

/Construisons ensemble le 53^e Congrès

Dans un an, du 27 au 31 mars 2023 à Clermont-Ferrand, se tiendra le 53^e Congrès de la CGT. Le Congrès est un moment essentiel de la vie de notre organisation, il permet de répondre aux obligations statutaires mais aussi de tracer des perspectives pour définir notre stratégie et notre démarche syndicale pour les trois années à venir. Il nous offre également l'opportunité de confronter nos contradictions, nos divergences et les difficultés auxquelles nous sommes confrontés. Le Congrès confédéral, comme tous les congrès des organisations de la CGT, est un moment démocratique. Il permet de renouveler la direction confédérale, mais aussi et surtout de faire le point sur la mise en œuvre des orientations, de réfléchir, de décider ensemble de nos résolutions pour les trois prochaines années. Le Congrès confédéral est avant tout le congrès de l'ensemble des syndicats CGT du territoire national.

Or, lorsque nous interrogeons nos syndiqués, beaucoup disent être éloignés du sujet, ne sachant pas comment et par quel bout le prendre tant un Congrès confédéral paraît être éloigné du terrain, du quotidien des syndiqués, difficile à appréhender dans les syndicats et les entreprises.

Et pourtant !

Pour une CGT en phase avec la réalité du monde du travail, de ce que vivent les syndiqués, du contexte dans lequel il se déroule, il est primordial que sa préparation se fasse par et avec les syndiqués.

C'est pourquoi nous avons rédigé ce document qui interroge les syndicats, les syndiqués à partir des trois thèmes du futur document d'orientation. Des thèmes qui poussent à la réflexion sur notre syndi-

« Il est primordial que la préparation de notre Congrès se fasse par et avec les syndiqués »

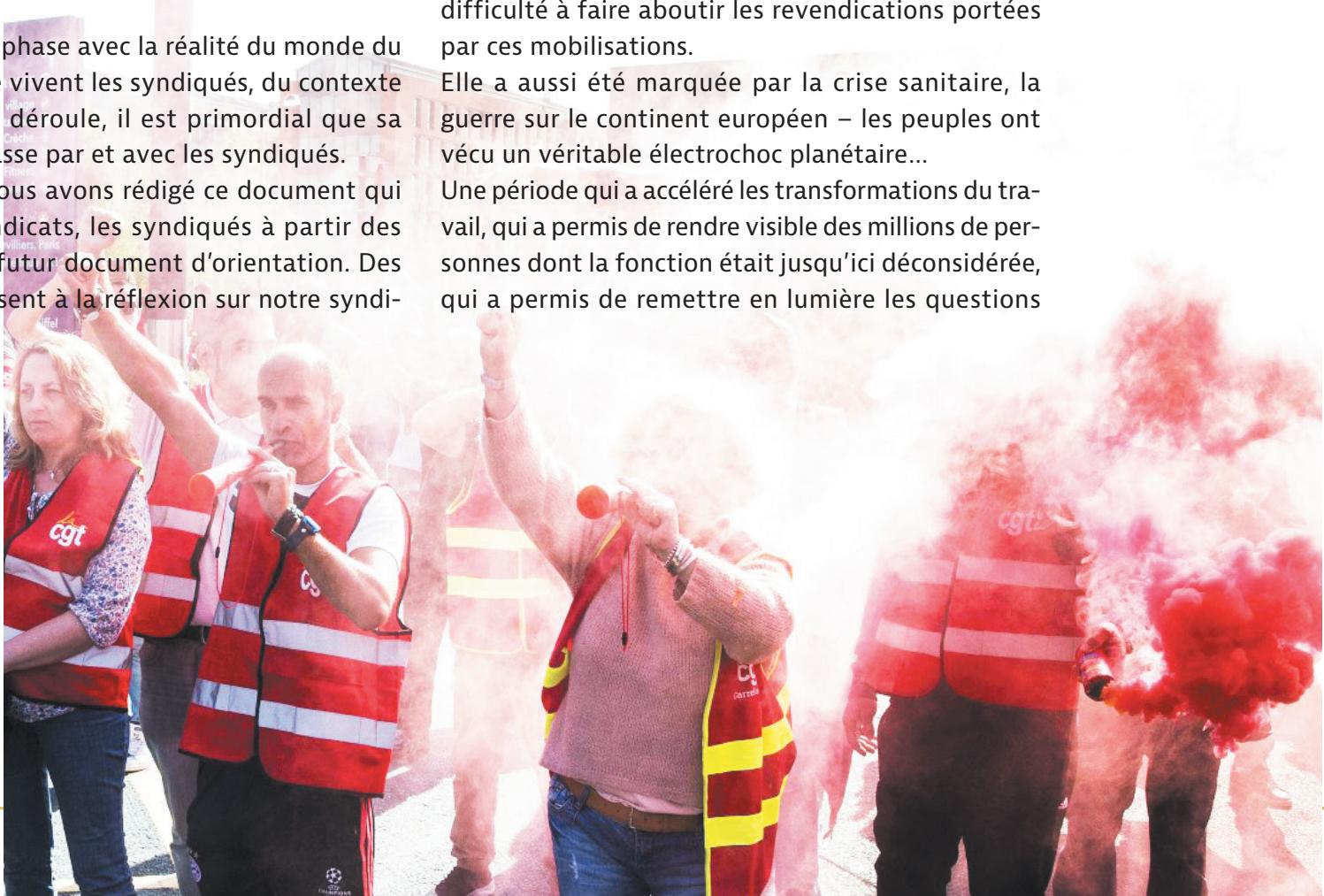


calisme dans un monde complexe et en perpétuelle évolution.

La période depuis 2019, date de notre dernier Congrès, a été parcourue de luttes importantes (les retraites, les libertés, l'emploi, les salaires, etc.) démontrant à la fois le mécontentement, l'opposition aux choix qui nous sont imposés et la capacité des travailleuses et des travailleurs à s'unir et à faire entendre leur voix avec force. Mais aussi, dans la plupart des cas, une difficulté à faire aboutir les revendications portées par ces mobilisations.

Elle a aussi été marquée par la crise sanitaire, la guerre sur le continent européen – les peuples ont vécu un véritable électrochoc planétaire...

Une période qui a accéléré les transformations du travail, qui a permis de rendre visible des millions de personnes dont la fonction était jusqu'ici déconsidérée, qui a permis de remettre en lumière les questions



de la reconnaissance, de l'organisation, de la maîtrise et du sens de son travail. Une situation qui a favorisé l'émergence de nouvelles exigences et notamment la volonté d'imposer un autre rapport au travail et aux questions sociales et environnementales.

Cette période n'aura pas été un long fleuve tranquille pour nos organisations, ses militants et nos forces organisées frappés, comme tout le monde, par cette situation extraordinaire. Plus encore, l'accélération constatée dans la transformation du travail se traduit, d'une même dynamique, dans l'évolution du rapport au syndicalisme qu'entretiennent les salariés, des attentes et des exigences nouvelles exprimées en son endroit.

Comment prendre en compte ces transformations pour faire de notre syndicalisme ce lieu naturel de mise en commun ? Comment mieux intégrer dans nos pratiques syndicales ces exigences pour réinstaller notre syndicalisme au cœur des collectifs

de travail ? Comment éléver et élargir le rapport de force pour faire aboutir ces revendications ? Comment être plus encore ce syndicalisme de rupture sociale pour donner une réelle perspective ?

Ce document a pour seul objectif de mettre en débat les questions que la CGT se pose au moment de rédiger le projet de document d'orientation et vous inviter à les mettre en discussion dans vos syndicats, dans vos organisations... Les camarades de la commission du document d'orientation ainsi que la direction confédérale sont disponibles pour aider à la tenue de réunions, de débats dans vos organisations sur toutes les questions liées à la préparation du Congrès pour qu'il soit un moment de débats, de réflexions et de décisions pour une CGT à l'offensive, en capacité demain de gagner le progrès social, sur nos revendications pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de notre pays.

Bonne lecture et bon débat !



La s
n'e
pas de
de ré
plus g
qui po
questio
reconqu
l'ind



**Remettre en
lumière les
questions de la
reconnaissance,
de l'organisation,
de la maîtrise et
du sens de son
travail**



« Comment être plus encore ce syndicalisme de rupture sociale pour donner une réelle perspective ? »



1. Syndicalisme de rupture et de transformation sociale

Peut-être du fait de la crise sanitaire que nous traversons et de son impact économique et social, jamais la vie des salariés ne s'est, si frontalement, heurtée aux logiques libérales et financières.

Les exigences qu'ils expriment dans leur quotidien, au travail pour arracher des hausses de salaire; les mobilisations dans leurs entreprises, leurs territoires pour défendre et développer les emplois, les services publics; la volonté d'égalité et de justice sociale qui imprègne profondément les esprits et le souci d'imposer un développement humain durable respectueux de la planète et porteur de paix dans le monde décrivent, souvent sans en avoir conscience, la volonté de construire une autre société, une autre logique que celle dans laquelle on nous contraint à vivre voire survivre.

Ce constat tranche avec la difficulté du syndicalisme, et du nôtre en particulier, à faire naître un mouvement capable de bousculer l'ordre établi. La CGT peine à fédérer les luttes locales pour faire converger les revendications autour d'objectifs de progrès social commun.

Les mobilisations qui se développent partout dans le pays dans les entreprises et services confirment que l'ancrage de l'activité syndicale en proximité, au plus près des réalités des salariés, n'est pas discutable et est même une nécessité. Néanmoins, cette situation fait apparaître la difficulté de notre organisation à articuler les mobilisations locales et celles plus générales.

Un des enjeux qui nous est posé est comment mieux articuler nos actions en proximité dans les entreprises, dans les territoires, et les luttes



**Fédérer les
luttes locales
pour faire
converger les
revendications
autour
d'objectifs de
progrès social
commun**



Que
occu
sy
C
sy



**solution
n'est-elle
de tracer
des pistes
de réponses
globales
proposent la
solution de la
recherche de
l'industrie ?**



qu'elles génèrent, avec les mobilisations interprofessionnelles nationales permettant d'imposer de nouveaux droits et une rupture avec le modèle capitaliste. Partir des préoccupations réelles des salariés, interroger la question du travail, la nécessité de sa reconnaissance, de sa maîtrise, avec eux, n'est-ce pas le moyen d'élever les consciences et d'ouvrir la possibilité de faire autrement ? En s'appuyant sur les mobilisations des salariés, des territoires qui s'unissent pour sauver ou relancer la production de leur entreprise, la solution n'est-elle pas de tracer des pistes de réponses plus globales qui posent la question de la reconquête de l'industrie ? Une reconquête qui réponde aux besoins immédiats et futurs des populations tout en préservant notre environnement ? En replaçant le service public et l'aménagement du territoire au centre de la réponse à ces besoins comme levier indispensable de cette reconquête ? N'est-ce pas aussi l'occasion de mettre en débat la création de nouveaux droits pour garantir et sécuriser la protection des travailleuses et travailleurs ?



Replacer le service public et l'aménagement du territoire au centre de la réponse aux besoins comme levier indispensable de la reconquête industrielle



2. Développer nos forces organisées - Gagner en audience électorale

**elle place
occupent les
syndiqués
dans nos
syndicats ?**



Après la mobilisation contre la réforme du système des retraites puis la place qu'elle a su occuper pendant la pandémie auprès des syndiqués et des salariés, la CGT a vu sa cote de confiance auprès de la population croître de façon significative. Le baromètre Harris indique même qu'elle est la seule organisation syndicale à progresser dans ce domaine. Une place confirmée depuis par la place et le rôle qu'elle joue dans le développement des luttes qui se multiplient sur les salaires et l'emploi dans les entreprises et établissements.

Cependant, cette bonne « presse » dont jouit la CGT ne semble pas se traduire globalement par une progression du nombre de syndiqués, pas plus que dans son audience électorale. S'il est vrai que dans ce domaine les choses ne sont pas toujours identiques en fonction des secteurs d'activité, il reste que, d'une façon générale, notre organisation peine à se développer et à se déployer. Réfléchir aux causes de cette situation pour affronter les questions qu'elles soulèvent est d'autant plus important que l'état de notre organisation et son niveau d'audience électorale sont des éléments déterminants du rapport de force et de notre capacité à mobiliser les salariés.

Le défi qui est posé à la CGT est bien celui d'avoir des syndicats capables de convaincre par la bataille d'idées le plus grand nombre de salariés à se mobiliser pour gagner. Pour « construire » ce rapport de force, il nous faut donner du sens à notre action syndicale, connaître et s'appuyer sur nos forces organisées, décider et agir collectivement, équiper et accompagner les syndiqués dans leur parcours militant... Les syndiqués sont au cœur de l'organisation et de la vie syndicale indis-

pensables pour aller à la bataille des idées vers le plus grand nombre de salariés. N'est-ce pas la démarche incontournable pour mobiliser au vote CGT, à la syndicalisation, à entrer dans l'action pour gagner ?

Ainsi, organiser des congrès, des assemblées générales, ne répond pas juste à des exigences statutaires.

Quelle place occupent les syndiqués dans nos syndicats ? Qui décide de l'action et de sa forme, de la revendication ou de la signature ou pas d'un accord d'entreprise ? Quels liens entretiennent les militants avec les syndiqués, avec les salariés de leur entreprise ? Quel équilibre entre les activités de représentation dans les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'activité syndicale ? Les positions CGT dans les IRP sont-elles discutées dans le syndicat ? Les IRP sont-elles préparées à partir des besoins des salariés ?

La CGT s'adresse-t-elle à tous les travailleurs dans l'entreprise, à toutes les catégories (jeunes, ICT, retraités, précaires, sous-traitants...) ? Quelles démarches pour aller à la rencontre des salariés des entreprises où nous ne sommes pas implantés ?

Nos formes d'organisations, notre structuration sont-elles toujours adaptées aux évolutions du travail et des territoires (ubérisation, télétravail, tiers lieux...) ? L'articulation entre l'activité fédérale et confédérale, entre celle des organisations territoriales et nationales n'est-elle pas à repenser ?



**Nos formes
d'organisations,
notre structuration
sont-elles toujours
adaptées aux
évolutions du
travail et des
territoires ?**



« Comment favoriser l'identification des enjeux modernes de l'affrontement capital/travail ? »

3. Élargir le rapport de force et notre capacité d'action collective

Les profondes mutations en cours pressent, à coups de réformes, les travailleurs à s'adapter à la loi du marché. Cette injonction permet surtout de faire perdurer un système économique au profit d'une minorité de possédants. Si l'activité syndicale dénonce la supercherie et ses effets, nous avons besoin d'ouvrir des perspectives afin de construire un rapport de force pour faire éclore un nouveau monde, plus juste, qui réponde aux besoins sociaux et environnementaux. À partir de l'analyse de nos difficultés et de nos atouts, quels sont nos moyens d'action pour y arriver ? La prise de conscience de l'accroissement des inégalités sociales qui a ressurgi avec l'accélération des évolutions technologiques et les changements économiques, sociaux et environnementaux est un point d'appui pour relever le défi de l'élargissement du rapport de force. Mais la stratégie néolibérale d'effacement de l'opposition capital/travail a laissé des traces et fragilise les fondations de notre organisation syndicale. Si, pour la CGT, l'intensification des inégalités sociales n'est pas une fatalité, comment favoriser l'identification des enjeux modernes de l'affrontement capital/travail pour dépasser le processus de division et recréer du collectif ? Cette démarche syndicale est d'autant plus importante que le brouillage des repères collectifs sur les lieux de travail comme dans la vie privée s'est accompagné du déploiement de moyens colossaux pour museler toutes formes de contestation. Ériger la loi du marché comme un modèle incontournable nourrit le fatalisme, la résignation et condamne, de fait, le progrès social. Aussi, comment s'émanciper du capital et construire de nouvelles conquêtes sociales ? Pour ce faire, nous devons interroger nos outils et pratiques syndicales afin de les rendre plus efficaces.

Il doit en être de même pour notre démarche syndicale qui allie construction revendicative, mobilisations, propositions, négociations et démocratie. Nous nous efforçons de rappeler sans cesse que la qualité de vie syndicale est un pilier de notre activité. Mais concrètement, au quotidien, dans nos organisations, avec les adhérents et avec les salariés, comment la faisons-nous vivre ? N'avons-nous pas besoin de nous réapproprier la culture du débat pour valoriser davantage l'intelligence collective afin de construire et respecter les décisions ? Donner la priorité au développement du pouvoir d'agir aux salariés, c'est se donner les moyens d'« être plus nombreux pour être plus forts ». « Plus nombreux », au sein de notre organisation, mais aussi « plus forts » par notre capacité à débattre et travailler avec les autres forces de progrès syndicales, associatives ou politiques. Pourquoi et comment mettre en œuvre une stratégie de convergence d'action ? Sur quel(s) thème(s) ? Les divergences que nous pouvons avoir sont-elles un frein indépassable ? Pour aller plus loin, nous avons besoin de réfléchir ensemble sur comment faire vivre notre démarche syndicale dans notre organisation, sur les lieux de travail et, plus largement, sur tous les lieux d'intervention.

« N'avons-nous pas besoin de nous réapproprier la culture du débat pour valoriser davantage l'intelligence collective afin de construire et respecter les décisions ? Donner la priorité au développement du pouvoir d'agir aux salariés, c'est se donner les moyens d'« être plus nombreux pour être plus forts » »