse et renforce les batailles interprofessionnelles en s'émancipant des agendas gouvernementaux et patronaux.

Valoriser nos luttes des enjeux d'intérêt général et développer l'ancrage dans le territoire

Le fait de transformer la bataille contre la fermeture d'une usine, d'une CPAM, d'un bureau de poste, d'une ligne de train, d'un hôpital ou d'une école en enjeu de tout un territoire, est un ingrédient très important pour la victoire.

Par exemple, la bataille emblématique pour le centre hospitalier de Laval (Mayenne) a permis le maintien des lits et 50 emplois statutaires, par la lutte croisée de l'ensemble des acteur·ices, professionnel·les, patient·es, usager·es et structures interprofessionnelles au sens large.

La lutte qui lie professionnel·les, usager·es et élu·es peut permettre de gagner ! Il faut généraliser la création de ces réseaux. Pour cela, l'apport de nos UL et UD est essentiel, ce qui souligne la nécessité pour les syndicats de participer à leurs travaux et de les faire vivre.

Les organisations (UD, FD) de la CGT déclineront chaque journée d'action interprofessionnelle avec des appels professionnels et de syndicats, construits à partir de revendications propres à l'entreprise, au service et/ou la profession, en intégrant la démarche de consultation des salarié·es.

Nous développerons les cahiers revendicatifs territoriaux s'appuyant sur les repères revendicatifs actualisés (en matière de santé, transports, logement, services publics, emploi/industrie, etc. intégrant les revendications spécifiques), notamment à l'occasion des congrès d'UD ou d'UL et des conférences régionales. Nous devons développer des comités qui rassemblent les professionnels, les usager·es, élu·es, partis politiques, associations, pour construire ensemble ces cahiers revendicatifs territoriaux.

Nous définirons et impulserons dans chaque secteur professionnel un agenda revendicatif, avec une stratégie de lutte correspondante, convergente et valorisée notamment à l'occasion des congrès de fédérations.

En s'appuyant sur les projets CGT et les repères revendicatifs, nous construirons des formations syndicales et journées d'études intégrant l'histoire des mouvements sociaux sur les expériences gagnantes dans le privé comme dans le public, la grève, le droit de grève.

3.1.1.2 Faire converger les luttes

Les processus professionnels sont nécessaires. Pour faire converger les luttes, il s'agit d'abord de les construire, de structurer et coordonner une démarche revendicative. Nous devons dépasser le débat des dates de mobilisations.

La convergence ne se décrète pas d'en haut à partir d'une feuille blanche mais se construit à partir d'une stratégie d'unification avec les syndicats. Pour cela, il faut commencer par développer les luttes.

Mieux vaut partir des luttes existantes dans les entreprises et services que de tout miser sur des dates venues d'en haut, très faibles et parfois hors-sol, qui manquent d'ancrage ou ne le nourrissent pas. Cela peut se traduire par des appels professionnels les jours de mobilisation interprofessionnelle, avec un cahier revendicatif clair et fort et/ou par des dates professionnelles propres.

En cas de départ en grève dans un secteur, il nous faut travailler à l'étendre dans d'autres branches, ce qui suppose un travail plus poussé et coordonné entre syndicats, UD, UL, fédérations… Comme le disent les manifestant·es : « Ne nous regardez pas, rejoignez-nous ! » Il est nécessaire de travailler étroitement entre organisations, pour passer du soutien à l'extension de la grève : une lutte locale peut permettre de convoquer une assemblée générale pour organiser la grève dans l'entreprise voisine et/ou du même secteur d'activité, où les salarié·es sont confronté·es à la même problématique (salaires trop bas, menaces sur l'emploi, discrimination…).

Pour rassembler largement, nous devons nous adresser à l'ensemble des salarié·es, des retraité·es, privé·es d'emploi et jeunes, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour créer les conditions d'une convergence stratégique sur des revendications communes. Ce qui est indispensable mais de plus en plus difficile, tant le patronat a explosé les collectifs de travail et fait tout pour opposer les travailleuses et travailleurs entre elles et eux, notamment entre précaires et titulaires, y compris dans la fonction publique, donneurs d'ordres et sous-traitants, Ictam et ouvrier·es/employé·es, salarié·es en présentiel

et en télétravail… La sous-traitance est l'un des facteurs important morcellement de la communauté de travail. Elle conduit aujourd'hui par exemple à l'usage abusif du statut d'autoentrepreneur.

Une revendication généraliste venue d'en haut peut parfois être vécue comme trop floue, contrairement à la prise en compte de l'ensemble des revendications spécifiques, définies par les salarié·es concerné·es.

Ainsi, la CGT se bat pour la réduction du temps de travail mais cette revendication générale nécessite des batailles spécifiques pour les posté·es, les salarié·es en horaires collectifs, les temps partiels subis mais aussi pour les Ictam, celles et ceux en forfait jour ou en télétravail.

De même, les modes d'actions doivent être adaptés. Un·e intérimaire, un·e salarié·e en emploi discontinu, un·e cadre, un·e contractuel·le ou un·e salarié·e en télétravail n'ont pas toujours les mêmes possibilités de mobilisation, d'où l'importance de définir des modes d'actions qui leur conviennent et qui fassent sens dans leur métier, pour contrer la répression patronale et sa stratégie de division des salarié·es. Enfin, il faut prendre en compte les grévistes « invisibilisé·es » car assigné·es à leur poste, par exemple le personnel hospitalier soumis à la permanence des soins.

29 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT soutiendra et développera le travail commun entre syndicats, professions et territoires à travers des outils de coordinations de lutte comme des formations, des collectifs thématiques, des cartes interactives de luttes…

En partant de la grève d'un secteur ou d'une entreprise, la CGT avec ses organisations travaille à l'étendre dans les entreprises voisines ou autres professions.

3.1.2. Construire démocratiquement les mobilisations avec les salarié·es et les syndiqué·es

Pour rassembler et tenir dans la durée les revendications, la stratégie et les modes d'actions doivent être largement débattus et décidés à partir des assemblées générales des syndiqué·es, puis des AG des salarié·es, pour rechercher l'unité syndicale. Il nous faut la gagner par notre stratégie du salariat rassemblé en se concentrant sur les collectifs de travail, y compris dans leur diversité (communautés de travail, de site, de professions…) et leur spécificité (ouvrier·es, employé·es, intérimaires, précaires, Ictam, travailleur·ses non salarié·es…). Les AG de salarié·es sont un lieu d'apprentissage et d'exercice de la démocratie sociale.

Nos plus de 600 000 syndiqué·es sont un atout essentiel dans le rapport de force. Il nous faut travailler pour leur permettre de s'impliquer davantage au quotidien et faire en sorte que le fonctionnement ne repose pas sur un noyau dur de militant·es ou d'élu·es et mandaté·es.

La première étape d'une mobilisation, c'est de s'assurer de l'information et de l'implication de l'ensemble des syndiqué·es : construire les revendications partagées avec les syndiqué·es et les salarié·es ainsi que la stratégie à mettre en place avec elles et eux et leur donner un rôle dans le développement de leur mobilisation.

Le travail ne doit pas reposer sur les seul·es secrétaires générales et généraux ou sur une équipe réduite. Cela peut passer par la désignation de référent·es, par exemple référent·e de proximité ou par thème, Ictam, femmes-mixité… Ces dispositifs doivent favoriser l'élargissement du collectif militant et la diffusion des responsabilités.

30 / **RÉSOLUTIONS**

Nous devons donner les moyens à nos syndiqué·es d'être réellement autrices et auteurs, actrices et acteurs, décideuses et décideurs. Cela nécessite de les former, les informer, les consulter et leur donner des responsabilités concrètes, à leur niveau, pour mieux partager les missions. Les organes dirigeants de nos organisations veilleront à rédiger et à transmettre des comptes rendus de leurs réunions pour permettre une bonne information et une bonne participation des camarades concerné·es.

3.1.3. La nécessaire unité des travailleurs et travailleuses

L'unité syndicale, l'unité de tou·tes les salarié·es dans leur diversité, est un des moyens de gagner. Les divisions syndicales sont souvent organisées par le capital pour casser les rapports de force et les mobilisations. À l'inverse, la mobilisation contre la réforme des retraites le confirme : pour massifier les mobilisations, l'unité syndicale est indispensable.

L'unité à la base et l'unité entre organisations syndicales se construisent parallèlement. Très souvent, c'est la colère et la détermination des travailleurs et des travailleuses qui soude l'unité syndicale, comme cela s'est passé en 2023 contre la réforme des retraites ou en septembre 2025 contre un budget austéritaire.

Quand le mouvement monte « d'en bas », tout le monde est obligé d'en être ! Pour être efficaces, les appels interprofessionnels intersyndicaux doivent être déclinés dans les territoires, les services, les professions mais aussi sur les lieux de travail, face au patron. Cela nous a manqué pendant la mobilisation pour les retraites.

Alors que trop souvent, certaines organisations font primer leurs intérêts électoralistes sur la défense des intérêts des travailleurs et des travailleuses, la CGT se bat toujours pour l'unité de ces dernier·es, ingrédient déterminant pour la victoire. Il faut être clair, appeler à une journée d'action et/ou de grève ou défendre une plateforme revendicative commune ne signifie pas que les différentes organisations seraient subitement d'accord sur tout, loin de là.

Face au patronat et au gouvernement, il faut faire primer ce qui nous rassemble sur ce qui nous divise. Cela ne signifie certainement pas, non plus, renoncer à nos propres revendica-

tions et analyses ou d'en rabattre sur le rapport de force. D'ailleurs, lorsque l'unité n'est pas possible, la CGT prend toujours ses responsabilités et enclenche les mobilisations. L'unité n'est pas frein à la construction du rapport de force mais au contraire constitue un levier.

31 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT continuera à chercher et encourager l'unité syndicale, dans les mobilisations comme dans les négociations, et à la décliner à la base, sans renoncer à ses propres revendications.

3.1.4. Penser la diversité des modes d'action et de mobilisation

Le meilleur mode d'action est celui qui rassemble la masse. Dans certaines conditions, une pétition massivement signée peut être un levier aussi efficace pour lancer un mouvement qu'un appel à la grève reconductible non travaillé avec les salarié·es et suivi seulement par quelques-un·es. Toutefois, la grève lorsqu'elle bloque l'activité, permet d'imposer un rapport de force décisif face au capital.

Assurer la diversité des modes d'action est un moyen de rechercher l'implication du plus grand nombre et de faire monter crescendo la mobilisation, grâce à des étapes réussies qui renforcent la confiance pour la lutte, afin d'amener à la grève massive. Ces formes d'expression ne sauraient se substituer à la construction de mobilisations ancrées dans les lieux de travail.

3.1.4.1 Dynamiser nos manifestations

Ainsi la dynamique revendicative doit s'appuyer sur une animation qui donne envie de la rejoindre. Cela suppose de travailler la dimension politique de nos mobilisations, mais aussi leurs capacités à être vivantes, incarnées et entraînantes. À l'image du succès du slogan « On est la CGT ! », de « La retraite à 60 ans » des Vulves assassines ou des chorégraphies des Rosies, il nous faut retravailler l'animation de nos manifestations, avec des chants et des slogans dynamiques exprimant nos revendications, tout en faisant de la pédagogie.

Il ne faut pas hésiter à développer une animation vivante et pertinente, avec la participation des collectifs jeunes qui peuvent leur donner envie et aux salarié·es de manifester avec nous. Ces formes d'expressions variées peuvent être utilisées pour renforcer la visibilité des mobilisations et non comme substituts à l'action collective.

32 / **RÉSOLUTIONS**

Nous renforcerons les collectifs ALS (animation des luttes et sécurité), dont les dispositifs d'animation des manifestations, construirons un réseau pour mutualiser les initiatives porteuses et former les camarades à l'expression de nos revendications. Les collectifs ALS doivent proposer des actions symboliques fortes pour exprimer notre détermination. Nous devons travailler à diversifier les manifestations pour nous réapproprier nos lieux de travail pendant les luttes.

3.1.4.2 Développer nos moyens d'action numériques

La stratégie numérique est de plus en plus importante dans les mouvements sociaux. Les réseaux sociaux et les plateformes en ligne permettent de mobiliser, de partager des informations et de coordonner les actions de manière rapide et efficace. Cela implique de produire du contenu (vidéos, podcasts, formats courts, témoignages…) pour toucher un public plus large, notamment les jeunes salarié·es.

Le numérique est ainsi un véritable levier de mobilisation mais aussi un outil de diffusion de nos informations, luttes et revendications. Il doit être pensé comme un nouveau champ à investir, qui ne se substitue à aucune autre forme de militantisme. L'enjeu numérique concerne l'ensemble de l'activité syndicale : cela demande une réflexion sur sa démocratisation et sur la sortie des logiciels propriétaires particuliers, pour aller vers des logiciels libres.

Avec nos plus de 600 000 syndiqué·es, nous avons une force d'action numérique considérable, pour peu que nous mettions en place des stratégies coordonnées impliquant nos syndiqué·es. Pour autant, la domination de ces outils par des forces capitalistes qui ont la possibilité de les instrumentaliser, doit appeler toute notre vigilance et capacité de réaction.

Pour conserver une indépendance totale de fonctionnement (notamment vis-à-vis des Gafam), nous utiliserons et ferons la promotion d'outils logiciels libres pour également communiquer avec des moyens dont nous conservons le contrôle et la maîtrise.

33 / **RÉSOLUTIONS**

La Confédération mettra à disposition des organisations et des syndicats des formations à l'utilisation des réseaux sociaux et à la communication. Les organisations CGT se doteront du matériel nécessaire à la réalisation de supports de communication adaptés, pour mobiliser un public plus large.

La Confédération organisera une coordination de nos actions sur les réseaux sociaux pour diffuser nos messages et relayer nos informations, nos publications et nos actions.

Sur validation du CCN, dans les moments à forts enjeux de mobilisation ou en période électorale, un message de la Confédération pourra être envoyé à l'ensemble des syndiqué·es pour les mobiliser. Un bilan sera présenté au congrès suivant.

3.1.4.3 Mettre en place des stratégies anticipées et coordonnées pour bloquer l'économie dans le cadre de mouvements interprofessionnels

Nous devons travailler avec notre Coordination des luttes pour identifier, planifier, et coordonner des actions bloquantes sur l'économie (logistique, réseaux numériques…), travailler des actions coordonnées entre fédérations. Le lien doit également, systématiquement, être réalisé entre syndicats CGT donneurs d'ordre et sous-traitants, pour que les donneurs d'ordre soient contraints de répondre aux revendications des salarié·es mobilisé·es dans la sous-traitance et dans la délégation des services publics, contre des fermetures d'usines, de services, pour les augmentations de salaire, contre les morts et les accidents de travail…

34 / **RÉSOLUTIONS**

Nous réaliserons une cartographie de nos implantations, pour pouvoir coordonner des actions bloquantes sur l'économie, particulièrement par la grève.

À chaque mobilisation interprofessionnelle, nous devons travailler avec l'ensemble des organisations de la CGT, les moyens de coordonner les actions bloquantes de l'économie et les décliner en territoires.

Nous devons développer les liens entre syndicats CGT sous-traitants et donneurs d'ordre. À chaque lutte d'une entreprise sous-traitante, et inversement, le lien doit être fait avec les syndicats CGT du/des donneur(s) d'ordre, pour qu'ils relaient les

revendications, interpellent les directions et pour construire avec eux des actions de mobilisation convergentes.

3.1.5. Développer l'implantation de la CGT dans les grands groupes

Les grands groupes du CAC 40 contrôlent l'économie. Ils concentrent les richesses et le pouvoir. Cependant, l'implantation de la CGT y est en recul. Les emplois d'ouvrier·es/employé·es sont externalisés. Les Ictam sont désormais largement majoritaires dans ces grands groupes, où l'implantation syndicale CGT n'est pas suffisante. Pour prétendre bloquer l'économie, il est indispensable de renforcer notre présence dans les grandes entreprises et grands groupes y compris dans les entreprises du CAC 40 et leurs filiales !

Cette coordination doit concerner l'ensemble des grands groupes, y compris hors CAC 40, qui structurent l'économie, l'emploi et l'investissement sur le territoire. Dans un contexte de désindustrialisation, de financiarisation et de mise en concurrence du travail, la CGT affirme la nécessité de construire des stratégies syndicales à l'échelle des groupes visant le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels, le maintien et le développement des activités et des savoir-faire. Ces stratégies, élaborées par les fédérations en lien avec la Confédération, doivent permettre de porter des revendications coordonnées à l'échelle des groupes, notamment en matière de politique industrielle, de conditions de travail, de salaires, de transition écologique et de droits d'intervention des salarié·es sur les choix stratégiques.

35 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT doit systématiser la désignation de coordinatrices et coordinateurs de groupes, ainsi que le travail commun entre les différentes fédérations concernées, pour aboutir à une vraie coordination du travail syndical à l'échelle du groupe.

Nous devons cibler les sites/filiales dans lesquelles une stratégie collective est nécessaire pour gagner une implantation CGT, avoir un agenda revendicatif commun, faire vivre le réseau d'administrateurs et administratrices salarié·es pour centraliser les informations économiques stratégiques et coordonner nos interventions, par exemple pour qu'un groupe reprenne une entreprise menacée.

Nous travaillerons dans chaque firme multinationale une stratégie CGT industrielle, économique/environnementale et revendicative sur l'ensemble du groupe, couvrant toutes et tous les salarié·es, précaires et sous-traitant·es à l'échelle européenne et internationale.

Le devoir de vigilance, dont peuvent s'emparer les élu·es et mandaté·es CGT dans les instances de groupe (comités économiques européens, comités groupe monde), sera un point d'appui.

Les pouvoirs des élu·es des CSE/CSA/CST doivent être renforcés pour imposer des clauses de responsabilité envers les sous-traitants, ce qui passe notamment par la bataille pour le vote de la proposition de loi des GM&S pour responsabiliser les donneurs d'ordre et protéger les sous-traitants.

3.1.6. Valoriser nos victoires et les multiplier

Pour donner envie de se mobiliser, il nous faut faire la démonstration que la lutte paie. Trop souvent, nous oublions de valoriser nos victoires en nous concentrant uniquement sur le combat. Certes, toute victoire n'est que partielle, temporaire et fragile, car le capi-

tal s'empresse toujours de la remettre en cause, mais il faut absolument la valoriser pour inciter les salarié·es à s'impliquer et donner des perspectives de lutte avec des objectifs atteignables.

Nos tracts ne peuvent se limiter à une litanie de mauvaises nouvelles et à l'inventaire des mauvais coups. Il nous faut aussi être « la CGT des bonnes nouvelles », qui ouvre des perspectives et montre les stratégies syndicales gagnantes. Cette communication est nécessaire au rapport de force.

À l'image de ce que nous avons fait depuis le 53e congrès, il nous faut renforcer notre Coordination des luttes pour valoriser les luttes gagnantes les plus courantes, pour des augmentations de salaires et des embauches notamment et pour multiplier les victoires emblématiques comme Vertbaudet, Gardanne, Valdunes, Fonderie de Bretagne, Chapelle Darblay, le Campanile de Suresnes…

Il faut valoriser les actions de la CGT une victoire juridique par exemple, jusqu'à leur appropriation dans un grand nombre de syndicats, en la popularisant sur les réseaux sociaux. Les organisations de la CGT se doteront de moyens pour l'accompagnement juridique et la communication des sections syndicales dans les entreprises.

36 / RÉSOLUTIONS

Nous renforcerons les moyens humains de notre Coordination des luttes pour :

- mieux faire connaître les luttes et les victoires, notamment sur les réseaux sociaux et autres moyens disponibles ;
- rendre visibles les luttes emblématiques et ce qui les a rendues possible, et toutes autres victoires ;
- accompagner les camarades pour construire des contre-projets et projets alternatifs et en organisant le travail de toute la CGT ;
- développer au maximum le rapport de force en mobilisant l'ensemble du territoire, les donneurs d'ordre et autres entreprises de la chaîne de valeur autour de leur lutte ;
- les accompagner pour mener la négociation au plus haut niveau (direction du groupe, patronat, gouvernement…) :
- les accompagner pour trouver des repreneurs et des moyens de financement en privilégiant des solutions garantissant l'emploi et répondant aux besoins sociaux ;
- développer notre expertise sur les projets de coopératives (Scic, Scop…) ;
- orienter les fonds mutualistes, de la protection sociale et de l'économie sociale et solidaire (ESS) vers le financement de reprises d'entreprises par les salarié·es ;
- organiser la solidarité des autres professions et territoires ;
- coordonner les syndicats CGT pour trouver des débouchés économiquement viables et socialement responsables aux entreprises que nous réussissons à sauver.

3.2. Sortir de l'institutionnalisation

Les lois « travail » ont fait beaucoup de mal au syndicalisme. Le nombre de représentant·es du personnel a chuté, les mandats de proximité ont été supprimés et les tâches se sont concentrées sur quelques élu·es du CSE, CSA et CST, supposé·es tout maîtriser et représenter des milliers de salarié·es, sur des périmètres géographiques trop grands, qu'ils et elles ne peuvent plus rencontrer. L'institutionnalisation du syndicalisme contribue à l'affaiblissement de celui-ci et donc du rapport de force.

De fait, d'après la Dares, la part des élu·es déclarant passer beaucoup de temps en réunion a bondi de 31 % à 59 % entre 2017 et 2023. La participation aux instances doit s'articuler avec l'action collective. Le principe de faveur a été supprimé dans beaucoup de domaines et la négociation a été décentralisée dans l'entreprise, avec la possibilité de déroger aux accords de branche ou à la loi, et même celle de « négocier » des accords sans syndicat, dans les entreprises de moins de 10 salarié·es, ou celles de moins de 50 sans délégué·e syndical·e ni mandaté·e au CSE par une organisation syndicale.

Parallèlement, les possibilités de licencier et de faire du chantage à l'emploi se sont multipliées : accords de performance collective, ruptures conventionnelles collectives, barèmes Macron pour licencier abusivement…

Résultat : la pression et le chantage à l'emploi pèsent toujours plus fortement sur les représentant·es du personnel, tandis que le patronat vise toujours davantage à plier les syndicats à son agenda. Les burn-out de représentant·es du personnel se multiplient et les salarié·es sont de moins en moins volontaires pour se présenter aux élections.

3.2.1. Appuyer la négociation par le rapport de force

Une négociation se planifie par une stratégie, même lorsqu'on ignore les intentions de la « partie adverse » ou en l'absence de rapport de force favorable.

Le droit à la négociation collective est une conquête issue des mobilisations de 1936. Pour reprendre la main, le patronat s'est appliqué à détricoter ce conquis en inversant la hiérarchie des normes et en nous éloignant des salarié·es pour nous forcer à négocier à froid des reculs sociaux.

Pour la CGT, la négociation se conçoit toujours appuyée sur le rapport de force, ce qui commence par l'information permanente des travailleurs et travailleuses, pour qu'ils et elles

puissent décider à toutes les étapes. N'oublions jamais que gagner une négociation peut se révéler déterminant pour la réussite de tout le mouvement social, pas seulement localement.

37 / RÉSOLUTIONS

Le congrès décide :

- d'appuyer la négociation par la construction du rapport de force des salarié·es pour en faire un outil de conquête sociale ;
- de poursuivre la bataille pour l'abrogation des ordonnances travail et pour le rétablissement de la hiérarchie des normes ainsi que celle pour l'abrogation de la Loi de transformation de la fonction publique, et celle du timbre fiscal conditionnant la saisine des conseils de prud'hommes et du pôle social ;
- de chercher l'unité syndicale, dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses, pour pouvoir négocier à partir des revendications syndicales au lieu d'amender les propositions patronales ;
- d'informer systématiquement les salarié·es sur le contenu des négociations et de consulter les syndiqués – et si possible les salarié·es – concernant les revendications à porter et la position à adopter ;
- d'organiser des formations syndicales selon le programme développé par la CGT et ses organisations ;
- de mieux utiliser le lien entre tou·tes nos mandaté·es et/ou d'organiser leur mise en relations, et notamment du Cese et des Ceser, organismes de formation professionnelle, conseils d'administration des entreprises, comités européens, Prud'hommes…
- d'accompagner les syndicats en déployant des kits de négociation « égalité professionnelle » et « salaires » (NAO), mais aussi sur d'autres thèmes, en lien avec les fiches repères revendicatifs CGT, notamment les questions de santé au travail, de handicap, de lutte contre le racisme au travail et toutes les formes de discrimination…
- de donner de la visibilité et de l'ampleur aux batailles menées par les syndicats, via des campagnes confédérales, fédérales ou territoriales sur les grands sujets revendicatifs de négociation comme les salaires, l'égalité professionnelle, les départs anticipés, les conventions collectives nationales…

3.2.2. Mieux accompagner nos élu·es et mandaté·es et gagner de nouveaux droits

Pression de l'employeur, technicité et diversité des sujets, éloignement des salarié·es… Il est de plus en plus dur d'être élu·e et mandaté·e, notamment dans les mandats en entreprise, service et administration.

La formation des élu·es et mandaté·es est un marché et un secteur stratégique investi par de nombreuses officines pour orienter ou plutôt désorienter leur action. Nous devons donc renforcer considérablement notre action syndicale en matière de formation, d'information et d'accompagnement de nos élu·es et mandaté·es.

La CGT revendique l'obtention de droits syndicaux spécifiques pour les militant·es et mandaté·es privé·es d'emploi, ou dans des situations de travail précaire, afin qu'elles et ils puissent exercer pleinement leur mandat, accéder aux informations et participer aux instances comme tout·e représentant·e des travailleuses et travailleurs.

38 / **RÉSOLUTIONS**

Nous devons faire vivre la charte de nos élu·es et mandaté·es. Nous devons former l'ensemble de nos élu·es et mandaté·es, dans le privé comme dans le public, via des formations de la CGT et refuser celles communes entre patronat, employeurs et syndicats. Nous devons veiller à réunir nos élu·es et mandaté·es. Tou·tes les élu·es CGT doivent effectuer la formation de prise de mandat. La Confédération et les fédérations mettent à disposition des syndicats des outils pratiques de prise de mandat.

Nous utiliserons notre entreprise de presse, la Vie Ouvrière, et la presse des organisations spécifiques (Vie Nouvelle pour l'UCR, Options pour l'Ugict) pour mettre à disposition de nos élu·es et mandaté·es toute l'information et l'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs mandats, notamment d'un point de vue juridique, et mieux mutualiser les savoir-faire (accords types, foires aux questions, assistance sur la convention collective, assistance juridique…). Nous mènerons une campagne d'abonnements de nos élu·es et mandaté·es à la RPDS.

Nous devons mettre en œuvre une vigilance sur le respect des droits syndicaux dans les entreprises et établissements. Nous devons regagner du temps syndical, pour agir et construire avec les travailleurs et travailleuses en veillant à le répartir.

Il nous faut gagner du droit syndical et l'accès aux activités sociales et culturelles pour les salarié·es des petites et moyennes entreprises (PME), des très petites entreprises (TPE) et/ou précaires.

La CGT œuvrera à gagner du droit syndical pour tous les mandats interprofessionnels, opposable à tous les employeurs, et des droits à représentation pour les travailleuses et travailleurs privé·es d'emploi et précaires.

Il est nécessaire de développer et finaliser des outils communs : plateforme concernant les activités sociales et culturelles, projet de plateforme d'accompagnement juridique des syndicats, nouvelle formule RPDS/NVO pour nos syndicats, élu·es et mandaté·es… Le pôle DLAJ (droits, libertés, actions juridiques) mettra à disposition des syndicats des outils à jour pour tenir tête efficacement aux employeurs.

Nous travaillerons à obtenir de nouvelles prérogatives pour les IRP (CSE, CSA et des CST) ou structures équivalentes, afin d'imposer au patronat des clauses de responsabilité envers les sous-traitants.

3.2.3. Imposer notre agenda revendicatif

Pour ne pas être soumis·es à l'agenda patronal et législatif, il nous faut imposer notre agenda revendicatif, dont les priorités sont définies avec les syndiqué·es et les salarié·es. Chaque année, l'assemblée générale des syndiqué·es doit nous permettre de définir les batailles prioritaires que nous voulons mener et les droits que nous voulons arracher, pour être à l'offensive sans attendre que les employeurs définissent leurs thèmes de négociation.

Ces revendications peuvent être définies à l'issue d'une consultation des salarié·es, ce qui constitue une première étape du rapport de force, afin de dérouler une campagne complète sur le sujet. Cela nécessite de définir un plan d'action en priorisant les axes revendicatifs.

Les dates de l'agenda revendicatif sont aussi des leviers pour imposer nos thèmes : 8 mars pour l'égalité salariale dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, 21 mars contre le racisme, 28 avril pour la santé au travail, 25 novembre contre les violences sexistes et sexuelles, 18 décembre pour les droits des migrant·es…

Chacune de ces journées est l'occasion d'interpeller les employeurs dans les entreprises et les branches, sur nos revendications. Par exemple en matière de salaires, il ne faut certainement pas attendre la date des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour faire monter la conflictualité. Les meilleurs accords sont ceux que l'on obtient à l'issue d'une lutte !

39 / **RÉSOLUTIONS**

Les salarié·es seront consulté·es pour définir l'agenda revendicatif, particulièrement sur les NAO et l'agenda social des collectivités, avec le soutien de toutes les structures CGT.

Nous construirons nos mobilisations sur les thèmes interprofessionnels aux dates récurrentes et régulières, pour en faire un cahier revendicatif dans les entreprises et services.

Nous défendrons le 1er Mai comme jour chômé et férié, face aux reculs que tente d'imposer l'alliance de la droite et de l'extrême droite. Nous lui redonnerons sa dimension de lutte unitaire, internationaliste, antifasciste, pour la paix, l'extension de nos droits dans les entreprises, services et professions. Nous en ferons un point d'orgue dans l'ensemble des luttes locales, en faveur de notre projet de société d'émancipation des salarié·es par le travail.

3.2.4. Prioriser le temps avec les travailleurs et travailleuses

La multiplication des réunions institutionnelles nécessite une revue des mandats et des responsabilités, très nombreux à tous les niveaux : entreprise, branche, territoire, interprofessionnel et national. Chaque mandaté·e doit faire partie d'un réseau animé par un·e référent·e responsable, pour faire circuler les informations et pour articuler ces mandats avec nos revendications dans tous les domaines. Cette organisation doit viser à reconnecter les mandaté·es aux salarié·es et à éviter leur intégration dans les logiques institutionnelles.

Ainsi, le temps syndical doit tendre vers la règle des trois tiers et réparti entre :

- les rencontres avec les syndiqué·es et les salarié·es ;
- l'organisation des luttes, la vie du syndicat y compris les structures de la CGT et la montée du rapport de force nécessaire ;
- les réunions avec le patron et/ou les administrations.

De même, il faut lutter contre la centralisation des IRP, qui peuvent de ce fait se retrouver éloignés des établissements où sont présent·es les travailleurs et les travailleuses. Nous revendiquons le retour des DP, instance de proximité dans tous les établissements, ainsi que des CE et CHSCT.

40 / **RÉSOLUTIONS**

Les organisations CGT prioriseront le temps passé avec les salarié·es et les syndiqué·es dans l'exercice des mandats.

Il convient de mieux coordonner chaque réseau de mandaté·es, par l'échange d'informations, des réunions régulières et des journées d'études thématiques, afin de renforcer la cohérence de l'action syndicale et la circulation des expériences de lutte.

La CGT œuvrera au rapprochement des instances au plus près des lieux de travail, contre la centralisation des CSE loin des établissements où s'exerce le travail, pour y gagner des temps d'échange direct entre représentant·es du personnel et salarié·es.

3.2.5. Poursuivre l'offensive sur les formes de la négociation et imposer notre conception de la négociation collective

Il n'est plus acceptable que les négociations aient lieu sur la base du document rédigé par le patronat, que le patronat en assure le secrétariat et la présidence et que cela ait lieu dans ses locaux !

Le « paritarisme » doit cesser d'assurer la prédominance patronale, sous forme d'un droit de veto, avec en plus des directions générales qui « oublient » qu'elles sont sous gouvernance paritaire.

L'accord national interprofessionnel sur les groupes de protection sociale (GPS) a, par exemple, conforté le rôle et la place des administrateurs syndicaux et administratrices syndicales. À nous de le faire respecter dans l'ensemble des organismes paritaires.

La loyauté de la négociation exige que les parties soient à égalité : syndicats et patronat doivent en assurer la présidence et le secrétariat à tour de rôle et les négociations doivent avoir lieu dans un endroit neutre, hors du Medef, ou alternativement au siège des organisations représentatives.

Nous allons questionner tous les accords pour remettre en cause cette forme de paritarisme qui assure la prédominance patronale, sous forme d'un droit de veto. Ainsi, à l'Unédic, les revalorisations de l'indemnisation du chômage ne doivent plus dépendre du veto patronal, et à l'Agirc-Arrco, les règles de revalorisation de pension de retraite complémentaire doivent être interrogées en vue de la négociation de 2027.

Nous portons cette revendication au niveau interprofessionnel, mais il nous faut aussi la porter et la mettre en œuvre pour les négociations de branche et d'entreprise. Pour garder la main, le patronat joue sur la division syndicale. Partout où c'est possible, gagnons des plateformes revendicatives unitaires intersyndicales dans les négociations, ce qui permet d'imposer de négocier sur la base du document syndical et évite les stratégies de cavalier seul de la part des autres organisations syndicales.

41 / **RÉSOLUTIONS**

La négociation interprofessionnelle ne peut se résumer à un agenda social imposé par le patronat, il faut revoir en profondeur les règles de la négociation interprofessionnelle, imposer l'agenda et les sujets syndicaux, obliger le patronat à négocier à partir des textes et projets d'accord syndicaux. La tenue des séances de négociation elle-même doit être revue : leur présidence doit alterner entre syndicats et patronat, le secrétariat et le lieu doivent être neutres, pour un traitement équitable.

Il nous faut également décliner et adapter ces propositions à l'échelle de la branche et des entreprises, afin de revenir au plus favorable pour les salarié·es.

Nous renforcerons notre réseau des administratrices et administrateurs CGT, ferons respecter la charte des élu·es et mandaté·es et organiserons des réunions régulières de coordination, afin de structurer une intervention revendicative dans les instances.

3.2.6. Repolitiser les activités sociales et culturelles et renforcer notre intervention à travers l'éducation populaire

Dans la continuité du 51e congrès rappelant le droit aux vacances pour tous et du 53e congrès appelant à l'élévation des consciences, la commission confédérale Culture, sports, éducation populaire et tourisme social a dressé un état des lieux de l'éducation populaire, à partir d'un questionnaire adressé aux UD et fédérations.

Cette démarche, inscrite dans une réflexion plus large sur le rôle de l'organisation, vise à renforcer l'éducation populaire comme levier d'engagement militant, d'émancipation collective, et d'élévation de la conscience de classe au-delà du seul cadre de la formation syndicale. À ce titre, la Confédération encourage la réappropriation par les organisations de l'outil Ancav-SC, dans la continuité de la nouvelle feuille de route adopté au CCN du 27 août 2025, pour le droit aux vacances pour toutes et tous et l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives.

La synthèse nationale a mis en évidence la richesse et la diversité des pratiques existantes, tout en révélant des difficultés récurrentes, telles que le manque de moyens, une

mobilisation insuffisante, une faible mutualisation et une visibilité limitée des initiatives.

Il faut encourager la diversité des pratiques existantes et lutter contre la remise en cause, ces dernières décennies, de tous les conquis ouvriers, des financements publics par les CAF, des centres sociaux, des colonies de vacances pour les jeunes.

Ce travail collectif doit permettre de dégager des constats partagés, d'identifier des orientations stratégiques et de formuler des pistes d'action concrètes afin de structurer, renforcer et inscrire durablement l'éducation populaire comme un levier central de l'action syndicale de la CGT au service de notre projet de transformation sociale.

Les activités sociales et culturelles sont une conquête issue de la Libération et du programme du Conseil national de la Résistance. Pourtant, elles sont de plus en plus dépolitisées, vidées de leur dimension émancipatrice et limitées à une offre de consommation. Les activités sociales n'ont pas vocation à pallier un manque de pouvoir d'achat. Par ailleurs, notre capacité à proposer des activités sociales et culturelles de qualité joue un rôle central dans les campagnes électorales pour les IRP, notamment les CSE. Il nous faut donc soigner cet aspect.

42 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT poursuivra son engagement à faire de l'éducation populaire un levier central d'émancipation collective et de transformation sociale, à travers des activités sociales et culturelles, à l'exemple de la Caisse centrale des activités sociales (CCAS) des industries électriques et gazières (IEG), ou du Comité central du groupe public ferroviaire SNCF qui proposent un large choix d'activités non marchandes.

Elle proposera à tou·tes ses élu·es et mandaté·es d'agir pour réorienter l'utilisation des dotations ASC des entreprises vers des activités émancipatrices et de développer des activités collectives permettant les échanges et les rencontres entre tou·tes les salarié·es. L'objectif est également de soutenir l'économie sociale et solidaire (ESS), à commencer prioritairement par les associations de notre réseau national Ancav-SC, mais aussi dans les entreprises reprises ou créées par des syndiqué·es CGT, comme la Société coopérative provençale des thés et infusions (Scop-Ti), connue sous la marque 1336.

Nous développerons notre réseau des CSE, CSA/CST, par exemple en organisant durant le mandat une rencontre des mandaté·es et en mettant à disposition une lettre électronique dédiée aux activités sociales et culturelles.

Nous lutterons pour gagner des droits aux activités sociales et culturelles pour les salarié·es des entreprises de moins de 10 salarié·es, à l'instar de ce qui existe déjà dans certaines branches.

3.3. Penser et agir à l'échelle internationale

La mondialisation libérale met en concurrence les travailleur·ses et fragilise les droits sociaux. Face à cela, il est indispensable de construire des solidarités internationales afin de défendre les intérêts des salarié·es, promouvoir la justice sociale et lutter contre le dumping social et environnemental, avec le chantage permanent à la délocalisation et au prétendu « coût du travail ». L'action syndicale ne peut se limiter au cadre national : elle doit s'inscrire dans un rapport de force globalisé.

Alors qu'une internationale d'extrême droite se met en place, en alliance avec le capital, ou même en son sein, pour attaquer « à la tronçonneuse » l'ensemble des normes et généraliser la loi du plus fort, il nous faut renforcer notre stratégie à l'échelle internationale.

3.3.1. S'organiser pour agir sur les multinationales

Le chiffre d'affaires des multinationales dépasse le PIB de la majorité des pays. Leurs dirigeant·es, qui ne sont pas élu·es et ne rendent de comptes qu'aux actionnaires, sont pourtant plus puissant·es que la majorité des chef·fes d'État et ont un impact social et environnemental considérable.

La France compte 200 grandes firmes multinationales de plus de 5 000 salarié·es, extrêmement internationalisées car leur chiffre d'affaires est réalisé à 80 % à l'étranger, à commencer par l'Union européenne. Pourtant, face à ces multinationales nous restons, syndicalement, organisé·es comme dans des PME, tandis que les lieux de décision sont souvent très éloignés de nos lieux de rapport de force.

Face à la stratégie globale des multinationales, la CGT revendique le renforcement des prérogatives des comités d'entreprise européens (CEE) et des groupes spéciaux de négociation (GSN) en tant qu'outils de préparation et d'appui aux revendications. Si la négociation reste la prérogative exclusive des organisations syndicales, le CEE doit devenir un lieu d'élaboration stratégique permettant aux syndicats d'imposer des accords-cadres transnationaux (ACT) contraignants. Ces accords doivent garantir une transition écologique juste, la préservation des emplois comme des ressources essentielles et une harmonisation sociale par le haut, en s'appuyant sur un rapport de force coordonné à l'échelle européenne.

43 / **RÉSOLUTIONS**

Pour pallier ces difficultés, il nous faut nous organiser pour agir réellement à l'échelle des multinationales, au niveau où se prennent les décisions, et chercher des coordinations unitaires avec des organisations syndicales d'autres pays qui partagent nos valeurs. Nous devons donc :

- généraliser les comités de groupe Europe et monde dotés de pouvoirs d'interventions ;
- mettre en place de solides coordinations avec l'ensemble des syndicats du monde ;
- exiger des règles contraignantes pour les multinationales (devoir de vigilance, respect des conventions de l'OIT) ;
- mener des campagnes avec notamment nos camarades des pays du sud pour pointer la responsabilité sociale et environnementale des multinationales françaises, perpétuant l'impérialisme ;
- soutenir les salarié·es dans toutes les filiales, y compris dans les pays où les droits syndicaux sont faibles ;
- gagner des droits et moyens pour agir à ce niveau et pour construire un véritable rapport de force mondial face aux multinationales.

3.3.2. Agir à l'échelle européenne

80 % du droit se décide dans les institutions européennes, par des directives qui sont censées être traduites dans le droit français. Les lobbies l'ont bien compris et se sont massivement installés à Bruxelles, où le nombre de lobbyistes dépasse celui des fonctionnaires européen·nes.

Loin du contrôle populaire, la Commission européenne impose l'austérité et l'ouverture à la concurrence des services publics et des marchés. Malgré cela, les batailles que nous avons menées avec la Confédération européenne des syndicats (CES) nous ont permis d'arracher quelques textes synonymes de progrès : la directive salaire minimum, celle sur la transparence salariale, sur les travailleuses et travailleurs des plateformes, sur la protection des travailleurs et travailleuses contre le risque d'exposition à l'amiante, sur les comités d'entreprises européens…

Il faut se donner les moyens de former nos camarades élu·es, notamment aux comités d'entreprise européens (CEE).

Cependant, depuis les élections européennes de 2024, la Commission européenne et le Parlement européen mettent en place une nouvelle alliance entre la droite et l'extrême droite, pour mettre à bas toutes les normes sociales et environnementales, avec notamment la directive Omnibus, qui constitue une véritable course après l'actuel gouvernement des États-Unis.

Pour la Confédération générale du travail, l'échelle européenne est un terrain essentiel de lutte. Les politiques de l'Union européenne influencent directement les droits des travailleur·ses, qui subissent le plus souvent le libéralisme initié.

L'action consiste à :

- intervenir auprès des institutions européennes pour défendre les droits sociaux ;
- s'opposer aux politiques d'austérité et aux dérégulations du marché du travail ;
- promouvoir une Europe sociale fondée sur le progrès social et l'harmonisation des droits ;
- développer des mobilisations communes avec les syndicats européens.

44 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT continuera à s'investir dans la CES, afin d'y renforcer la stratégie revendicative et d'action à l'échelle européenne, pour ne pas laisser Bruxelles aux technocrates et aux lobbies patronaux. Nous œuvrerons à la conquête de majorités sur nos positions, au sein de la CES.

Cet investissement a pour but de porter une stratégie de rupture avec les traités européens qui sanctuarisent la libre concurrence et le profit contre les peuples. La CGT œuvrera à l'unification des luttes sociales pour imposer une autre Europe, celle de la coopération et des droits sociaux de haut niveau, hors du carcan libéral actuel.

Nous développerons la coopération via les comités de frontières, notamment au travers des 45 conseils syndicaux interrégionaux (CSIR) en Europe, installés le long des frontières, dont 10 concernent la France et ses voisins. Nos comités régionaux, unions départementales et parfois structures professionnelles continueront d'agir au sein de ces CSIR.

La CGT œuvrera pour gagner des directives progressistes, mais aussi pour améliorer et transposer correctement celles sur la transparence salariale, la présomption de salariat pour les travailleur·ses des plateformes ou le droit à congés payés lors des arrêts maladie/maternité.

Le rapport de force créé par les luttes syndicales coordonnées au niveau européen peut et doit imposer la mise en application de ces directives.

À l'inverse, nous lutterons contre les directives d'inspiration patronale, du type Omnibus ou dès lors qu'elles sont contraires aux intérêts des travailleur·ses et de la population.

La CGT continuera à travailler sur les directives contre l'exposition à l'amiante, aux agents chimiques à effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques (CMR), aux souffrances au travail dites « risques psychosociaux (RPS) », à la reconnaissance du cancer en maladie professionnelle pour les travailleur·ses de nuit, ou sur le règlement Reach (protection de la santé et de l'environnement face à l'utilisation de produits chimiques dans l'industrie), comme points d'appui à la lutte contre les AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) et pour les étendre à toutes les pathologies liées à une activité professionnelle.

3.3.3. Développer une stratégie pour la paix et le multilatéralisme

La montée de l'extrême droite, le repli sur soi, le nationalisme, le néocolonialisme, la remise en cause du multilatéralisme et la fragilisation de l'ONU conduisent à une explosion des conflits et des dépenses militaires. Le monde du travail sait que « l'économie de guerre »

imposée par le gouvernement se traduit par une baisse du budget des services publics, de la protection sociale et de la transition environnementale et par une remise en cause des droits, de la Sécurité sociale et des libertés ainsi que par une volonté de militariser la jeunesse et les classes populaires.

La CGT réaffirme que le désarmement mondial, à commencer par le désarmement nucléaire, est une composante essentielle du processus de paix, au même titre que le développement économique équitable, le déploiement des droits humains, le renforcement du rôle de l'ONU. Les armes ne doivent pas être des marchandises : leur conception, leur fabrication, leur soutien et leur démantèlement doivent être assurés pour les besoins de la France.

Leur exportation à outrance conduit au surarmement, à la multiplication des conflits, à la déstabilisation de régions entières du globe, au déplacement forcé des populations, à des victimes civiles innocentes. La création d'un Pôle public national de défense (PPND) est une réponse à la maîtrise de toute production en rapport avec les armes.

Il serait gage d'une défense nationale indépendante au service de la Paix, de la protection du territoire et des citoyen·nes. Il doit s'appuyer sur une défense nationale, pour le désarmement, pour le développement et par la diversification. Les choix en matière de défense nationale engagent l'ensemble de la société, il est donc nécessaire d'ouvrir ces questions à la représentation nationale et, plus largement, au débat citoyen.

Nous défendons un juste échange, un commerce international fondé sur la justice sociale et environnementale, conditionnant les droits de douane et les échanges au respect effectif des droits humains, des normes de l'OIT et de la transition écologique.

Le règlement des crises ne peut reposer sur des rapports de force entre États, mais doit privilégier la diplomatie et la culture de la paix, dans le respect du droit international porté notamment par l'ONU. En ce sens, le travail commun dans la CSI permet de défendre le droit international, la justice et une paix juste et durable.

La CGT défend une vision du monde fondée sur la paix, la coopération entre les peuples et le respect du droit international. Les logiques de guerre et de domination économique sont incompatibles avec le progrès social.

Cette stratégie repose sur :

- la promotion de solutions diplomatiques pour éviter les conflits armés ;
- le soutien aux organisations internationales garantissant les droits fondamentaux ;
- la solidarité entre les peuples face aux crises économiques, sociales et climatiques ;
- la défense d'un multilatéralisme fondé sur la justice sociale et les droits humains.

L'objectif est de construire un ordre international plus juste, où les droits des travailleur·ses priment sur les logiques de profit.

Les femmes continuent de faire face à des violences, des discriminations et des inégalités partout dans le monde, notamment en matière d'accès à la santé, à l'éducation, à l'emploi et à la participation politique, pourtant reconnue dans les instances multilatérales mondiales. Plus grave encore, dans les conflits armés, le continuum de violences s'accentue. La CGT défend les droits fondamentaux des femmes, qui doivent être reconnus, garantis et appliqués partout dans le monde. Elle œuvre par la solidarité internationale et l'action collective à faire progresser les droits des femmes, lutter contre toute forme d'oppressions et de crimes.

La CGT exige la sortie de l'Otan et le renforcement de l'ONU. La CGT se doit de mener le débat sur les questions de défense, et de construction d'une vision stratégique alternative assurant la protection des peuples en France et en Europe, basée sur le multilatéralisme et indépendante de l'Otan, sans aucun abandon de souveraineté.

Le débat et les études juridiques doivent également être menés en vue de créer un véritable droit de conscience pour les salarié·es, leur permettant de refuser de participer à la production d'équipement militaire lorsque leur entreprise bascule d'une activité civile vers une activité militaire. Ce droit doit permettre d'éviter toute sanction envers le ou la salarié·e.

Le droit à l'autodétermination est un principe fondamental du droit international selon lequel un peuple peut choisir librement son statut politique et son avenir économique, social et culturel. Il est inscrit dans la Charte de l'Organisation des nations unies et dans plusieurs traités internationaux.

Défendre le droit à l'autodétermination signifie soutenir la capacité des peuples à décider librement de leur avenir politique.

Les conflits internationaux ne sont pas seulement des crises économiques, mais des expressions de rapports de domination coloniaux et néocoloniaux. La CGT affirme que la paix ne peut être durable sans une décolonisation réelle et le respect absolu du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, que ce soit en Palestine, en Kanaky, au Sahara occidental ou face aux velléités impérialistes à travers le monde.

Nous appelons au respect des accords de Nouméa et au soutien des organisations syndicales kanakes dans leur lutte pour une décolonisation pleine et entière, contre le dégel du corps électoral et toute forme de répression coloniale.

La CGT dénonce sans relâche l'impérialisme des États-Unis en Amérique latine aggravé par Trump notamment au Vénézuéla. La CGT réaffirme son soutien au peuple cubain confronté à l'embargo illégal et aux menaces de débarquement militaire.

La CGT appelle à un cessez-le-feu total en Palestine et à mettre fin à l'offensive illégale contre le peuple palestinien, à Gaza comme en Cisjordanie, à stopper le génocide, et œuvre pour mettre en jugement les dirigeant·es israélien·nes pour crimes de guerre.

La CGT appelle la France à mettre tout en œuvre afin de permettre à la Cour pénale internationale (CPI) d'aller jusqu'au bout des mandats d'arrêts prononcés contre les responsables de guerre israélien·nes.

La CGT, avec les citoyen·nes et ONG estime de sa responsabilité d'agir directement et pacifiquement pour soutenir des populations civiles. Ces missions de solidarité civile internationale doivent être poursuivies, défendues et protégées, notamment à travers la coopération avec les syndicats palestiniens et libanais.

La CGT appelle à la protection des flottilles pour Gaza tant que durera le blocus et le génocide et condamne fermement les méthodes cruelles, notamment des violences sexuelles, employées par le gouvernement israélien lors de l'interception illégale des flottilles.

Par ailleurs, la CGT dénonce toutes les tentatives de l'État français de faire taire ou de criminaliser les défenseur·es des droits des Palestinien·nes.

La CGT soutient les campagnes internationales de solidarité avec le peuple palestinien et de pression contre les politiques criminelles menées par Israël, en coopérant avec les organisations CGT engagées dans ces campagnes.

Le désinvestissement et le désengagement des entreprises françaises en Palestine occupée et la demande de sanctions sont au cœur des activités de la CGT. Nous appelons également au boycott des produits fabriqués par les colonies. Le désinvestissement et la demande de sanctions sont deux outils puissants pour mettre fin à l'occupation et à la colonisation. Ils s'attaquent à ce qui constitue l'enracinement d'entreprises dans les colonies et la mise en cause des États qui le permettent. Cette action doit toujours être accompagnée de demandes de sanctions. Depuis des années déjà, la CGT, aux côtés de plusieurs fédérations et d'associations, sont actives au sein d'un groupe de travail travaillant aux désinvestissements d'entreprises françaises en Palestine occupée : campagnes Carrefour, BNP Paribas, tramway de Jérusalem, AXA, etc.

Ces actions visent à dénoncer et faire en sorte que les entreprises qui violent le droit international soient définitivement exclues afin qu'elles soient empêchées de faire des profits sur le dos des droits fondamentaux des Palestinien·nes. La CGT appelle à la prise de sanctions immédiates. Toutes les déclarations empilées par les diplomaties occidentales resteront lettre morte sans sanctions. Nous appelons à la suspension de l'accord d'association UE-Israël. La CGT œuvre également pour empêcher toute livraison d'armes en Israël. Cet effort doit être renforcé.

La CGT soutient les résistances et les voix de la paix israéliennes qui luttent contre la politique d'apartheid et pour la reconnaissance des droits du peuple palestinien.

La CGT dénonce le traitement inhumain des prisonnier·es palestinien·nes documenté par de nombreuses ONG. Les tortures, les violences sexuelles, les détentions administratives, la détention d'enfants, le manque de nourriture et de soins sont largement connus.

La CGT condamne avec la plus grande fermeté l'agression israélienne contre le peuple libanais qui a causé de très nombreuses victimes civiles, des déplacements forcés, la destruction de villages entiers. Des sanctions immédiates doivent être prises. La CGT a exprimé sa solidarité à la FENASOL, confédération syndicale libanaise.

La CGT exprime sa solidarité avec les travailleuses et travailleurs iranien·nes qui luttent pour leurs droits syndicaux et leurs libertés. Elle soutient activement le mouvement « Femme, Vie, Liberté » et condamne la répression sanglante menée par le régime théocratique des mollahs contre celles et ceux qui défendent l'égalité et l'émancipation.

La CGT condamne l'agression israélo-américaine contre l'Iran. Des messages de solidarité ont été envoyés à VAHED (syndicat des transports de Téhéran) et des actions conjointes de solidarité ont été conduites avec, entre autres, des organisations de la société civile iranienne (manifestations, réunion publique à la Bourse du travail).

Depuis plus de quatre ans, l'intolérable guerre d'agression de la Russie de Poutine contre l'Ukraine sème la mort, la désolation et la destruction.

Un quart de la population se trouve sur les chemins de l'exil principalement au sein de l'Union européenne.

La guerre impacte fortement les enfants ukrainien·nes et hypothèque leur avenir : destruction des écoles, cours suspendus à chaque alarme de bombardement, vol et déportation de près de 20 000 enfants d'Ukraine en Russie.

La détermination collective du peuple ukrainien à travailler, à apprendre, à se défendre et à faire vivre son pays agressé constitue un acte de résistance civique remarquable. Elle appelle notre solidarité active, des droits sociaux pleins et entiers, et des politiques publiques à la hauteur de cet engagement et de cette dignité.

Nous décidons de poursuivre les actions de solidarité avec le peuple d'Ukraine, ses syndicats, ainsi qu'avec les syndicalistes russes et bélarussien·nes opposé·es à l'agression russe contre l'Ukraine, dans une logique de solidarité internationale entre organisations syndicales face aux conséquences sociales de la guerre.

45 / RÉSOLUTIONS

Nous décidons d'œuvrer pour :

- engager une grande campagne intersyndicale mondiale contre la guerre et pour la paix, le désarmement et le multilatéralisme, ainsi que pour le respect du droit international ;
- défendre l'ONU, l'OIT et les institutions internationales menacées, particulièrement depuis l'arrivée de Donald Trump, et revendiquer une réforme de l'ONU qui modifie, entre autres, le Conseil de sécurité, en supprimant les droits de veto et qui réaffirme l'égalité des peuples et leur droit à l'autodétermination ;
- mener des coopérations contre les paradis fiscaux, en Europe et dans le monde, afin de lutter efficacement contre l'évasion fiscale et les logiques de prédation financière mondiale ;
- refuser l'augmentation des budgets militaires, exiger la mise en place d'un Pôle public national de la défense (PPND), et engager la définition de son périmètre et de ses responsabilités pour empêcher que le capital ne spécule sur la guerre. Les armes ne sont pas des marchandises : la CGT dénoncera à tout niveau tout commerce d'armes susceptibles d'être utilisées contre des populations civiles ou pour toutes autres utilisations contraires à nos principes. Ce PPND permettra de travailler la dualité civil/militaire, éviter la dépendance à la

surenchère guerrière et exiger des contrôles démocratiques et citoyens, notamment sur l'utilisation de l'IA dans le domaine militaire ;

- exiger la sortie de l'Otan et le renforcement de l'ONU ;
- mener le débat sur les questions de défense, et de construction d'une vision stratégique alternative assurant la protection des peuples en France et en Europe ;
- construire une journée internationale de mobilisation sur ces enjeux à l'occasion de la journée du 21 septembre pour la Paix, en encourageant les syndicats à prendre toutes les initiatives nécessaires contre la guerre ;
- amplifier les campagnes de solidarité concrète, pour un cessez-le-feu immédiat, pour la fin du génocide du peuple palestinien, pour son autodétermination et la mise en place de sanctions envers les dirigeant·es israélien·nes responsables de crimes de guerre ;
- poursuivre les actions de solidarité avec d'une part le peuple libanais et d'autre part le peuple iranien pris en étau entre la dictature des mollahs et les bombardements israëlo-américains ;
- travailler à une campagne contre l'embargo et le blocus commercial, extraterritorial et illégal contre Cuba et amplifier les actions de solidarité ;
- poursuivre les actions de solidarité avec le peuple d'Ukraine, à travers le lien établi avec les syndicats ukrainiens ;
- travailler à faire connaître et résoudre d'autres conflits qui bafouent le droit des peuples à l'autodétermination et à vivre en paix, qui font des femmes les victimes principales, ou qui, comme au Soudan et en République démocratique du Congo, Myanmar, Yémen, Éthiopie, Kurdistan, Sahara occidental, etc. sont oubliés ou invisibilisés, bien que liés à des enjeux d'accaparement de ressources minières ou en eau et à des visées impérialistes de toutes sortes.

3.4. Mener la bataille des idées et construire des stratégies d'alliances

Pour affronter le capital, l'idéologie libérale et l'extrême droite, il nous faut mener la bataille culturelle et construire des stratégies d'alliance larges, notamment avec les syndicats de lutte. Nous avons besoin de lier en permanence les questions sociales, environnementales et les questions sociétales, de lier revendications du quotidien et transformation de la société, face à l'affrontement capital/travail.

Nous devons lutter contre le racisme, le sexisme et toutes formes de discrimination sur les lieux de travail, en mettant le patronat face à ses responsabilités. Nous devons refuser également la mise en opposition entre le social et l'environnemental et travailler au rapprochement de ces combats.

Enfin, il faut mettre sur le devant de la scène les questions sociales et le clivage de classe, alors que l'extrême droite s'internationalise et se structure au niveau mondial. Elle retrouve ses alliés capitalistes et impérialistes, et veut remplacer les clivages de classes par les clivages identitaires afin de diviser les travailleurs et travailleuses et affaiblir les luttes sociales.

3.4.1. Développer le lien avec la FSU à travers la « maison commune »

À la suite de la longue bataille sur les retraites, la Commission exécutive confédérale a validé en octobre 2023 la poursuite du travail en commun avec la FSU, initié en 2009.

La FSU compte 150 000 syndiqué·es, essentiellement dans l'Éducation nationale, et partage notre conception de syndicalisme de masse et de classe, de lutte et de transformation sociale ainsi qu'une partie de notre histoire.

Un groupe de travail CGT/FSU a organisé de multiples rencontres avec les fédérations concernées et dans de nombreuses unions départementales. Dans une exigence de démocratie, et de transparence, plusieurs documents ont été produits et des comptes rendus ont suivi la totalité des rencontres, afin de permettre aux organisations et aux syndicats d'être informés et de prendre part aux débats.

Les travaux se poursuivront en transparence afin de garantir l'implication des syndiqué·es dans les décisions stratégiques.

Le CCN a validé la poursuite des travaux avec la construction d'une « maison commune », terme historiquement initié par Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT. Elle a vocation à être un cadre de coopération pérenne et renforcé, se traduisant par des échanges stratégiques réguliers et privilégiés avec la FSU. Cette maison commune pourra être rejointe par d'autres organisations qui partagent la même conception de syndicalisme de masse et de classe.

Ceci doit permettre de mieux se coordonner, notamment sur la stratégie de lutte et sur les questions revendicatives, très largement partagées par nos deux organisations : salaires, conditions de travail, qualifications, services publics, encadrement, protection sociale, féminisme, extrême droite, moyens pour une formation de qualité pour tous, etc. Les organisations mettront tout en œuvre pour décliner ce travail au niveau local.

Cette maison commune est aussi un cadre permettant de travailler ensemble sur des sujets concrets comme la formation syndicale ou l'international. Il ne s'agit ni d'une fusion ni de la création d'une superstructure décisionnelle, mais d'un outil de travail commun. Des points d'étapes réguliers sur le travail commun seront réalisés avec le CCN, afin que le 55e congrès puisse en faire un bilan et décider des suites.

46 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT met en place avec la FSU la « maison commune », selon des modalités définies en CCN. Un bilan sera présenté lors du 55e congrès confédéral.

3.4.2. Développer les liens avec la société civile et mener la bataille des idées

À l'image du réseau de résistance que nous avons construit très rapidement pour empêcher l'extrême droite d'entrer à Matignon en juin 2024, il nous faut renforcer, en nous appuyant plus particulièrement sur nos UL, UD, et comités régionaux, nos liens, avec la société civile et le monde associatif sur tous les sujets que nous traitons : égalité femmes-hommes, libertés, logement, immigration, pauvreté, jeunes, environnement, sport, droit des personnes LGBTQIA+, paix, culture…

Ces alliances doivent permettre de construire des fronts sociaux larges capables de résister aux offensives du capital et de l'extrême droite. Le rapprochement entre personnels et usager·es constitue un levier pour construire un rapport de force face aux politiques de démantèlement des services publics. Par exemple dans le service public de l'éducation, ce travail d'alliance inclut les fédérations de parents d'élèves, les associations œuvrant pour le droit à la scolarisation de toutes et tous.

Ceci permet à la CGT de jouer un rôle central pour la construction de coalitions et de mobilisations larges qui, à chaque fois, articulent les questions sociétales avec les questions sociales et les réalités du travail.

La CGT travaille à développer ses liens et ses réseaux avec les intellectuel·les, chercheur·ses, universitaires et artistes, à qui elle propose des réunions et débats publics régulièrement, en s'appuyant notamment sur ses organisations syndicales et fédérations des secteurs concernés, afin de renforcer la production et la diffusion d'analyses critiques sur le monde du travail et les rapports sociaux.

L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), organisme au service des organisations syndicales, est un outil qu'il nous faut mieux utiliser, en liant les commandes d'études à nos campagnes et objectifs revendicatifs, en médiatisant le résultat de ces enquêtes et en les vulgarisant pour assurer une diffusion large de leurs résultats (infographies, résumés, colloques, page dédiée sur le site confédéral…).

L'Ires est aussi un point d'appui pour développer l'unité syndicale et pour nous permettre de développer des recherches et afin de renforcer les dynamiques intersyndicales et la construction de positions communes.

Ce développement de réseaux permet de construire des réflexions et expressions publiques pour contrer les « think-tanks » et lobbies patronaux, largement alimentés par les grandes entreprises, dans un déséquilibre considérable avec les outils dont disposent les IRP et les syndicats. Ce déficit structurel appelle un renforcement des outils syndicaux de production d'expertise.

La CGT s'investit aussi dans les travaux du Conseil économique, social et environnemental (Cese), 3e chambre de la République depuis 1946, après l'Assemblée nationale et le Sénat. Le Cese regroupe des représentant·es de la société civile organisée (organisations syndicales, patronales, mutuelles, chambres consulaires, associations et ONG).

Comme les Ceser, qui ont des prérogatives d'administration des régions, le Cese évalue les politiques publiques et fait des préconisations à destination de celles et ceux qui les décident.

La CGT y porte ses revendications, ses propositions et ses analyses, tout en construisant des réseaux d'échanges et en travaillant à des convergences revendicatives (tribunes communes pour la sauvegarde des Ceser, du Cese, contre l'austérité budgétaire, etc.).

Membre fondatrice du Cese et partie prenante de la mise en place des Ceser, institutions au rôle démocratique indéniable mais méconnu, la CGT entend continuer à y jouer pleinement son rôle et à promouvoir leur action, en faisant le lien avec les syndicats, les UL, les UD et les fédérations, notamment dans l'évaluation des politiques publiques, les projets de lois et lois de programmation structurants, et l'élaboration des préconisations qui en découlent à destination des parlementaires et du gouvernement.

47 / RÉSOLUTIONS

La CGT organisera régulièrement, à la Bourse du travail à Montreuil, ainsi que dans les territoires, des débats, associant intellectuel·les et acteur·ices du monde associatif, pour mener le débat d'idées et croiser les points de vue.

Nous devons utiliser plus stratégiquement l'Ires pour mener la bataille des idées, en liant les rapports que nous commandons, à nos campagnes revendicatives et en en diffusant très largement les résultats, afin de renforcer la cohérence entre production de savoirs et stratégie de lutte syndicale.

Il faut développer le lien entre l'activité des organisations et celle des mandaté·es au Cese et dans les Ceser, au service de nos revendications, notamment à travers les comptes rendus de mandats.

3.4.3. Lutter contre la mainmise du capital sur les médias et contre le techno-fascisme

Dans l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche, la CGT défend et promeut le développement et l'indépendance des services publics dotés de moyens à la hauteur des enjeux, face aux pressions du capitalisme financiarisé et de l'extrême droite. La liberté académique dans l'enseignement supérieur comme la recherche publique sont des piliers à défendre et constitue un moyen de lutte contre le développement des idées d'extrême droite et contre la financiarisation de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Dans la presse, l'audiovisuel et la culture, la CGT relance le débat pour une législation anti-concentration, pour son indépendance et le respect des principes républicains tels qu'issus du programme du Conseil national de la Résistance, ainsi que pour une loi de programmation et d'orientation pour la culture.

Cela suppose de remettre en cause le pseudo « contrat d'engagement républicain », qui permet aux préfet·es d'exercer un contrôle disproportionné et liberticide sur les activités d'associations et groupements citoyens.

La CGT défend l'audiovisuel public, son indépendance éditoriale et son renforcement face aux attaques, visant à la fusion des sociétés, à leur découpe, leur disparition, leur privatisation ou leur mise au pas, menées notamment par la droite, macroniste ou non, et surtout par l'extrême droite. Elle soutient les travailleurs et travailleuses qui, à l'intérieur de ces entreprises, luttent pour éviter la droitisation des antennes. La défense du service public de l'audiovisuel implique un financement pérenne et une protection renforcée contre les logiques de privatisation.

La CGT défend une réforme de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom), pour davantage d'indépendance et une liberté d'action plus grande, à travers le retrait provisoire de l'agrément et/ou les interdictions d'émettre vis-à-vis des chaînes contrevenant aux principes démocratiques.

Le pluralisme de la presse nécessite d'appuyer la bataille pour sa distribution, via les coopératives de distribution et l'acheminement postal.

Dans tous les domaines du numérique et pour lutter contre le « capitalisme de surveillance », la CGT exige la transparence sur tous les processus de programmation et d'usage des données et son contrôle par les travailleurs et travailleuses dans les entreprises, par des autorités publiques indépendantes aux moyens renforcés pour les réseaux sociaux.

Elle revendique également un droit de regard citoyen et syndical sur la modération des contenus et les critères de mise en avant des informations (algorithmes de recommandation) afin de garantir le pluralisme et contrer la propagation des discours de haine et des fausses nouvelles (« fake news »).

La CGT renforce sa stratégie concrète concernant la presse : elle développe l'éducation aux enjeux de pouvoir, aux enjeux de la bataille d'opinion à travers les médias, et l'entraînement des militant·es aux passages dans les médias. Elle accompagne les organisations et notamment les UD pour valoriser leur communication et leur visibilité dans la presse. Nous devons contester l'hégémonie de la presse du capital comme source d'information et d'opinion. Les outils numériques facilitent la diffusion d'informations. Nos unions locales et départementales doivent s'en emparer.

Notre entreprise de presse CGT, la NVO, est un point d'appui pour mener cette bataille. Il nous faut la renforcer en développant sa dimension numérique (exemples : podcast ou vidéo, création d'un média en propre) en développant des contenus plus adaptés pour les élu·es et mandaté·es, dont les plus jeunes, en assurant sa promotion auprès des syndiqué·es et en proposant et facilitant l'abonnement. Informer c'est militer et promouvoir la NVO, c'est promouvoir nos luttes, le progrès social et les valeurs de la CGT.

Les travaux et initiatives de l'IHS de la CGT, seule Confédération dotée de cet outil, sont un point d'appui pour analyser et transmettre l'histoire de nos luttes. Ce sont des productions à diffuser largement, notamment par la mise en valeur sur le site confédéral. Il faut encourager la création d'IHS dans nos organisations. L'histoire des luttes sociales doit être mieux utilisée comme un outil d'éducation populaire en appui à la construction des mobilisations.

48 / RÉSOLUTIONS

La CGT se bat pour la défense de l'enseignement et de la recherche publique ainsi que des libertés académiques.

La CGT se bat pour défendre l'audiovisuel public, à même de garantir la diversité des points de vue et la satisfaction des besoins démocratiques et culturels, ainsi que la pérennité de son financement.

Une législation anti-concentration démantelant les empires doit être travaillée d'urgence pour empêcher la mainmise des milliardaires sur la presse, les médias, l'édition et les réseaux sociaux, et garantir l'existence des médias indépendants.

Nous défendrons le droit à une distribution pluraliste de la presse, à travers ses messageries coopératives et en tant que mission publique du réseau postal, afin de garantir un accès égalitaire à l'information sur l'ensemble du territoire.

Nous mettrons en place, à destination de nos organisations, une formation aux relations avec la presse, de façon à élargir l'audience de la CGT, en intégrant les enjeux contemporains du numérique et des réseaux sociaux dans la bataille idéologique.

La CGT étudiera la possibilité de faire émerger son propre média audiovisuel et/ou numérique destiné à diffuser ses valeurs et ses principes.

Nous devons faire vivre notre presse CGT, notamment en intégrant dans le CoGiTiel la totalité des adresses des syndiqué·es, pour qu'elles et ils reçoivent Ensemble et Options (pour les Ictam), intégrés dans la cotisation.

Et nous poursuivrons la bataille des abonnements pour qu'elles et ils puissent accéder aux publications de la Nouvelle Vie Ouvrière et Vie Nouvelle (pour les retraité·es actuel·les et futur·es).

Nous encouragerons la création et l'activité des IHS dans les organisations en lien avec l'IHS confédéral.

3.5. Articuler les rapports de force politiques et sociaux

La séquence ouverte depuis juin 2024 confirme la nécessité d'articuler les rapports de force politiques et sociaux. C'est parce que la CGT et la société civile se sont mobilisées que le Rassemblement national (RN) a été battu et que le Nouveau Front populaire (NFP) a fini en tête des élections législatives.

Et c'est grâce à la conjugaison de ce rapport de force politique avec notre rapport de force social que nous avons fait reculer une grande partie des réformes d'Emmanuel Macron et du patronat.

Cependant, notre organisation syndicale ne doit jamais être instrumentalisée dans des objectifs politiciens et doit toujours faire primer l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Toute relation doit toujours se faire dans le respect de l'indépendance syndicale et des objectifs de transformation sociale. L'élection présidentielle de 2027 sera un rendez-vous démocratique majeur, lors duquel la CGT devra jouer tout son rôle pour placer les questions sociales au centre du débat, en toute indépendance.

En s'appuyant sur ses principes, la CGT porte ses revendications auprès des organisations politiques, (hors extrême droite), s'affirmant garante des droits et intérêts des travailleurs et travailleuses, y compris des privé·es d'emploi, personnes en situation de handicap et retraité·es, afin de gagner la prise en compte de ses revendications. De même, la CGT se préoccupe de la construction des lois, en intervenant dans le débat pour promouvoir ses idées et/ou contrer des régressions possibles.

L'extrême droite est l'ennemie fondamentale des salarié·es, et s'oppose en tout point au syndicalisme libre, revendicatif, démocratique, de classe et de masse. Chien de garde du capital, l'extrême droite prône la division et l'inégalité des travailleurs et travailleuses. Elle est xénophobe, suprémaciste, masculiniste, sexiste, anti-LGBTQIA+ et validiste. C'est notre ennemi mortel et notre ultime adversaire de classe.

La CGT agit au quotidien pour combattre la progression de l'extrême droite et de ses idées, en œuvrant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des salarié·es. Dans le champ électoral, des coalitions ou des appels politiques peuvent être amenés à se construire pour faire barrage à l'extrême droite. La CGT s'engage constamment pour parer à l'urgence et sauvegarder notre pays d'une prise de pouvoir par l'extrême droite. Dans le champ syndical, l'unité la plus large doit être recherchée pour mener la bataille contre l'extrême droite.

L'investissement des organisations et syndicats CGT dans l'association VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes) participe de cette bataille. Pour la CGT, le combat contre le capital et sa mainmise sur nos vies, la réponse aux besoins sociaux et la lutte pour la transformation sociale demeurent le barrage le plus efficace contre l'extrême droite.

La CGT œuvre à l'unité des travailleurs et travailleuses, des organisations syndicales, du mouvement social, en portant des revendications de rupture sociale et écologique. L'unité sur des contenus à visée transformatrice est la plus à même d'enclencher des dynamiques unitaires, à tous les niveaux, pour battre l'extrême droite.

Ainsi, si la CGT ne s'interdit pas de soutenir des éléments programmatiques électoraux après débat dans le CCN, cela n'implique aucunement un blanc-seing. Les engagements des politiques n'engagent en rien la CGT, qui peut être amenée à se féliciter d'avancées qu'elle aura contribué à faire advenir, et/ou à œuvrer à des mobilisations pour la pleine satisfaction des revendications des travailleurs et travailleuses.

De manière plus générale, le champ politique est un élément du rapport de force, de la bataille des idées et de la bataille culturelle. Indépendante mais pleinement concernée et actrice, la CGT décide des voies et moyens d'intervenir syndicalement sur ces champs.

3.5.1. La CGT est indépendante mais pas neutre

La CGT affirme dans le préambule de ses statuts, écrit en 1936 au moment de la réunification entre CGT et CGT-U face au péril fasciste, qu'elle est indépendante mais pas neutre.

49 / **RÉSOLUTIONS**

La CGT réaffirme la pertinence de ce préambule. Ainsi, les décisions et actions de la CGT sont prises en son sein en toute indépendance par rapport aux partis politiques, aux élu·es et aux gouvernements quels qu'ils et elles soient. La CGT ne sera jamais à la remorque d'aucun objectif partisan. La CGT continuera à porter des idées progressistes et fera toujours, en toute indépendance, primer l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. Elle s'opposera toujours à ce que la lutte des travailleurs et travailleuses soit instrumentalisée ou mise sous le tapis pour des objectifs partisans.

La CGT décide quels soutiens elle peut apporter à toutes propositions permettant le progrès des droits des travailleuses et travailleurs.

La lutte contre l'extrême droite est réaffirmée comme priorité, alors que les partis d'extrême droite œuvrent contre les principes républicains et l'État de droit, tels que construits sur la base du programme du Conseil national de la Résistance. Les organisations CGT s'engagent à sensibiliser et former contre les idées d'extrême droite et à démettre systématiquement de son mandat syndical toute personne portant des idées, ou soutenant un parti, d'extrême droite. Elles s'engagent à construire des outils spécifiques (formations, journées d'étude, fiches, tracts…) de lutte contre l'extrême droite en rapport avec leurs champs professionnels.

La CGT interpellera les candidat·es, sauf celles et ceux d'extrême droite, notamment aux élections présidentielles et législatives, sur ses propositions et mènera campagne pour dénoncer l'imposture sociale et le danger de l'extrême droite. Face à l'extrême droite, la CGT doit se préparer à organiser la riposte sur le terrain de la lutte de classe, par la grève et la manifestation.

3.5.2. Sécuriser l'organisation contre l'extrême droite

Plus elle progresse, plus l'extrême droite est décomplexée et ose désormais s'attaquer physiquement à des militant·es progressistes ou à nos manifestations, initiatives et locaux.

Nous devons permettre des manifestations accessibles à toutes et tous : les ALS organiseront, si possible en intersyndicale, des cortèges sécurisés afin de permettre à toutes les personnes plus vulnérables ou qui ont peur de se rendre en manifestation (les familles par exemple) de pouvoir les rejoindre et reprendre confiance dans cette modalité d'action.

Il nous faut absolument renforcer la sécurisation de notre organisation et de nos initiatives. De plus, il faut veiller à ce que ni le patronat ni l'extrême droite ne puissent s'appuyer sur la réglementation existante pour contester la représentativité. La sécurisation organisationnelle s'accompagne d'un renforcement de l'implantation syndicale.

50 / **RÉSOLUTIONS**

La Confédération mettra en place un accompagnement pour aider ses organisations à se sécuriser à tous les niveaux : locaux, statuts, fichiers, politique financière, informatique… Ces dispositifs d'accompagnement et préconisations communes feront l'objet d'une communication détaillée à l'ensemble des syndicats et structures.

Les organisations s'engagent à mettre en place un travail de sécurisation complet dans l'ensemble de leur périmètre, appuyé par la Confédération. Ce travail s'entend sur l'ensemble de nos activités syndicales.

Les organisations veilleront à respecter tous les critères de représentativité pour ne pas risquer de contestation de celle-ci.

Sous l'impulsion des structures interprofessionnelles, chaque syndicat se fixe comme objectif, en fonction de ses moyens, de mettre à disposition au moins un·e militant·e pour participer à l'ALS de son union départementale. Les fédérations seront à nouveau sollicitées pour organiser cette mise à disposition.

La Confédération renforcera le dispositif de coordination et de formation des ALS et en facilitera l'accès tout en veillant à la diversité des secteurs.

3.5.3. Se doter d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations syndicales

La violence de la répression patronale, gouvernementale ou émanant de pouvoirs locaux nécessite la création d'un dispositif complet de lutte contre les discriminations syndicales, intégrant toutes les spécificités : travailleurs et travailleuses en situation de précarité, de handicap, ouvrier·es/employé·es, Ictam, étranger·es dans ou hors de l'Union européenne. Ce dispositif national de suivi et d'alerte des répressions nécessite une coordination renforcée entre les structures pour une réponse rapide et collective.

Le dispositif intégrera la lutte contre les discriminations syndicales dans leur ensemble, notamment celles frappant les militant·es privé·es d'emploi, souvent écarté·es de la représentation ou confronté·es à des obstacles d'accès aux droits syndicaux en raison de l'absence d'employeur.

51 / **RÉSOLUTIONS**

La Confédération développera un outil complet de lutte contre les discriminations de toutes natures, en intégrant notamment un baromètre des libertés syndicales décliné en territoire pour donner les noms des employeurs, institutionnels ou privés, qui organisent la répression antisyndicale. Les modalités opérationnelles et juridiques seront travaillées par la direction confédérale et présentées en CCN.

3.5.4. Revitaliser et défendre nos bourses du travail

Les bourses du travail sont les maisons des luttes, des outils de mise en commun, des lieux d'éducation populaire et des piliers du syndicalisme interprofessionnel. Elles sont un legs du mouvement ouvrier, plus que jamais adapté et utile aux travailleuses et travailleurs, que nous décidons de défendre et développer avec encore plus de vigueur, en lien avec le chantier de renforcement de notre organisation. Le rapport Dole, inspecteur Igas, appelait à les défendre, il faut y donner suite.

52 / RÉSOLUTIONS

La CGT engagera une étude pour recenser les bourses du travail et analyser leurs besoins. Les résultats de cette étude feront l'objet d'une publication à l'ensemble des syndicats.

Une bataille sera menée pour les sécuriser, notamment juridiquement.

La vocation d'origine des bourses du travail doit être restaurée, à savoir des outils et lieux de solidarité de tous et toutes les travailleurs et travailleuses, d'implantation syndicale, de coordination des syndicats, d'organisation des luttes, d'éducation populaire et culturelle et non de simples bureaux administratifs.

Un outil centralisé sera créé au sein de l'espace Vie syndicale pour accompagner les bourses du travail, les protéger et les dynamiser, en mutualisant les réflexions.

GLOSSAIRE

AGIRC-ARRCO	Régime de retraite complémentaire obligatoire des salarié·es du secteur privé
ALS	Animation des luttes – sécurité
ARS	Agence régionale de santé
AT-MP	Accidents du travail et maladies professionnelles
BPI France	Banque publique d'investissement
CCAS	Caisse centrale d'activités sociales
CCN	Comité confédéral national
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional de France
CFA	Centre de formation d'apprenti·es
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR	Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
CNTPEP	Comité national des travailleur·ses privé·es d'emploi et précaires
COP	Conférence des parties (COP) à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC)
COS	Comité d'œuvres sociales
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPE	Contrat première embauche
CSA	Comité social d'administration
CSE	Comité social et économique
CSI	Confédération syndicale internationale
CSIR	Conseils syndicaux interrégionaux
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CST	Comité social territorial
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DLAJ	Droits, libertés et actions juridiques
DS	Délégué·e syndical·e
DSC	Délégué·e syndical·e central·e
DTA	Dispositif transitoire d'adhésion
ESS	Économie sociale et solidaire
FSU	Fédération syndicale unitaire
GPS	Groupement des professions de services
IA	Intelligence artificielle

ICTAM	Ingénieur·es, cadres, technicien·nes, agent·es de maîtrise
IEG	Industries électriques et gazières
IHS	Institut d'histoire sociale
INDECOSA	Information et défense des consommateur·ices salarié·es
IRES	Institut de recherches économiques et sociales
LGBTQIA+	Lesbienne, gay, bisexuel·le, transgenre, queer, intersexe et asexuel·le ou aromantique
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
NAO	Négociations annuelles obligatoires
NSTS	Nouveau statut du travail salarié
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisations des Nations unies
Otan	Organisation du traité de l'Atlantique nord
PFAS	Les composés per- et polyfluoroalkylés
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
TPE	Très petite entreprise
RPDS	Revue pratique de droit social
RPS	Risques psychosociaux
SCIC	Société coopérative d'intérêt collectif
SCOP	Société coopérative ouvrière de production
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UCR	Union confédérale des retraité·es
UD	Union départementale
UFR	Union fédérale des retraité·es
UGICT	Union générale des ingénieur·es, cadres et technicien·nes
UL	Union locale
UNÉDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNEF	Union nationale des étudiant·es de France
USR	Union syndicale des retraité·es
VO	Vie ouvrière
VSS	Violences sexistes et sexuelles