

## D.O. ET DÉBATS

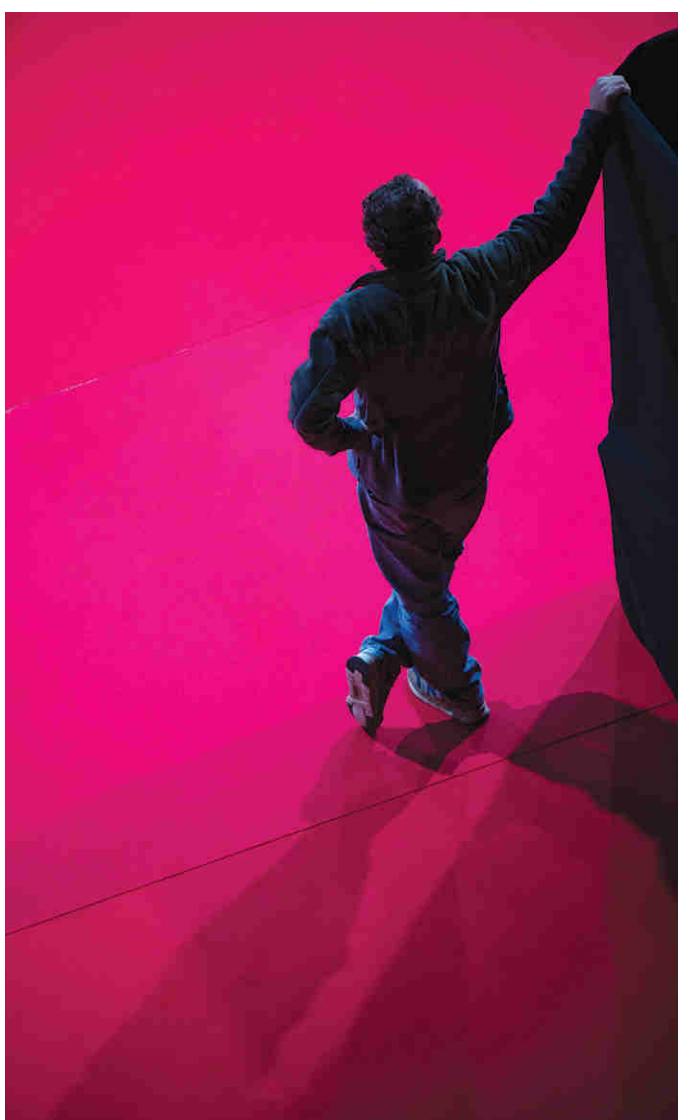
TRANSFORMATION  
SOCIALE



### AU PROGRAMME

**8h40** Défense des amendements sur le thème 2 du Document d'Orientation - **9h15** Vote du thème 2 - **9h25** Intervention de Sara Selami, militante ouvrière et politique en Iran - **9h45** Introduction du débat sur le thème 3 du Document d'Orientation - **10 heures** Pause - **10h40** Débat général - **11h50** Réponse de la commission - **13h15** Réunion du Bureau du Congrès - **14h05** Table ronde « syndicats et luttes gagnantes » - **14h45** Défense des amendements sur le thème 3 du Document d'Orientation - **15h35** Vote du thème 3 - **15h45** Vote du document d'orientation - **16h30** Présentation de la liste des candidats à la Commission Exécutive Confédérale et à la Commission Financière de Contrôle, proposées par le CCN - **17h10** Election de la CEC et de la CFC - **17h20** Présentation de la liste des candidats au Comité de gestion CoGéTise proposés par le CCN - **17h35** Election du Comité de Gestion CoGéTise - **18h00** Réunion de la Commission Exécutive Confédérale élue - **18h30** Apéritif et repas de la soirée fraternelle - concert

## LES COULISSES



# le Peuple

### Éditeur :

la CGT, 263, rue de Paris,  
93516 Montreuil Cedex.

### Directrice de la publication :

Nathalie Verdeil

### Rédactrice en chef :

Eva Emeyriat

### Rédactrice en chef technique -

### Conception graphique :

Sylvie Lebrun

### Rédacteurs :

Houda Benallal, Arthur Brondy, Ludovic Finez,  
Élodie Hertu, Yvon Huet, Lennie Nicollet,  
Clément Pouré, Sonia Reyne, Michel Scheidt

### Rédacteurs graphistes :

Séverine Calippe, Christophe Lente

### Secrétaires de rédaction :

Francis Ambrois, Isabelle Puzelat, Erwan Serveau

### Correcteur :

Philippe Zirn

### E-PUB :

Fabien Coatrieux

### Impression :

La Montagne, imprimerie Groupe Centre France  
à Clermont-Ferrand

### Crédits photos :

Denis Meyer et Jean-Nicholas Guillo,  
sauf mention contraire



ÉDITO

Frédéric Sanchez  
membre du bureau du congrès

# ENFONCER LE CLOU ET GAGNER !

**D**ans ce contexte de luttes et de mouvement social historique, où les revendications en matière de retraites, de salaires et d'emploi soulèvent l'intérêt de millions de salariés, il nous faut créer les conditions d'un véritable rapport de force durable pour enfoncer le clou et gagner. Une des conditions pour le faire grandir, c'est l'accélération de nos transformations vers un syndicalisme de masse et d'adhérents. C'est tout l'enjeu de notre 53<sup>e</sup> Congrès, qui a pour objectif de décider de l'orientation et de la stratégie à venir. À l'exemple du déploiement vers la jeunesse, qui doit être une priorité : aujourd'hui, 2 % des jeunes de 18 à 30 ans sont syndiqués, tous syndicats confondus. Et à peine 10 % à la CGT. Pourtant, dans les manifestations et à travers les différents sondages, les jeunes se déclarent à 60 % favorables aux syndicats, particulièrement en direction de la CGT.

Celle-ci vise notamment à permettre aux jeunes salariés de connaître leurs droits, pour atténuer leur exploitation. Aujourd'hui, 60 % des étudiants sont obligés de travailler pour faire des études. Il s'agit aussi, en amont, de faire connaître le syndicalisme à l'ensemble des jeunes. À l'ensemble des femmes également, dont l'écart de salaire avec celui des hommes n'a jamais été aussi élevé : il atteint désormais 29 %, selon l'Insee. Et si les femmes constituent 50 % du salariat, elles ne représentent que 38 % des syndiqués à la CGT, 31 % des militants de nos instances et 25 % des « premiers d'orga ». Une démarche volontariste sur ce sujet doit être constante dans notre organisation, à l'exemple de la direction confédérale, qui est à parité depuis près de vingt-cinq ans.

Par ailleurs, avec le renouvellement important dans nos syndicats et les nouveaux jeunes arrivants, nous avons besoin d'une formation syndicale de qualité. Le 53<sup>e</sup> Congrès devra relever tous ces défis pour que la CGT soit celle de tous les salariés, par plus de proximité, par une meilleure organisation dans nos structures, afin d'améliorer le fonctionnement et l'activité revendicative des syndicats et ainsi que le redéploiement de la CGT.

**« Il s'agit de faire connaître le syndicalisme à l'ensemble des jeunes. À l'ensemble des femmes également, dont l'écart de salaire avec celui des hommes n'a jamais été aussi élevé. »**

## SOMMAIRE

04

### Document d'orientation

Présentation par Véronique Martin, copilote de la commission du DO

06

### Document d'orientation

Analyse et débat du thème 1 par Catherine Paris, membre de la commission du DO

08

### International

La Palestine en miroir de l'Ukraine

10

### Document d'orientation

Présentation du thème 2 par Laurent Indrusiak, copilote de la commission du DO

12

### Document d'orientation

Analyse et débat du thème 2

15

### Luttes marquantes

Domidom : victoire des aides à domicile

**le Peuple EN DEUX CLICS**

Retrouvez toutes les publications militantes CGT en téléchargeant l'application « **le kiosque CGT** » sur votre smartphone, tablette ou votre ordinateur.

Elles vous accompagnent partout et sont consultables même en l'absence de réseau internet. Retrouvez sur le kiosque la version quotidienne du *Peuple* congrès distribué tous les matins en format papier, en version augmentée avec les vidéos, photos, les résultats des votes et les rapports complets. Cliquer sur les icônes signalant un article enrichi, comme celle-ci :

## DOCUMENT D'ORIENTATION PRÉAMBULE ET THÈME 1

## ORIENTATIONS

**ENJEUX//** La feuille de route du congrès a nécessité un travail important pour permettre à tous les congressistes de définir en amont et dans un temps raisonnable les bases d'une orientation collective.

**V**éronique Martin, du bureau confédéral sortant, a présenté en préambule les grandes lignes et la méthode qui ont permis au congrès d'enrichir collectivement l'orientation de la CGT à l'occasion de son 53<sup>e</sup> Congrès, qui doit définir sa feuille de route. Elle a rappelé les origines de la CGT, en se référant au congrès de 1902 à Montpellier, qui a signé un tournant majeur pour une CGT qui deviendra un ensemble articulé autour de fédérations professionnelles et d'unions territoriales. Cette articulation professions-territoires est la base organisationnelle concourant à conquérir des droits, à transformer la société et à la débarrasser de toute oppression et exploitation capitaliste, dans le respect de notre environnement, par une juste répartition des richesses et dans un monde de paix.

Les évolutions, qu'elles soient technologiques, écologiques, économiques ou sociales, interrogent sur le fonctionnement et sur la manière de porter les orientations et revendications pour demeurer un syndicat de classe et de masse dans les conditions d'aujourd'hui. Dans cet esprit, le comité confédéral national des 29 et 30 juin 2021 a débattu et décidé des thèmes du document d'orientation sur proposition de la direction confédérale.

### Une partition en trois temps

Le document est décliné ainsi : le syndicalisme de rupture et de transformation sociale dans un monde du travail en perpétuelle évolution ; la reconquête de nos forces organisées et de notre audience électorale ; l'élévation et l'élargissement du rapport de forces. Premier thème : pour parvenir à construire une CGT forte, il faut avoir conscience de l'intérêt qui unit les syndiqués, à tous les niveaux de la CGT, pour faire vivre les valeurs dans le respect des statuts, en faisant vivre la démocratie dans l'organisation, du syndicat à la confédération en passant par les structures professionnelles et territoriales.

Second thème : la CGT doit donc se renforcer en s'adressant à l'ensemble du monde du travail, aux femmes, aux jeunes et moins jeunes qui s'interrogent sur sa structuration tout en respectant le fédéralisme et nos organisations territoriales. Elle doit tout mettre en œuvre pour retrouver sa place de première organisation syndicale et permettre ainsi d'imposer sa vision de la société.

Enfin, troisième thème de ce projet de document : il faut créer les conditions de l'élargissement du rapport de forces en menant la bataille des idées sur une base contemporaine et non pas sur des concepts archaïques, dépassés, comme le confirme l'actualité des luttes revendicatives. La démarche syndicale s'appuie sur le rapport de la CGT aux travailleuses et travailleurs, retraités, privés d'emploi, jeunes dans une recherche systématique et permanente de constructions revendicatives communes. Dans cette partie du document, il s'agit de définir le cadre dans lequel doit être conçu le rapport aux autres organisations syndicales, au monde associatif ou politique, en définissant aussi en quoi la démarche syndicale doit irriguer toute l'organisation, tant sur les lieux de travail que dans les territoires (commune, département, région), au niveau national, européen et international.



### Un processus démocratique

Ces trois thèmes ont fait l'objet d'un 4-pages en amont de la sortie du projet de document mis à disposition des syndicats dès le printemps 2022. Il a été accompagné de courtes vidéos pour aider à l'organisation des débats et pour que les syndicats s'emparent de la préparation de leur congrès. Les membres de la commission ont répondu présent à chaque fois qu'ils ont été sollicités pour participer à des initiatives préparatoires dans les professions ou les territoires.

Conformément aux statuts, une commission du document d'orientation a été mise en place par la commission exécutive confédérale, composée de dix membres dont six sont issus de la direction confédérale sortante et quatre issus des organisations du CCN : deux unions départementales, une fédération et un comité régional.

La commission s'est réunie à vingt et une reprises et systématiquement après les onze présentations à la direction confédérale afin de prendre en compte les

propositions, commentaires et débats sur le contenu et la rédaction du document.

Le 9 mars 2022, la CEC a validé l'architecture du document et les sujets à aborder dans les différents thèmes. Le projet de document a été validé à une très large majorité

lors de la commission exécutive confédérale du 18 octobre 2022, devenant ainsi le document de la direction confédérale sortante. Il a été envoyé à partir du 12 décembre dans les syndicats, qui ont pu dès sa réception procéder à son examen et travailler des amendements. 5763 amendements ont été déposés, dont 4167 (soit 72 %) directement par les syndicats dans le logiciel mis à leur disposition. Ces amendements émanent de 386 syndicats, soit 100 de plus qu'au dernier congrès. Ces syndicats sont issus de 26 fédérations et 87 unions départementales, actant ainsi une bonne représentation professionnelle et territoriale.

Une minorité d'amendements dont l'objectif était de substituer à l'intégralité du texte proposé ou paragraphe par paragraphe un autre texte n'ont pas été

**« Il faudra renforcer et gagner la bataille des idées, et être le syndicat de classe et de masse que nous sommes et que nous continuerons d'être. »**



## 5 763 amendements

C'est un record d'enrichissement qui témoigne autant de la vitalité des échanges dans la CGT que des interrogations qui traversent un intense débat de société.

retenus pour ne pas en arriver à refuser tous les autres amendements soumis par les syndicats, donc à nier leur travail. Même si le volume des amendements était plus important que lors des congrès précédents, tous les amendements ont été examinés et un avis a été donné sur chacun d'eux. Ils ont été mis à la disposition de la commission élue qui, afin de respecter les délais impartis, s'est réunie en trois sous-commissions, une par thème.

### L'inclusion féminine actée

La commission en a débattu et décidé d'intégrer l'écriture inclusive dans le document d'orientation. Il a été proposé de féminiser le texte définitif après son adoption par les délégués du congrès et avant son envoi dans les syndicats après le congrès. Plusieurs syndicats ont adressé des contributions sans forcément faire d'amendements sur le document. La commission a proposé que celles-ci servent à la réflexion et à l'analyse de la future direction confédérale sur les sujets portés. «Après l'enrichissement du document d'orientation et sa finalisation, il reste la mise en œuvre, ce qui engage toutes et tous, quel que soit le vote

émis par les unes, les uns et les autres. C'est cela l'exercice de la démocratie», a conclu Véronique Martin.

### Les chantiers revendicatifs du premier thème

Dans la foulée, Catherine Paris, de la CGT Éducation, a présenté les grandes lignes de l'enrichissement du préambule et du premier thème. Le préambule a fait l'objet de 307 amendements déposés par 117 syndicats, 114 ont été modifiés, 55 acceptés en l'état, et 138 non retenus. Le lien avec l'article 1 des statuts de la CGT – «La CGT est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses» – y a été réaffirmé.

Il aborde le syndicalisme de rupture, porteur de transformation, de progrès social et environnemental dans un monde du travail en perpétuelle évolution en y incluant nos revendications globales, notamment celle du Smic à 2000 euros brut, la revalorisation devant faire l'objet d'un débat au sein des organisations dans le cadre de la mise à jour des repères revendicatifs. Le premier thème a fait l'objet de 2209 amendements déposés par 214 syndicats. 311 ont été acceptés en l'état, 942 ont été modifiés et 956 refusés, soit 7 amendements sur 10 retenus. Ils se sont concentrés principalement sur les questions liées aux services publics, à la Sécurité sociale et au nouveau statut du travail salarié (NSTS). La commission a travaillé sur la lisibilité de ces trois objectifs

**«La CGT doit tout mettre en œuvre pour retrouver sa place de première organisation syndicale et imposer sa vision de la société.»**

revendicatifs en les adaptant au contexte vécu par les salariés dans leur diversité, sans s'enfermer dans un postulat réducteur. ♦ **Yvon Huet**

revendicatifs en les adaptant au contexte vécu par les salariés dans leur diversité, sans s'enfermer dans un postulat réducteur. ♦ **Yvon Huet**

## TABLE RONDE

# SYNDICATS

**SALARIAT EN MUTATION, LA CGT S'ADAPTE//** Pour illustrer l'évolution du salariat et de notre organisation, une table ronde a réuni Ludovic Rioux, du syndicat des livreurs à vélo de Lyon, Nadia Royo, du Syndicat des professionnels de l'escalade, Noël Kouici, du syndicat de la réparation navale marseillaise et Mathieu Cocq, responsable du pôle économique à la CGT.

**L**a CGT sait s'adapter aux mutations de la société. Chez les livreurs, par exemple, «une impulsion a été donnée à différents niveaux de la CGT et, sous l'effet des luttes, a permis la construction de syndicats», témoigne Ludovic Rioux. En 2017 est donc née une première section syndicale à Bordeaux, puis à Paris et dans d'autres villes. Ce qui a entraîné des victoires locales avec «des conséquences importantes pour de nombreux travailleurs». Dans ce secteur «l'usage du statut d'autoentrepreneur imposé se généralise», avec un turnover qui pose la question «du mode de structuration et d'adaptation au salariat». Ce taux de précarité complique la structuration syndicale. Alors, chez les livreurs, «la fédération avec les UD et les UL concernées ont essayé d'aller vers la construction de syndicats». Une impulsion collective a pu avoir lieu dans des entreprises «où tout est fait pour pousser à la désorganisation». De telles situations de précarité ont toujours existé dans le monde du travail mais, selon Ludovic Rioux, la difficulté actuelle est «de se donner un niveau d'exigence qui correspond à la réalité de notre force». Ludovic questionne: «Comment travailler efficacement entre les syndicats, UL, UD et fédérations impliqués pour toucher ces travailleurs?» Et, il ajoute celle de la syndicalisation des travailleurs sans papiers. À



la table, Nadia Royo, a aussi pris la parole pour témoigner de la situation des professionnels de l'escalade. L'activité, jusque-là épargnée par certaines formes de précarisation, est depuis quelques années en pleine transformation du fait de son succès. «Le syndicat a donc grandi et doit s'adapter à cette évolution. Nous nous rendons notamment compte que le statut d'autoentrepreneur a ses limites, aussi bien en termes de précarité sociale et économique, qu'en termes de mobilisation collective.» Voilà pourquoi le syndicat de l'escalade a intégré la CGT, il y a deux ans, pour mieux défendre les salariés, de plus en plus nombreux (lire aussi p. 13). «Nous souhaitons aujourd'hui explorer les nouveaux modèles économiques. Nous voulons aller vers plus de coopératif (Scop ou CAE) et vers des modèles à cheval entre le salariat et l'entrepreneuriat, plus adaptés à la réalité de notre profession. Et aussi, vers un modèle qui soit plus pérenne, plus collectif et plus égalitaire.»

Pour Noël Kouici, cette table ronde a permis d'aborder l'évolution syndicale dans l'entreprise. Aux chantiers, «la CGT a toujours été ancrée», mais à une époque, elle était réservée à certains travailleurs. Malgré des idées et des combats identiques autour de la table, «quand vous basculiez chef d'équipe ou cadre vous passiez à la CGC». Aux chantiers marseillais, il a donc été décidé qu'il n'y aurait plus qu'un syndicat, celui de la CGT. Un choix qui «nous a permis d'évoluer et de grandir ensemble». Ici, en arrêtant «de négliger» une partie du personnel, la CGT a su fédérer. «Dans le rapport capitaliste, il y a des constantes d'exploitation et d'accumulation des crises. Mais le capitalisme mute en permanence. Le conflit capital/travail ne disparaît pas mais ses formes changent. La CGT impulse et trouve les formes pour construire la riposte, et la structuration de nos forces», a conclu Mathieu Cocq, responsable du pôle économique à la CGT. ♦ **Élodie Hertu**

DOCUMENT D'ORIENTATION  
THÈME 1 DÉBAT

400

C'est le nombre de sections vacantes à l'inspection du travail, qui ne compte que 1 800 agents dans tout le pays.  
«Nos services ont été démolis», dénonce une déléguée.

## EN MOUVEMENT

**RUPTURE ET TRANSFORMATION//** Le débat sur le thème 1 du document d'orientation a abordé une grande variété de thèmes, de la mobilisation pour les retraites à l'égalité femmes-hommes, en passant par les services publics et l'environnement. Avec un objectif : enrichir la feuille de route de la CGT pour les trois prochaines années.

« Des millions de travailleurs n'avaient jamais fait grève ni manifesté. Il y a une vraie force collective. » La belle mobilisation pour la défense des retraites a inmanquablement alimenté les échanges sur le thème 1 du document d'orientation. « Quand il y aura dix millions de grévistes comme en 1968, le gouvernement et le patronat reculeront et ensuite on les fera reculer sur les salaires », lance ainsi cette congressiste de la fédération Banques et Assurances. Même espoir et même volonté d'aller jusqu'au bout chez ce camarade de la santé et de l'action sociale, formulée à peine différemment : « On ne va pas reprendre que la retraite, mais tout leur reprendre. » Une mobilisation en « intersyndicale portée en premier lieu par la CGT », remarque cette déléguée des finances publiques. Parmi les nombreuses grèves évoquées, celle des dockers et portuaires du golfe de Fos (Bouches-du-Rhône) menée depuis le 19 janvier. « Sortons de notre congrès avec un appel à continuer la mobilisation par la grève et les blocages, pour la retraite à 60 ans tout de suite », demande un autre camarade, lui aussi des finances publiques. Il ne veut, en revanche, pas entendre parler d'une médiation. « Nous irions discuter de quoi avec un médiateur ? » interroge-t-il. Les débats sur la mobilisation pour les retraites ont également été l'occasion de dénoncer les violences policières – les forces de l'ordre étant même qualifiées à deux reprises de « milices » – ou d'insister sur la nécessaire préservation des régimes spéciaux, désignés comme « pionniers », à étendre à l'ensemble des salariés. Un exemple parmi d'autres : la caisse de retraite des employés et clerks de notaire, « un régime autonome créé en 1937, excédentaire et très bien géré », qui permet un calcul du montant de la pension sur les dix meilleures années. Plus généralement, c'est la nécessité de « rompre avec le capitalisme » qui est citée comme horizon à terme.

**Certains chercheurs préfèrent partir à l'étranger**

Les services publics et la fonction publique ont également été évoqués par de nombreux congressistes. Aux finances publiques, par exemple, où la précarité a explosé. Idem au Commissariat à l'énergie atomique (CEA), où « l'attractivité des recrutements » est vue comme trop faible, certains chercheurs préférant partir à l'étranger. Un congressiste mandaté par la fédération Mines-Énergie décrit ainsi un CEA où l'intérim a fait son entrée, mais aussi « les CDD courts et longs, jusqu'à cinq ans, le recours massif à la sous-traitance, des contrats renouvelés tous les trois à cinq ans... » Ce qui s'ajoute à des salaires en berne. En 2021, précise-t-il, seuls les salaires d'embauche ont été revalorisés et, en 2022, l'augmentation n'a atteint que 3 %, bien loin du taux de l'augmentation des prix. Au chapitre du financement, « nos chercheurs vont surtout chercher des subventions », résume-t-il. Quant au crédit impôt recherche, « il a été accaparé [par de grands groupes, NDLR] au détriment des PME et il se retrouve en partie dans les dividendes ». Mêmes coups de boutoir subis par l'inspection du travail, où la tentative de mettre à la porte Anthony Smith, « suspendu pour avoir fait son travail au bénéfice des salariés du secteur du soin ». Parallèlement,



c'est bien le fond du métier qui a été bouleversé, avec « les attaques virulentes contre le droit du travail », qui se succèdent depuis plusieurs gouvernements. « Le document d'orientation mériterait d'être un peu complété », estime cette militante, qui demande un retour de la hiérarchie des normes, du principe de faveur, la remise en place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), mais aussi « l'interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des bénéfices et versent des dividendes ». « Les morts au travail sont au mieux des faits divers dans les journaux locaux. Nous ne pouvons pas lâcher là-dessus, nous devons rendre visible l'invisible », continue l'inspectrice du travail. Mais face à l'ampleur du phénomène, « nos services ont été démolis », dénonce-t-elle, rappelant que les inspecteurs du travail ne sont que 1 800 dans tout le pays, avec « 400 sections vacantes ».

**Loi Rist : de nouvelles fermetures de lits à l'hôpital ?**

Mission de service public, encore, quand il s'agit d'aborder l'hôpital, qui « est en souffrance depuis 2004 et la tarification à l'acte ». Au menu, « pénurie de personnel et conditions de travail dégradées ». La loi Rist, qui doit entrer en application en avril, pourrait même entraîner

son lot de nouvelles fermetures de lits. Cette militante venue de Bretagne se souvient d'ailleurs d'une visite au centre hospitalier de Rennes du ministre de la Santé François Braun, qui s'était demandé ingénument pourquoi il y a « tant de services d'urgences » dans cet établissement. « Les services continuent de fermer, les lits et les établissements aussi. Nous [les agents hospitaliers] sommes passés des félicitations à la détestation en quelques mois, poursuit-elle. Nous sommes de toutes les luttes et nous nous sommes sentis bien souvent seuls. » Des luttes qui englobent celle pour la réintégration des agents non vaccinés. À la RATP aussi, on connaît les ravages de la logique privée, rebaptisée « ouverture à la concurrence », pour alimenter « des dividendes captés par les actionnaires » et auquel ce délégué de la fédération des transports veut opposer « la lutte contre le dumping social » et une « privatisation déguisée », qui ne mènera qu'à la dégradation des conditions de travail des agents et des conditions de transport des usagers. « Une autre stratégie de développement que la filialisation est possible, souligne-t-il. Il est encore temps d'éviter ce hold-up d'argent public. Une loi transpartisane a été déposée à l'Assemblée nationale pour reporter l'ouverture à la concurrence. » Puis il aborde un autre versant de la lutte contre cette casse du service public : « La fédération des transports travaille à un statut unique des salariés du transport de

**Parmi les nombreuses grèves évoquées, celle des dockers et portuaires du golfe de Fos, menée depuis le 19 janvier.**





## CAP SUR LE 6 AVRIL !

Après deux mois d'un mouvement social exemplaire et inédit depuis cinquante ans, l'intersyndicale invite à poursuivre la mobilisation et appelle les millions de travailleuses et travailleurs, les jeunes et les retraités à continuer de se mobiliser. Elle appelle à des rassemblements syndicaux de proximité et à une nouvelle grande journée de grèves et de manifestations, le jeudi 6 avril, partout dans le pays.

voyageurs, avec pour ambition des droits nouveaux pour tous», concernant les salaires, les classifications, la protection sociale, le temps et les conditions de travail. En guise de conclusion sur le chapitre, une déléguée feint de s'interroger: «Ne croyez-vous pas qu'il faut des services publics forts et bien rémunérés?»

Des enjeux qu'elle trouve trop peu présents dans le document d'orientation, où «la fonction publique, avec ses trois versants, est si peu citée qu'on se demandait si on avait une réelle existence à la CGT». Pour «une vraie répartition des richesses», il faut placer «les fonctionnaires au centre du processus», recommande-t-elle, déçue que, sur les amendements présentés, certains n'aient pas été retenus. Pour elle, il faut se garder du «risque de glisser vers un syndicalisme fade, qui pourrait à terme devenir du syndicalisme d'accompagnement».

### Métiers vus comme féminins, dépréciés et mal payés

C'est la règle de ce genre de débats, les thèmes se multiplient et se bousculent, pas moins importants les uns que les autres, parfois même au cours d'une même intervention. «Donnons les moyens à toutes les camarades de participer et de prendre des responsabilités à la CGT», glisse cette militante de la Fédération des services publics pour lancer le débat, bien fourni lui aussi, sur l'égalité entre femmes et hommes. «À travail égal, salaire égal», renchérit une déléguée de la fédération des officiers de marine, «et s'il vous plaît, arrêtez de réduire ce débat au féminisme». «Ma CGT est féministe», répond une camarade de la Ferc, venue du Finistère, qui prend l'exemple des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), à 93 % des femmes. «Ce sont des agents publics nécessaires à la scolarisation de nombreux enfants. Pour autant, elles n'ont pas de statut.» Elles doivent également faire face à une augmentation du nombre d'élèves accompagnés, une baisse du temps passé avec chacun d'entre eux, et une hausse du nombre d'établissements scolaires dans lesquels elles sont amenées à intervenir. «Dans notre société, un métier vu comme féminin est déprécié et mal payé. Les AESH ont besoin d'un syndicat de classe et de masse. Nous luttons pour et avec elles contre la précarité. Nous avons adapté notre stratégie et nos modes d'action, avec des formations syndicales, mais aussi plusieurs mouvements de grève.» «Notre CGT est anticapitaliste, féministe et unie dans la lutte», conclut-elle. Transition toute trouvée pour affirmer qu'il faut «être sans concession sur la question des violences sexuelles et sexistes dans la société et au travail. Et évidemment au sein de la CGT, qui ne peut prétendre être épargnée. Tolérance zéro pour les auteurs de violences sexistes et sexuelles, qui n'ont pas de place à occuper à la CGT.»

### L'environnement parmi les préoccupations majeures

L'environnement se classe également parmi les préoccupations majeures. «Nous sommes opposés à une écologie punitive, lance un premier délégué. Si une activité s'arrête, une autre doit la remplacer.» Ce dernier a ainsi du mal à admettre que les centrales à charbon ou les activités portuaires puissent se trouver dans le viseur de certaines organisations. «Dans la marine, il y a aussi des travailleurs et des travailleuses, poursuit la déléguée

de la fédération des officiers de marine. Ce n'est peut-être pas très écolo mais ce sont nos emplois et nos salaires qui font vivre nos familles. Nous refusons l'opposition entre travail et écologie.» «Le combat écologique ne peut se faire sans lutte des classes», intervient une chemi-

note de la Haute-Vienne, qui liste les enjeux: accès à l'eau, réchauffement climatique, pollution aux plastiques, disparition des forêts primaires et des abeilles... Celle-ci regrette qu'il n'y ait «pas de débat interne sur l'énergie». Elle appelle la CGT à mettre en place des formations, notamment sur les droits d'alerte environnementaux et cite le «radar environnemental de l'Ugict», qui «peut être un outil pour les syndicats en difficulté sur les questions environnementales». L'implication de la CGT dans le collectif Plus jamais ça est discutée, certains estimant que cela n'a pas fait l'objet de débats

internes, d'autres rappelant que le principe en a été acté dans le document d'orientation du dernier congrès. Des délégués de la fédération de l'agroalimentaire ont, de leur côté, réclamé d'intégrer des préoccupations telles que la souveraineté et la sécurité alimentaires, ainsi que «l'accès à une nourriture saine». «Il faut une maîtrise nationale des différentes branches alimentaires et une appropriation des moyens de production», tranche une congressiste travaillant pour Nestlé, dans l'Oise. De quoi alimenter un programme très copieux pour les trois ans à venir. ♦ Ludovic Finez

**Dans notre société, un métier vu comme féminin est déprécié et mal payé. Les AESH ont besoin d'un syndicat de classe et de masse.**

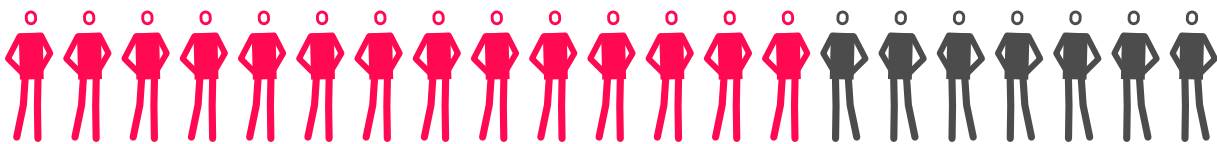
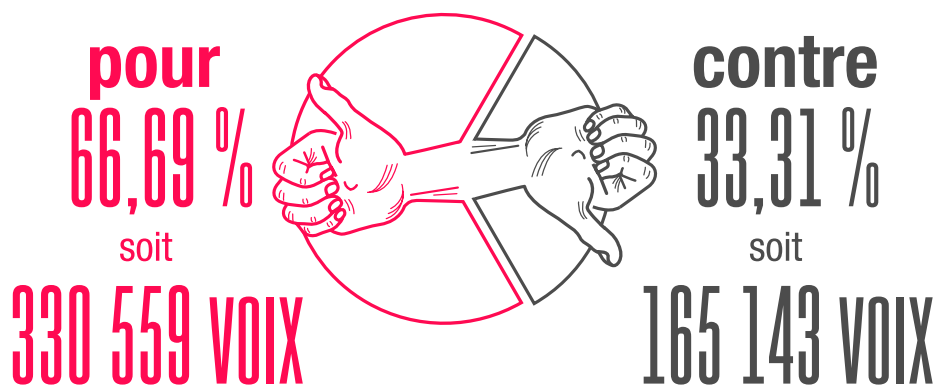
## LA RÉPONSE DE LA COMMISSION

«Depuis sa création, la CGT porte un syndicalisme de classe et de masse.» Voilà la première phrase du document d'orientation, telle que réécrite par la commission des amendements. En réponse au débat qui venait de s'achever, Michel Molesin, pour la commission des amendements, a précisé que la notion de «rupture avec le système capitaliste» a été ajoutée dès le quatrième paragraphe du préambule. Autre ajout: l'hôpital public défini comme «pilier du système de santé en France» ou encore le nécessaire renforcement «en moyens humains et financiers» des services publics et l'attachement «au maintien et au renforcement du statut général de la fonction publique». Quant à la défense des régimes spéciaux de retraite, une proposition d'ajout a suivi dans l'après-midi. Concernant une demande de mentionner un retour aux 37,5 ans d'annuités pour une retraite à taux plein, elle modifierait le cahier revendicatif actuel de la CGT. «Nous sommes pour la retraite à 60 ans à taux plein, avec des départs anticipés» et une pension minimale à 2 000 euros, rappelle Michel Molesin. Autre précision de la commission: «Nous n'opposons pas développement humain et [lutte contre le] dérèglement climatique, ni industrie et écologie et environnement.»

### Un nouvel indice des prix

La commission a encore proposé d'enrichir le document avec l'exigence d'une «souveraineté alimentaire des peuples», de «sécurité alimentaire», mais aussi d'accès et de gestion à l'eau relevant du service public. Quant à «la construction d'un indice des prix fiable mesurant véritablement l'inflation», elle est jugée nécessaire pour «l'établissement d'un véritable système d'échelle mobile des salaires». Les services publics font également l'objet d'une attention particulière, avec la revendication d'un «plan d'investissement massif» pour les transports, «dans le cadre de la transition écologique» et la demande de réaffecter les 7,5 milliards d'euros du crédit impôt recherche à la recherche publique. ♦ Ludovic Finez

## RÉSULTAT DU VOTE Rapport financier

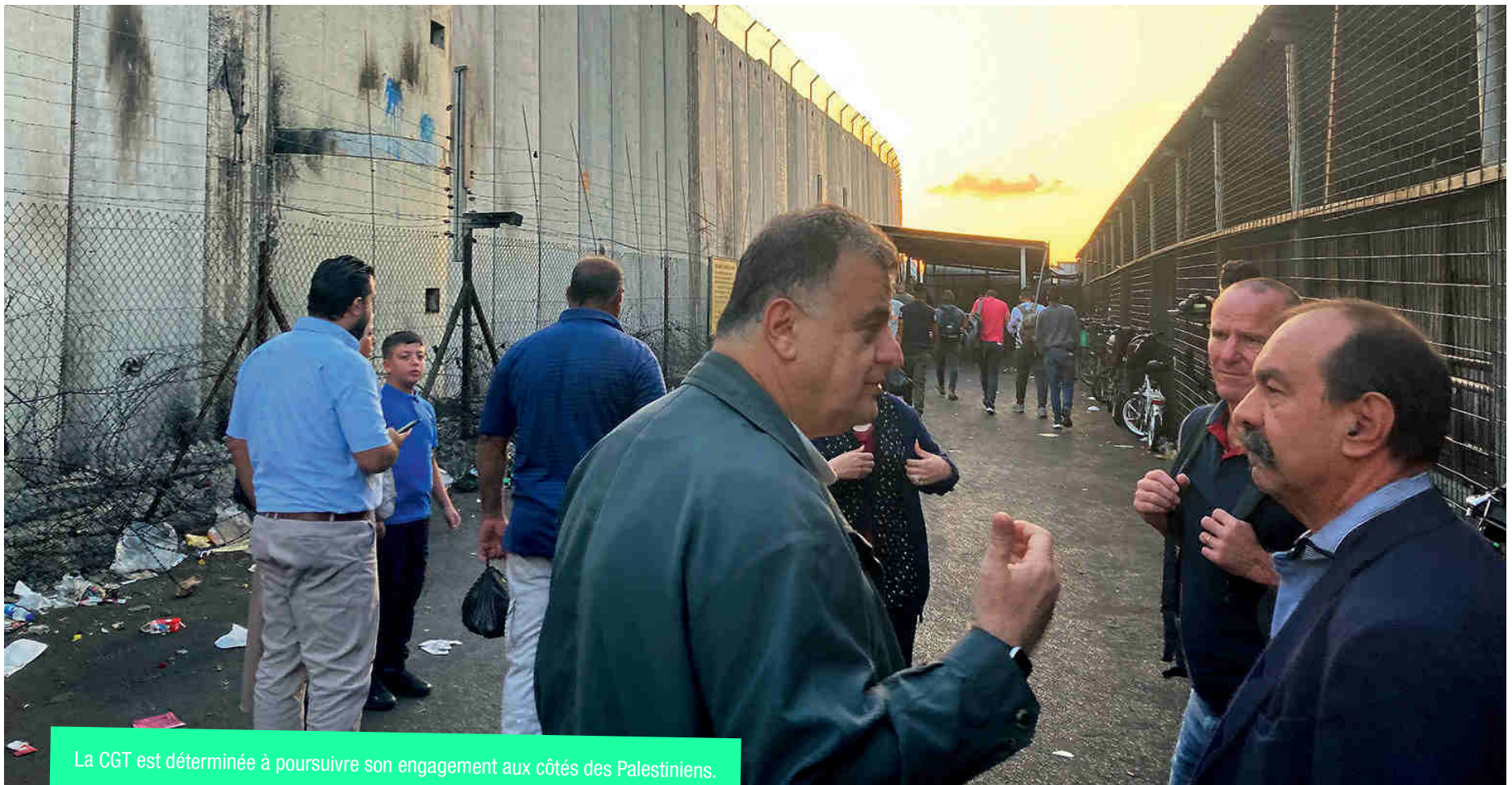






# LA PALESTINE EN MIROIR DE L'UKRAINE

**DISCRIMINATION//** Raids sur les territoires occupés, extrême droite au pouvoir en Israël, extension de la colonisation... Trente ans après les accords d'Oslo, la création d'un État palestinien est empêchée par les politiques de colonisation et de discrimination des gouvernements israéliens successifs. Face à l'indifférence de la communauté internationale, la CGT dénonce une solidarité à géométrie variable et réaffirme son soutien à la lutte palestinienne.



La CGT est déterminée à poursuivre son engagement aux côtés des Palestiniens.

**L**undi 3 septembre 1993 : devant les caméras du monde entier, le président palestinien Yasser Arafat et le Premier ministre israélien Yitzhak Rabin scellent d'une poignée de mains les accords d'Oslo qui doivent mettre fin à plusieurs décennies de colonisation. Trente ans plus tard, l'État palestinien dans les frontières de 1967 promis par ces accords n'a pas vu le jour et jamais la paix n'a paru aussi lointaine. L'année 2023 a ainsi commencé dans un bain de sang pour les habitants du camp de réfugiés de Jénine (Cisjordanie occupée) frappés, en janvier, par un raid israélien qui a fait neuf morts et une vingtaine de blessés. Cette agression, la plus meurtrière en vingt ans d'occupation, est le point culminant d'une année de violences, où près de trois cents civils ont perdu la vie dans les territoires occupés. Face à ces violations quotidiennes des droits humains, la communauté internationale détourne le regard. Comment, dès lors, ne pas faire le rapprochement avec l'agression russe en Ukraine et la rapidité des sanctions prises à l'encontre de Moscou? «*La différence de traitement est criante. La situation des Palestiniens est pourtant comparable à celle des Ukrainiens. Dans les*

**« La différence de traitement est criante. La situation des Palestiniens est pourtant comparable à celle des Ukrainiens. Dans les deux cas, il y a un agresseur et un agressé; il y a des frontières fixées par le droit international et la volonté d'un État de s'en affranchir. »**

*deux cas, il y a un agresseur et un agressé; il y a des frontières fixées par le droit international et la volonté d'un État de s'en affranchir* », analyse Boris Plazzi, secrétaire confédéral en charge de l'international à la CGT. Checkpoints, blocus de la bande de Gaza, où 80 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté, extension de la colonisation... Tel est le sort des Palestiniens.

## Briser l'indifférence

Conduite par Philippe Martinez, la délégation de la CGT qui s'est rendue sur place en octobre 2022 a pu constater l'ampleur des dégâts. «*Israël a réussi à*

*parfaire une logique de ségrégation, visible sur le territoire, à travers le mur de séparation, à travers les checkpoints par lesquels plus de deux cent mille travailleurs palestiniens passent tous les jours en subissant une série d'humiliations* », rapporte Boris Plazzi, qui a fait partie de cette mission de cinq jours. De Ramallah à Bethléem, en passant par Naplouse et Jérusalem-Est, elle a pu voir de près l'encerclement militaire israélien et l'extrême difficulté à circuler dans un territoire fragmenté. Cette expérience et la rencontre avec des acteurs locaux (dirigeants du syndicat PGFTU, ONG, ministre du Travail...) a renforcé la détermination de la CGT à poursuivre son engagement aux côtés des Palestiniens. La semaine de solidarité organisée en mars 2022, qui avait mis à l'honneur leur culture à travers des expositions dans le patio confédéral, des concerts et des débats, témoignait déjà de cette volonté de briser l'indifférence face à leur sort. Une initiative saluée par l'ambassadrice de Palestine en France, Hala Abou Hassira. «*La CGT a démontré à travers son amitié historique un courage hors pair qui ne se dément pas au fil du temps. Nous ne sommes pas seuls et cela nous donne une force extraordinaire.*»

◆ Hayet Kechit



HISTOIRE



PAROLES DE... ▶

# ARCHIVER

**UN COMBAT SYNDICAL//** Une grande campagne de sensibilisation à la préservation et à la valorisation de nos archives a été lancée l'année dernière au sein de la CGT. Pour quelles raisons ? En quoi nos archives sont-elles essentielles pour militer aujourd'hui ?



Les archives de la CGT sont une richesse qui témoignent de l'histoire de l'organisation, leur préservation s'avère capitale pour la transmission aux générations futures.

**D**ans nos organisations, à tous les échelons et dans le cadre d'un mandat syndical, nous produisons des documents qui appartiennent à la CGT. Tout le monde est donc concerné et participe collectivement à l'enrichissement de notre patrimoine. Nos archives sont uniques, donc précieuses ; nous seuls les possédons. Aujourd'hui, avec le numérique, notre vigilance à leur égard doit d'autant plus être aiguës que, d'un simple clic, notre patrimoine peut disparaître à jamais.

Mais à quoi peuvent bien servir les archives pour militer au quotidien ? Cela tient en trois mots : comprendre, réfléchir, agir. Les archives sont conservées pour être réutilisées. Fruit de nos engagements et de notre activité syndicale, elles sont la preuve de nos orientations, de nos analyses et peuvent inspirer de nouvelles revendications. Nos archives ont également une valeur politique indéniable, leur consultation est un recours pour déconstruire le discours dominant et les contre-vérités cherchant à discréditer et caricaturer notre mouvement syndical. De plus, elles sont des clés pour affronter le présent, pour comprendre le monde complexe dans lequel nous évoluons, car elles permettent d'écrire notre histoire. Nous avons un devoir à leur égard : nous devons prendre soin des archives qui nous ont été transmises et les transmettre à notre tour aux futures générations. Nous sommes le maillon d'une chaîne qui ne doit pas s'interrompre. Pour vous inscrire pleinement dans cette campagne, des outils pratiques sont aujourd'hui mis à votre disposition. Deux brochures : la première, *Les archives sont notre histoire*,

sert à convaincre de l'intérêt des archives pour la lutte syndicale ; la seconde donne des conseils plus techniques sur leur préservation, notamment en mode numérique. Une affiche accompagne cette campagne, reprenant une carte d'adhérent de 1937 qui symbolise l'attachement du syndiqué à son organisation et à son histoire. Un film peut également être visionné sur le site et la chaîne YouTube de la CGT. N'hésitez pas à utiliser tout ce matériel dans vos territoires et dans vos syndicats. Enfin, pour se former aux bonnes pratiques du numérique, un module de formation spécifique est disponible sur le cloud de la Formation syndicale et peut être utilisé dès aujourd'hui par l'ensemble de nos organisations professionnelles et territoriales. Sur une journée, il délivre des conseils pratiques sur le classement, la dénomination et l'enregistrement de nos dossiers et fichiers numériques, qui sont appelés à devenir

les archives de demain, en mettant l'accent sur l'organisation collective de nos pratiques. Et d'autres supports continueront d'alimenter cette campagne dans les mois à venir. ♦ **Institut CGT d'histoire sociale**

Pour tout contact : [ihs@cgt.fr](mailto:ihs@cgt.fr)  
Site web : [www.ihs.cgt.fr](http://www.ihs.cgt.fr)  
Facebook : <https://www.facebook.com/ihs.cgt>

Le catalogue de l'exposition *Les Archives en héritage* est disponible sur le stand de l'IHS CGT, 150 pages, PRIX SPÉCIAL CONGRÈS 20 €.



**Adèle Tellez**, 31 ans, fédération des services publics, union départementale de Paris, secrétaire générale de l'union locale de Paris 19<sup>e</sup>



À l'automne dernier, l'union locale de Paris 19<sup>e</sup> a mené une lutte significative. Des agents de City One, un sous-traitant de la Philharmonie de Paris, souvent des étudiants de moins de 25 ans, se sont mis en grève du jour au lendemain lorsque le plus revendicatif d'entre eux a été licencié. Ils ont demandé la revalorisation du panier-repas et le respect du Code du travail. On les accompagnait depuis un certain temps. Nous avons réalisé cette lutte avec les camarades de la Philharmonie (fédération du spectacle) mais aussi avec les camarades de la fédération des sociétés d'études, puisqu'ils dépendent d'une convention collective de cette fédération, et avec l'union locale. Ça a été un travail conjoint avec le syndicat du donneur d'ordres, le syndicat du sous-traitant et la structure interprofessionnelle pour les accompagner dans ce qui était leur première grève. Ils sont entrés dans le syndicalisme pour aller chercher des victoires. Ils ont obtenu quasiment le doublement de leur panier-repas mais surtout ils se sont formés, ils savent désormais comment agir pour faire respecter leurs droits et se mettent en grève de manière collective. ♦ **S.R.**

**Patricia Lacroix**, 57 ans, déléguée syndicale centrale de Saviel France, groupement Intermarché



Je suis sur le site de Janzé, le siège social, à côté de Rennes. Je suis syndiquée depuis 2002 et, en 2020, le groupement Intermarché a décidé de fermer le site d'Estillac, dans le Loiret suite à une réorganisation. Nous avons engagé un combat de longue haleine, très soutenu. Pendant tout le long de la procédure, nous avons fait des débrayages, des grèves au moins une par semaine, d'une part pour obtenir des réponses par rapport à la fermeture et surtout pour connaître les raisons pour lesquelles ils fermaient : ils avançaient un motif économique. Avec nos experts, nous avons vu qu'il s'agissait plutôt d'une réduction de la masse salariale. Notre lutte a permis aux salariés de ne pas « partir vite et à pas cher. » Nous avons refusé le licenciement anticipé. Les salariés ont donc pu bénéficier d'entre quatre et six mois de plus pour réfléchir sur leur avenir professionnel. Et puis nous avons obtenu des augmentations de droits au niveau du plan de sauvegarde de l'emploi. Enfin, nous avons réussi à obtenir un repreneur des murs, qui a réembauché une trentaine de personnes. ♦ **S.R.**

**Benjamin Karchen**, 52 ans, cosecraire général du syndicat de la fonction publique, Hérault



Je suis à la CGT depuis 2008. Je fais partie des primo-congressistes. La CGT est un syndicat riche de personnalités, avec une énergie combative incroyable. Ce sont des valeurs universalistes, proches des préoccupations des collègues, qui se soucient du progrès social et des questions du travail et qui intègrent aujourd'hui toute une dimension écologique. C'est la première fois que j'aborde les questions de la CGT dans une dimension nationale. Ce qui m'anime, ce sont les combats au sein de ma collectivité territoriale, accompagner sur le terrain les mobilisations, rencontrer les collègues, découvrir leur métier car c'est aussi ça d'être syndiqué, ne pas rester avec sa seule expérience professionnelle. J'attends du congrès qu'il impulse une dynamique collective encore plus forte, pour que, quand nous retournerons dans nos territoires, nous en soyons nourris. Il y aura de grandes orientations mais nous sommes des militants, notre préoccupation sera de retrouver du sens au travail et d'œuvrer pour que la souffrance au travail diminue et que les salaires augmentent. ♦ **E.H.**

## DOCUMENT D'ORIENTATION THÈME 2

## OFFENSIFS !

**SYNDICALISATION//** La deuxième partie du texte d'orientation, présentée par Laurent Indrusiak, copilote de la commission document d'orientation, dresse un bilan sans concession de l'affaiblissement continu du nombre d'adhérents et d'adhérentes de notre syndicat. Et propose, comme riposte, des pistes pour une stratégie de syndicalisation toujours plus offensive.

« Pour la reconquête de nos forces organisées et de notre audience électorale » : le deuxième thème de notre document d'orientation est central. Pas parce qu'il intervient entre le thème 1 et le thème 3 mais parce qu'il faut une CGT forte, capable de porter les propositions d'un syndicalisme de rupture. Pour cela, nous devons prendre le temps de nous occuper de nous, c'est-à-dire de notre syndicat, de nous réapproprier et construire une culture d'organisation toujours plus forte. Il faut impérativement une CGT de masse si nous voulons contribuer à l'évolution du rapport de forces.

La deuxième partie de notre document d'orientation va dans ce sens. Il n'efface pas les précédents documents d'orientation et n'a pas vocation à reprendre l'ensemble de nos repères revendicatifs ou de nos statuts, mais à permettre une réflexion sur certains d'entre eux et de décider, collectivement, comment aller plus loin sur ces différents sujets. Dans ce but, parce que les contributions de toutes les fédérations et unions de la CGT construisent notre intelligence syndicale collective, nous avons examiné les 1734 amendements déposés. Sur de nombreuses parties du texte, nous avons identifié des centaines d'amendements identiques au mot près, émanant de syndicats d'un nombre de professions très limité. Ce n'est pas le nombre d'amendements similaires déposés sur un paragraphe qui leur confère un poids plus important que les autres mais bien le contenu de l'amendement. Nous saluons tous les syndicats ayant contribué à faire évoluer notre document de façon constructive. Certains nous ont fait part de leurs doutes. Nous tenons à affirmer notre volonté de respecter la place et le rôle des syndicats ainsi que notre souhait d'être en accord avec nos fondamentaux et nos piliers de fonctionnement que sont le fédéralisme et la démocratie.

### Prendre en compte l'évolution du salariat

Ce thème développe la nécessité de se réapproprier les besoins d'être une organisation de masse pour contribuer à l'élévation et à l'élargissement du rapport de forces. Il doit nous permettre de se demander, collectivement, ce que signifie faire confédération et comment notre culture d'organisation peut se mettre au service de toutes les composantes de notre confédération. Nous aurions pu dresser une grande liste à la Prévert, ou, pour les moins poétiques, un grand catalogue de tout ce que nous avons déjà acté sur de nombreux sujets de notre vie syndicale. Ou encore faire des propositions sur « la bonne recette » pour restaurer notre culture d'organisation, ou comment organiser nos structures territoriales. Le choix que nous avons fait est d'abord celui de prendre le temps d'un constat partagé, de regarder lucidement ensemble ce qui fonctionne ou l'inverse pour répondre au besoin urgent pour le monde du travail d'avoir un outil syndical efficace pour incarner un syndicalisme de classe et de masse capable de s'opposer au capital.

Il ne faut pas banaliser les pertes régulières de syndiqués et l'affaiblissement continu de notre audience, qui sont réels mais loin d'être une fatalité. Le monde du travail et le salariat ont évolué. Nous devons prendre



en compte cette transformation dans notre stratégie revendicative et rechercher la structuration la plus adaptée pour renforcer notre implantation syndicale.

La préservation de la vie syndicale dans notre organisation est une responsabilité à la fois individuelle et collective à laquelle chaque syndiqué doit participer. Cette implication passe par la grève et les actions, le vote aux élections professionnelles, l'implication dans les campagnes revendicatives, qui constituent notre vie démocratique. Nous devons, à tous les niveaux de nos organisations, tenir régulièrement des congrès, des assemblées générales et des réunions statutaires pour faire vivre notre démocratie syndicale.

Cette démocratie est possible si tous les syndiqués sont considérés sur un pied d'égalité, tous les camarades ont accès au même niveau d'informations. Elles et ils doivent être libres de parler, être régulièrement sollicités pour s'exprimer et se positionner. La lutte contre le sexisme, les LGBTphobies, le racisme et les autres formes de discrimination à l'intérieur comme à l'extérieur de notre organisation en est la condition. Cela passe aussi par le développement, dans nos pratiques,

des démarches de consultation de nos camarades mais aussi de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de nos secteurs.

Cette culture syndicale doit se mettre au service de notre organisation. Dans de trop nombreuses fédérations et unions, la qualité de vie syndicale est négligée. Cela entraîne des dysfonctionnements internes nuisant à la bonne marche démocratique des syndicats. Les conflits qui peuvent en découler ont pour conséquence une perte d'adhérents et d'adhérentes, en particulier quand ces conflits internes terminent devant la justice alors qu'ils pourraient se régler par le seul respect de nos règles de vie. Notre organisation doit tout mettre en œuvre pour régler ces différends en interne.

### La place des femmes dans l'organisation

Mener d'importantes campagnes de syndicalisation doit être une de nos priorités. Être nombreux et nombreuses, c'est faire aboutir plus facilement nos revendications par le poids du collectif et la mise en commun de nos propositions et de nos intelligences. Cette syndicalisation doit se faire autour de nos valeurs communes. Au-delà des différences, c'est le partage des valeurs, des convictions qui donnent vie à l'engagement à la CGT, qui se nourrit des valeurs de justice, de solidarité, d'égalité, de paix, de démocratie, de féminisme, d'antiracisme et de lutte contre toutes les formes de discrimination.

Pour cela, nous devons construire un projet de syndicalisation et de continuité syndicale qui se construit à partir des cibles définies sur les axes de travail : renforcer la CGT où nous sommes présents, implanter la CGT où nous sommes absents et travailler la structuration.

Nous devons considérer la place des femmes dans notre organisation. Alors que 51 % des travailleurs sont des travailleuses, elles ne représentent que 39 % des membres de la CGT. Elles continuent à être sous-représentées dans les instances dirigeantes, à l'exception de la commission exécutive confédérale et du bureau confédéral, à totale parité. Nous sommes moins implantés là où les femmes sont majoritaires : chez les employés (77 % de femmes), dans le tertiaire, dans les PME ou encore chez les Ictam, qui se féminisent rapidement. Si notre implantation sectorielle a expliqué que nous ayons une majorité d'hommes parmi les syndiqués, la CGT doit prendre toute sa place dans les secteurs à prédominance féminine.

Il convient de rappeler que les femmes subissent toujours des écarts salariaux (elles sont en moyenne payées 26 % de moins que les hommes) et une précarité croissante (82 % des salariés à temps partiel sont des femmes). La CGT lutte particulièrement contre cette forme de discrimination et se bat

**Une CGT forte, c'est une CGT qui se renforce, qui s'adresse à l'ensemble du monde du travail, aux femmes, aux hommes, aux jeunes et aux retraités, qui s'interroge sur sa structuration tout en respectant le fédéralisme et nos organisations territoriales.**



“

**Nous devons poursuivre et amplifier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Nous ne pouvons pas renvoyer à la seule justice patriarcale le soin de faire respecter nos valeurs. S'il est nécessaire d'observer le principe du contradictoire, la présomption de sincérité doit s'appliquer dès la situation connue.**



**Dans une situation où la crise sanitaire a amplifié une précarité déjà présente, dans un environnement marqué par le chômage de masse et où le travail ne permet pas toujours de tenir jusqu'à la fin du mois, nous estimons qu'une politique de rupture radicale, représentée par le plan CGT pour la jeunesse, est indispensable et urgente.**

pour l'alignement par le haut des salaires entre femmes et hommes à travail de valeur égale ainsi que pour l'égalité dans les déroulements de carrière et les retraites. Combattre la précarité subie par les femmes ainsi que gagner l'égalité professionnelle est donc essentiel pour favoriser la place des femmes, tant dans la société qu'au sein de notre organisation. La charge mentale subie par de trop nombreuses femmes ne leur permet pas encore aujourd'hui de concilier équitablement vie professionnelle, militante et familiale. Notre organisation doit le prendre en compte.

### Combattre les violences sexistes et sexuelles

La CGT a pour ambition d'avoir autant de femmes que d'hommes syndiqués et d'en faire un bilan lors de son prochain congrès. Des efforts doivent être faits sur le plan matériel (programmation des activités et réunions syndicales, prise en charge collective des gardes d'enfants, etc.) permettant aux femmes de participer et de pouvoir prendre des responsabilités au sein de la CGT. Donner toute leur place aux femmes dans l'organisation passe aussi par une démarche volontariste pour favoriser la prise de responsabilités des femmes dans notre organisation.

Depuis 2016, la direction confédérale 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. La cellule, hier expérimentale, placée sous la responsabilité directe de la commission exécutive confédérale, a été pérennisée et renforcée par le 52<sup>e</sup> Congrès. Son rôle pédagogique et de prévention a permis à l'organisation de passer un cap.

Nous devons poursuivre et amplifier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En effet, nous ne pouvons pas renvoyer à la seule justice patriarcale le soin de faire respecter nos valeurs. S'il est nécessaire d'observer le principe du contradictoire, la présomption de sincérité doit s'appliquer dès la situation connue. Cela passe par la mise en place de mesures conserva-

toires pour protéger la victime présumée. Nous devons franchir une nouvelle étape en mettant en œuvre, au sein de l'ensemble des organisations de la CGT, le cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT adopté lors du comité confédéral national (CCN).

Nous voulons permettre aux jeunes et nouveaux travailleurs de connaître leurs droits, car cette méconnaissance accentue leur exploitation et les conflits entre salariés. Il s'agit de faire connaître le syndicalisme en amont du salariat et du travail précarisé et ubérisé à l'ensemble des jeunes pour qu'ils sachent que la défense collective des droits des travailleurs est nécessaire, précisément parce qu'ils sont tous des travailleuses et travailleurs en puissance.

### Se déployer en direction des jeunes

Nous devons, pour cela, franchir un cap dans la syndicalisation des jeunes, qui est un enjeu important pour notre organisation. À peine 10 % de nos syndiqués ont moins de 35 ans et nombre de nos syndicats sont ou vont être confrontés à des départs à la retraite et se retrouvent sans relève. Un accueil systématique des nouveaux embauchés doit être réalisé, des supports doivent être mis à disposition des syndicats pour les aider à se déployer en direction des jeunes. Cela passe par la prise en compte des 700 000 apprentis qui ont besoin d'être organisés et défendus au travail et dans leurs CFA. La question de l'accueil des jeunes salariés étudiants doit être posée. Aujourd'hui, 60 % des jeunes étudiants sont obligés de travailler pour suivre leurs études. S'il est impossible de scinder la vie d'un étudiant salarié à la fois étudiant et en emploi, l'objectif prioritaire reste d'éviter à la jeunesse d'être exploitée au travail. Nous proposons de mettre en place, dans les unions départementales ou les unions locales, des syndicats étudiants salariés et travailleurs en études, sous la même forme que les syndicats interentreprises. De nombreuses expériences ont été engagées

dans plusieurs organisations. Celles-ci ont pris différentes formes : syndicats étudiants salariés, syndicats étudiants, lycéens, apprentis, syndicats étudiants et lycéens. Faire de ces expérimentations une analyse et en tirer un bilan durant ce mandat, afin d'aller plus loin, y compris la réforme nécessaire lors du 54<sup>e</sup> Congrès. Enfin, notre stratégie de syndicalisation doit prendre en compte notre audience électorale. Au travers du score et des voix obtenus, c'est un socle de salariés et de fonctionnaires convaincus, des élus, du temps syndical, des droits, des missions, des attributions qui seront autant de points d'appui supplémentaires pour le syndicat afin de déployer la démarche de construction du rapport de forces. Nous avons décidé de franchir un cap en mettant en œuvre la démarche confédérale de reconquête de notre audience électorale. Méthode élaborée par le collectif confédéral Élections professionnelles, cette démarche globale redonne du sens à notre activité syndicale et a donné des résultats intéressants, notamment lors des dernières élections de la fonction publique. Ce projet politique se bâtit sur deux axes : renforcer la CGT là où nous sommes présents et conquérir la CGT partout là où nous sommes absents, à partir d'une approche organisée de la CGT cousue main et s'appuyant notamment sur la pratique du parrainage.

Nous proposons de travailler ensemble au nécessaire renforcement de notre organisation au travers de la mise en œuvre de campagnes de syndicalisation, de la construction de projets communs, d'utiliser les moments de lutte pour proposer l'adhésion et d'en finir avec ce fameux « panier percé » qui fait que, chaque année, nous perdons plus de syndiqués que nous en faisons. Nous proposons, par cette deuxième partie de notre document d'orientation, de retrouver ensemble la place de première organisation syndicale de France par notre audience électorale en mettant en œuvre une démarche confédérale de reconquête.

◆ Clément Pouré

## DOCUMENT D'ORIENTATION THÈME 2 DÉBAT

## ÊTRE UTILE AU MONDE DU TRAVAIL

**QUELLE CGT DEMAIN ?//** Travailler à retrouver le sens de l'organisation n'est pas une option. C'est une nécessité. Et une urgence pour incarner un syndicalisme de rupture. Une réflexion qui conditionne l'état des forces organisées de la CGT. Et son audience électorale.

« Penser au fonctionnement et à la structuration de l'organisation. Avec, en toile de fond, la perte régulière d'adhérents – que ne compensent pas les adhésions nouvelles – ainsi qu'une lente érosion de l'audience de la CGT. » Le ton du débat sur le thème 2 du document d'orientation est donné. Pas de solution miracle pour inverser la vapeur. Ça se saurait ! Plutôt une intense réflexion visant à davantage prendre la mesure des évolutions de la société, du monde du travail et du salariat en particulier tout en restant sur des fondamentaux qui ont fait leurs preuves. Le débat a souligné l'importance de mettre ces questions au centre du quotidien de la vie syndicale. Une prise en compte objective et réaliste. Utile à la stratégie revendicative et à la vie syndicale de toute la CGT. À tous les niveaux de l'organisation, elle doit permettre à chaque syndiqué de jouer un rôle. De porter ses idées et ses propositions.

### Sortir d'une situation paradoxale

Alors qu'elle est en pointe dans les combats sociaux, qu'elle joue un rôle moteur dans de très nombreuses luttes dans les entreprises, les établissements et dans les services, qu'elle soit un syndicat visible, qu'elle donne confiance et espoir, la CGT continue de perdre des adhérents. Le constat est le même pour le syndicalisme retraité. Le débat a évoqué cette situation pour le moins paradoxale. Il n'est pas pensable que, sur des enjeux qui ne dépendent que d'elle, la CGT ne réussisse pas à se donner les moyens de modifier la donne dans ce domaine. Chaque syndiqué a probablement un rôle à jouer pour sortir de cette situation. En s'impliquant individuellement dans la vie syndicale collective et dans les actions revendicatives. En donnant son avis ou en participant aux élections professionnelles. Et en se formant. Au moyen de la formation syndicale CGT bien sûr, mais aussi avec une formation qui s'acquiert grâce à la transmission et à la passation de responsabilité entre militants.

### Améliorer la qualité de vie syndicale

Ce chapitre du document d'orientation a naturellement fait l'objet d'échanges et de propositions. Si les réunions statutaires, les assemblées générales, les congrès ou les chartes sont essentiels pour faire vivre la démocratie syndicale, encore faut-il qu'elles ne restent pas un slogan. Ainsi, tous les syndiqués doivent être considérés sur un même pied d'égalité. Libres de s'exprimer et de se positionner. Les pratiques de consultation des syndiqués doivent être développées, diversifiées et adaptées à la réalité du salariat. Il n'y a pas de petits ou de grands débats, de petites ou de grandes assemblées. Le document intègre d'ailleurs l'idée du « recommencement permanent ». Garder les pieds dans le réel et la volonté de changement en tête garantit l'effectivité d'une activité syndicale à la hauteur des enjeux. Ainsi qu'une qualité de vie syndicale (QVS) trop souvent négligée, source de différends et



de conflits, qui devraient pouvoir se régler en interne et non devant les tribunaux. Ce qui, inévitablement, génère des pertes d'adhérents. Le débat a mis en évidence l'importance de cette QVS passant, pourquoi pas, par la désignation d'un responsable dédié dans chacun des syndicats.

### Franchir un pas dans la syndicalisation

Naturellement, le débat est revenu sur la question de la syndicalisation et d'en finir avec la situation de « panier percé » que connaît la CGT. Si elle enregistre entre trente et quarante mille nouvelles adhésions chaque année, elle en perd au moins autant. Il y a donc beaucoup à faire pour que cesse une telle déperdition. C'est donc bien à la pérennisation des adhérents qu'il faut travailler. D'abord, comme le précise le document d'orientation, il est indispensable d'identifier les raisons des départs ou de la non-reprise de carte. En pratique, cela passe par l'intégration dans un syndicat, l'accompagnement et la formation des syndiqués pour que, à leur tour, ils s'engagent et deviennent des militants. Une sorte de « sur mesure » dans l'écoute des salariés et les réponses à apporter pour garantir la continuité de l'adhésion entre actifs et retraités, entre actifs et actifs lors des mobilités professionnelles ou géographiques. Alors, pourquoi ne pas expérimenter, là où c'est possible, la carte syndicale permanente ?

### Spécificité et diversité, même combat pour toute la CGT

Être un syndicat de masse implique d'être la CGT de toutes et de tous. De toutes les spécificités. Qu'elles soient liées aux modes de production ou à la diversité du salariat. La CGT des cadres, des retraités, des jeunes, des privés d'emploi, des précaires... Ainsi, par exemple, en développant les commissions Ugict dans les unions départementales ou en encourageant les plans de travail ciblés, notamment dans les plus grandes métropoles à forte concentration d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam). La France compte près de 17 millions de retraités. Un quart de la population ! Une révolution démographique qui signe les progrès réalisés en matière de paix, de bien-être et de couverture sociale. Des retraités qui prennent une part importante dans la solidarité entre les générations. Dans la sphère familiale, mais aussi dans l'engagement associatif ou citoyen. Le document insiste sur la nécessité de la reconnaissance du syndicalisme retraité dans la CGT.

En s'appuyant sur son Union confédérale des retraités, mais aussi sur les unions fédérales et unions syndicales de retraités (USR) dans les territoires. Un passage obligé pour garantir le rapport de forces. La continuité syndicale ne peut se concevoir sans un travail convergent entre actifs et retraités. Ce travail implique évidemment une cohérence avec les syndicats dont sont issus les futurs retraités. Reste que, au moment du départ à la retraite, le champ revendicatif change de nature. Il ne concerne plus le travail mais le territoire. L'activité syndicale CGT doit donc être développée au plus près du lieu de vie, via les USR. Pour franchir une étape qualitative dans l'élaboration du rapport de forces, il est nécessaire de travailler à plus de transversalité et de mutualisation. Dans les différentes structures, comme dans les unions locales. C'est un gage d'efficacité.

### La parité dans la CGT

Le débat a mis en avant le déficit d'implantation CGT là où les femmes sont majoritaires. Par exemple chez les employés (77 % de femmes), dans le tertiaire, dans les PME ou encore chez les Ictam, qui se féminisent rapidement du fait de l'accès des femmes à l'enseignement supérieur (52 % des professions intermédiaires et 42 % des cadres sont des femmes). Si notre implantation sectorielle explique que nous ayons une majorité d'hommes parmi les syndiqués, la CGT doit prendre toute sa place





**Les unions locales ont un rôle central dans l'accueil des adhérents, la mise en œuvre des actions revendicatives et le soutien aux syndicats.**

LUTTES MARQUANTES



dans les secteurs à prédominance féminine. En outre, il faut rappeler que les femmes subissent toujours des écarts salariaux (26 % de moins que les hommes) et une précarité croissante (82 % des salariées à temps partiel sont des femmes). La CGT lutte particulièrement contre cette forme de discrimination et se bat pour l'alignement par le haut des salaires entre femmes et hommes à travail de valeur égale ainsi que pour l'égalité dans les déroulements de carrière et les retraites. Combattre la précarité subie par les femmes est donc essentiel pour favoriser la place des femmes. Dans la société, mais aussi dans la CGT. La charge mentale subie par de trop nombreuses femmes ne leur permet pas encore aujourd'hui de concilier équitablement vie professionnelle, militante et familiale. La CGT a pour ambition d'avoir autant de femmes que d'hommes syndiqués et d'en faire un bilan lors de son prochain congrès. Le débat sur le projet de document a montré l'ampleur des efforts devant encore être faits sur le plan matériel (programmation des activités et réunions syndicales, prise en charge collective des gardes d'enfants...) pour permettre aux femmes de participer et de pouvoir prendre des responsabilités au sein de la CGT. Si les femmes constituent 50 % du salariat, elles ne représentent que 38 % des syndiqués, 31 % des militantes dans nos instances et seulement 25 % des « premiers d'orga ».

**« Il faut une CGT forte, capable de porter les propositions d'un syndicalisme de rupture. »**

### La CGT de demain se construira avec la jeunesse d'aujourd'hui

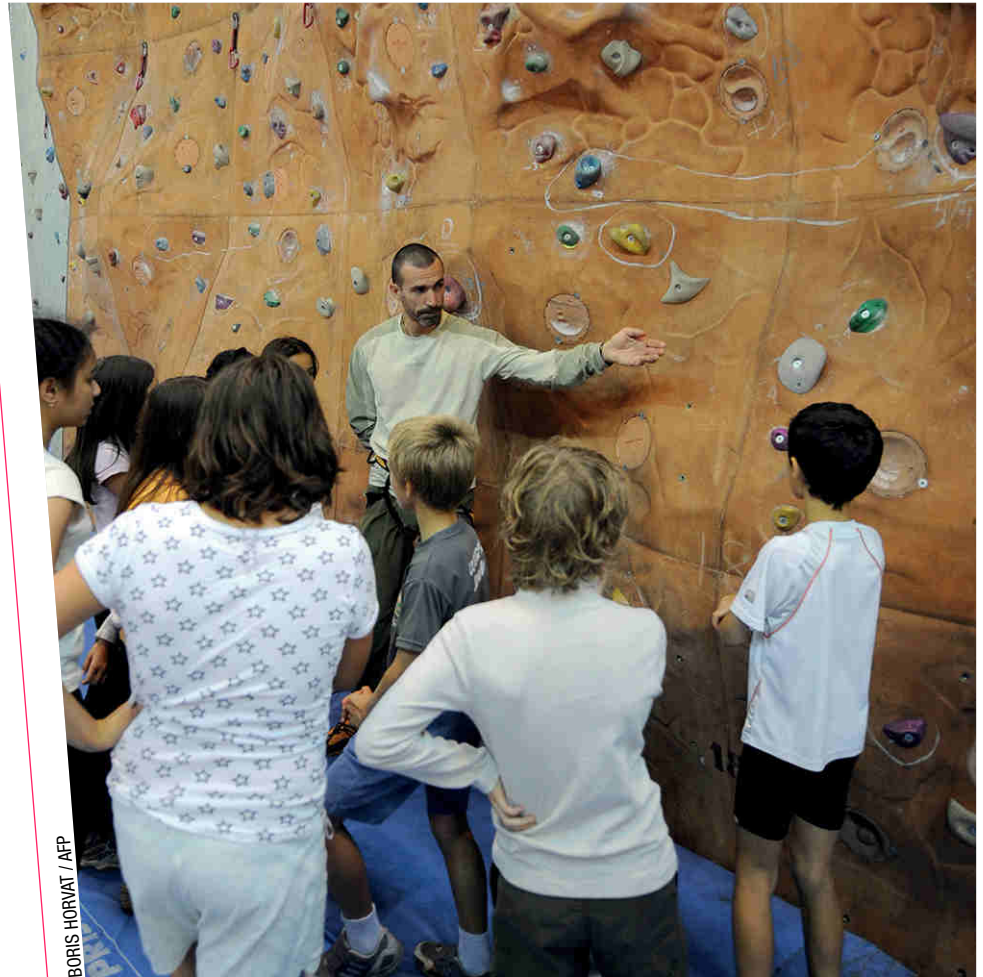
La crise sanitaire n'a pas créé la précarité des jeunes. Elle l'a amplifiée et rendue visible à travers les longues files d'attente des distributions alimentaires, ou le confinement dans un espace réduit, les retours contraints dans le foyer parental, le décrochage scolaire et la perte de leur emploi étudiant. La jeunesse est jetée en pâture à la violence de la société capitaliste de plus en plus tôt et doit faire face aux inégalités sociales. C'est pour cela que le plan pour la jeunesse présenté par la CGT se décline en dix objectifs tels que la garantie de l'égalité d'accès à un service public de l'éducation pour tous, le droit à une allocation d'autonomie, un véritable statut du stagiaire, l'encadrement de la formation professionnelle, la lutte contre les discriminations à l'embauche. Un constat et des raisons suffisantes pour que la CGT accueille la jeunesse pour lui faire connaître le syndicalisme en amont du salariat et du travail précarisé et ubérisé. À peine 10 % de nos syndiqués ont moins de 35 ans. Nombre de syndicats sont ou vont être confrontés à des départs à la retraite et se retrouveront sans relève. La syndicalisation des jeunes est un enjeu pour toute la CGT.

### La fin justifie les moyens

Le débat a confirmé l'évidence : une CGT forte, c'est une CGT qui se renforce et qui s'adresse à l'ensemble du monde du travail. Bien d'autres thèmes ont été évoqués sous la forme de 1734 amendements au document d'orientation. Le temps a été pris d'un constat partagé et de mettre en place les mesures pour retrouver « la culture d'orga » indispensable pour répondre aux besoins urgents du monde du travail. ♦ **Michel Scheidt**

# LA CGT GRIMPE AUX SOMMETS

**UNION//** Le syndicat des professionnels de l'escalade s'est affilié à la CGT il y a deux ans. Leur alliance a déjà permis la création d'une représentation syndicale dans un réseau privé de salles d'escalade.



BORIS HORVAT / AFP

**D**eux années de discussions et de travail ont permis l'affiliation, le 14 janvier 2021, du Syndicat national des professionnels escalade et canyon (Snapec) à la Ferc-CGT. La Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture regroupait déjà des syndicats des métiers du sport de la fonction publique d'État, des associations et entreprises privées. « *Le rapprochement avec cette centrale syndicale a d'abord été motivé par notre souhait d'être plus représentatifs au niveau national*, explique Nadia Royo-Cremer, secrétaire générale du Snapec. *Historiquement, les travailleuses et travailleurs adhérents à notre syndicat étaient des moniteurs et monitrices d'escalade principalement indépendants, détenteurs d'un brevet d'État, qui encadraient et enseignaient l'activité. Aujourd'hui, avec l'apparition de salles privées d'escalade, la profession évolue. Il y a de nouveaux diplômés, une augmentation de moniteurs et monitrices salariés qui font de l'accueil ou des ouvertures de voie. En nous rapprochant de la Ferc-CGT, nous souhaitons avoir plus d'outils pour défendre à la fois les indépendants et les salariés, dans le but de diminuer leur précarité.* » C'est aussi, pour la Ferc-CGT, l'opportunité de mieux comprendre le mode de travail indépendant, qui est l'apanage des huit cents adhérentes et adhérents du Snapec.

Si ce rattachement a été possible, c'est aussi parce que « *nous étions vraiment en phase avec les valeurs de la CGT, qui portent sur l'amélioration des conditions de travail mais pas seulement par le biais des salaires*, précise l'éducatrice sportive. *Il y a aussi la valorisation du métier, le temps de travail, la transition écologique et l'égalité entre les hommes et les femmes.* » Les problématiques globales des travailleuses et travailleurs de l'escalade, se caractérisent par des salaires trop bas, mais aussi des conditions de travail à améliorer : temps de travail complexes, organisation des tâches basée sur la polyvalence et la souplesse, le sens pédagogique du métier négligé au profit de l'aspect commercial, des problématiques d'accès aux sites naturels de pratique. Ces sujets sont examinés au sein de la Ferc-CGT, dont Nadia Royo-Cremer est à présent membre du comité exécutif et du collectif sport. Une première lutte d'importance a permis au Snapec et à la Ferc-CGT Sport d'associer leurs compétences. En 2021, des salariés et salariées du réseau privé de salles d'escalade Climb Up se sont adressés aux deux entités pour obtenir une défense collective de leurs conditions de travail. « *Chaque salle étant indépendante, les trois cents salariées et salariés en équivalent temps plein de Climb Up ne pouvaient pas communiquer entre eux* », déplore Nadia Royo-Cremer. Deux ans de travaux ont permis de mettre en place une unité économique et sociale au sein de l'entreprise, préalable à la représentation du personnel des salles dans un comité économique et social. La liste CGT-Snapec y a été élue à environ 90 % au deuxième tour. ♦ **Christine Lamiable**

**VO IMPÔTS 2023**

LE GUIDE DE LA DÉCLARATION DES REVENUS

**Ne payez pas 1€ de trop**

**REVALORISATION DU BARÈME DE L'IMPÔT**  
Ce que ça change pour votre pouvoir d'achat

**GARDE D'ENFANTS, HEURES SUP**  
Les plafonds augmentent

**PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE**  
Baisser votre taux devient plus facile

**CE QUE VOUS DEVEZ PAYER EN UN COUP D'ŒIL AVEC NOS BARÈMES EXCLUSIFS**

LA VIE OUVRIÈRE HORS-SÉRIE VO IMPÔTS JANVIER 2023 - PRIX: 7,20 €

M 02301 624 - F 7,20 € - 60

**6,50€**  
au lieu de ~~7,20€~~

**nvoboutique.fr**

**BON DE COMMANDE VO IMPÔTS 2023**

Code article 03230126 / Prix unitaire : 6,50 €  
NB. EX. [ ] x 6,50 € = [ ] €

Ci-joint :  
CHÈQUE N° [ ]  
BANQUE [ ]

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*  
*Les invendus ne sont pas repris*

Ce hors-série n'est pas inclus dans l'abonnement de la Vie Ouvrière.

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE \_\_\_\_\_

SYNDICAT/SOCIÉTÉ [ ]  
À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.  VOTRE UD [ ]

NOM\* [ ]

PRÉNOM\* [ ]

N°\* [ ] RUE\* [ ]

CODE POSTAL\* [ ] VILLE\* [ ]

TÉL. FIXE\* [ ]

TÉL. PORTABLE\* [ ]

COURRIEL\* [ ]

FACTURE  OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600  
Service diffusion - 263, rue de Paris - 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / commercial@nvo.fr





## ELLES CHANGENT LA DONNE CHEZ DOMIDOM

**SOLIDARITÉ//** Après une grève de quarante-cinq jours soutenue par la CGT, dix aides à domicile de Domidom, filiale caennaise d'Orpea, ont obtenu de meilleures conditions de travail. En outre, celles-ci bénéficient aujourd'hui à l'ensemble des employés du groupe !



DIVERGENCE



FRANCK DUBRAY

## CORDEMAIS

**UNE DEUXIÈME VIE POUR LA CENTRALE À CHARBON//** Sauvegarder leur emploi en proposant une alternative décarbonée à la production d'électricité, tel est l'exploit des travailleurs de la centrale thermique de Cordemais (Loire-Atlantique). Leur projet de conversion du site, porté par EDF et Paprec, a été validé en janvier dernier par l'État : une victoire qui récompense huit années de lutte collective.

L'histoire aurait sa place dans les annales des luttes syndicales, tant par la détermination de ses protagonistes, que par ses rebondissements et son issue – inespérée. Le 20 janvier 2023, l'État a validé le projet de conversion de la centrale à charbon de Cordemais (Loire-Atlantique), à l'origine vouée à la fermeture. Derrière cette décision, un combat de huit ans pour sauver les cinq cents emplois directs du site et les quelque mille autres qui en dépendent. « La CGT a porté ce projet industriel, avec les travailleurs, qui n'ont rien lâché », raconte Gwenaël Plagne, délégué CGT à EDF Cordemais, engagé dès le début dans cette lutte collective. Le récit de ces huit années, qu'il déroule d'une traite, a des allures d'épopée. Tout commence dans le sillage de la COP 21, en 2015 à Paris, où la France s'engage à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub>, notamment par une sortie du charbon. Les quatre dernières centrales du pays – au Havre, à Saint-Avold (Moselle), Gardanne (Bouches-du-Rhône) et Cordemais – sont dans la ligne de mire : « *Quand on a senti le vent tourner, on a décidé de se prendre en main.* » L'urgence pour les travailleurs : sauver leur outil de travail en trouvant un combustible alternatif et non polluant pour produire de l'électricité. La lutte s'engage sur tous les fronts et des expérimentations sont lancées – sur les ressources propres des travailleurs : « *Un agent était détaché de l'équipe ; pendant ce temps, les autres se répartissaient sa charge de travail.* » Au terme de ces recherches, un combustible sort du lot : les pellets, issus de déchets d'ameublement en bois, dont il a fallu au préalable détacher la colle, selon un procédé industriel mis au point par les ingénieurs du site. Le premier essai, qui combine 20 % de ce combustible à 80 % de charbon, s'avère concluant. Reste à convaincre les dirigeants d'EDF d'apporter les moyens pour continuer l'expérience à plus haute échelle : les grèves se succèdent d'année en année afin de maintenir un rapport de forces favorable à la poursuite du projet. En 2021, l'issue semble enfin proche : des prototypes sont prêts, les brevets sont déposés et Suez s'engage sur le projet. Avant de se rétracter, en juillet, entraînant la défection d'EDF. Mais les travailleurs maintiennent la pression sur l'employeur et sur les ministres successifs chargés du dossier, tout en cherchant un autre partenaire. Paprec, industriel de la collecte et du recyclage, accepte d'investir 200 millions d'euros pour la construction de l'usine de pellets. Le 20 janvier, le projet remporte l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) lancé un an plus tôt par l'État, qui lui permettra de bénéficier de subventions. Les travailleurs peuvent enfin crier victoire : au-delà de la « fierté qu'elle représente pour tous les agents du site, qui ont sauvé leur emploi, elle a ouvert des horizons pour tous les travailleurs engagés dans la lutte pour la défense de leurs droits ». ♦ Hayet Kechit

« Une leçon de syndicalisme. » C'est ainsi qu'Allan Bertu, secrétaire général de l'UD CGT du Calvados, qualifie la lutte menée l'année dernière à Caen par une dizaine d'aides à domicile de Domidom, filiale du groupe Orpea. Séverine Marotel est celle par qui tout arrive. Un vendredi soir, elle passe des heures à attendre à une station-service pour mettre de l'essence dans sa voiture. Le litre est à plus de 2 euros et elle n'est pas remboursée des frais kilométriques en conséquence. « *J'en ai eu ras le bol, raconte-t-elle. J'ai téléphoné à Angelika, l'une des rares collègues que je connaissais, et je lui ai proposé de participer à la journée interprofessionnelle de grève du 18 octobre. Elle a appelé d'autres aides à domicile.* » Le jour dit, dix auxiliaires de vie et aides ménagères – dont un homme – campent devant l'agence de Caen. Munis d'un simple drap et d'un marqueur, car « *c'était la première fois qu'on faisait grève* », avoue Séverine Marotel. Les revendications de ces employés ? Une hausse des salaires, l'augmentation des frais kilométriques, un régime de prévoyance et un panier-repas pour leur pause déjeuner. C'est une fin de non-recevoir de la part de la direction de Domidom. Alors, la fine équipe décide de continuer la grève. Plusieurs personnes et organisations syndicales vont à leur rencontre. « *Les camarades de l'UD CGT leur ont apporté un soutien quotidien, logistique et moral,* relate Allan Bertu. *Nous avons également présenté leurs revendications aux élus locaux, ce qui a contribué à l'ouverture de négociations.* » Au bout de deux semaines de grève, les employés de Domidom décident d'adhérer à la CGT. « *On s'est senti soutenus par ses membres,* explique Séverine Marotel. *C'était chaleureux. Et puis, dès qu'on avait une question, on était orientés vers des avocats avant même d'être syndiqués.* » Allan Bertu souligne quant à lui avoir « *beaucoup appris sur les conditions de vie et de travail de ces aides à domicile. L'accès au fait syndical y est très compliqué parce que ce sont de petits collectifs en temps partiel, sans bureau fixe. Cette expérience doit nous faire réfléchir à la manière d'aborder ces salariés-là.* » Après quarante-cinq jours de grève, le collectif de Domidom a arraché en décembre dernier plusieurs de ses revendications initiales : une augmentation des salaires, une meilleure prise en charge des frais kilométriques et la création d'un comité économique et social. Séverine et sept autres salariés de l'agence de Caen y ont été élus en mars. Déjà vent debout pour conquérir d'autres améliorations, comme un régime de prévoyance professionnelle, un panier-repas et la rémunération des premiers et derniers kilomètres de leurs tournées de travail. Séverine Marotel et ses camarades, déterminés, espèrent juste qu'il ne sera pas nécessaire de repasser par la case grève pour les obtenir. ♦ Christine Lamiable



JO DE PARIS 2024



Depuis quatre ans, la CGT pèse de tout son poids pour faire la démonstration que l'on peut organiser un grand événement en respectant les travailleurs en première ligne.

# DES JEUX SOCIALEMENT EXEMPLAIRES ?

**DANS LES STARTING-BLOCKS//** Le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 (Cojo) s'est engagé, avec les organisations syndicales et patronales, dans une charte sociale pour faire de ces Jeux un événement responsable sur le plan économique, social et environnemental. Une première dans l'histoire des JO.

**C**et événement sportif majeur se déroule à Paris. Tout sauf un hasard dans la prise en compte de la dimension sociale de cette grande machine économique et financière. La charte sociale, signée avec le Cojo le 19 juin 2018, à Paris, par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales, adresse un message fort au Comité international olympique (CIO): les Jeux en France doivent s'organiser selon des standards sociaux de haut niveau en respectant les normes internationales du travail et, particulièrement, celles du droit social français, qui reste, encore, un des plus avancés au monde. « À notre manière, nous pourrions faire des JO de Paris une référence pour l'organisation d'autres grandes compétitions sportives. Ce serait une belle promotion des normes de l'OIT dans le monde », souligne Bernard Thibault, ex-secrétaire général de la CGT (1999-2013)\*.

## Une vigie syndicale en amont...

Les acteurs sociaux sont mobilisés depuis près de quatre ans maintenant autour des engagements que comporte cette charte. À la fois pour promouvoir des conditions de travail décentes, favoriser l'insertion des publics fragiles et assurer un accès aux marchés à toutes les entreprises et acteurs de l'économie sociale et solidaire. Sur ce dernier point, les ambitions ne sont pas à la hauteur des attentes. Les gros groupes du bâtiment se taillent la part belle des chantiers en cours. Même si, sous la pression du CIO et de la Société de livraison des ouvrages olympiques,

les délais sont pour l'essentiel respectés, les organisations syndicales sont en veille permanente et alertent sur les risques potentiels d'accidents du travail, sur les pratiques de bas salaires ou encore sur le travail dissimulé, notamment au sein des filières dites « sous-tension ».

**« Le droit du travail ne sera pas mis entre parenthèses en juillet et août 2024. »**

Bernard Thibault,  
ex-secrétaire général de la CGT

du monde de football qui s'est déroulée l'an dernier, l'État français a dû concéder quelques moyens supplémentaires à l'inspection du travail. Insuffisants pour le syndicat CGT du secteur qui, face à l'ampleur de la tâche, réclame des moyens supplémentaires. En effet, les cinq cents contrôles opérés n'ont pas pu empêcher quatre-vingt-sept accidents du travail, dont onze graves. Reste que, pour regrettables et insupportables qu'ils

soient, ces accidents ne sont heureusement pas supérieurs aux chiffres courants. Sur un autre volet, on peut regretter le fort recours à l'intérim par les grandes majors du bâtiment pour tenir les délais. Bernard Thibault souligne que « les JO auraient dû être l'occasion d'un grand recrutement en CDI pérennes. Surtout que d'autres grands chantiers sont programmés pour les années à venir, d'ici à 2030 et au-delà. »

## ... et pendant l'événement aussi

Lorsque les Jeux de Paris s'ouvriront en juillet 2024, des milliers de salariés seront à pied d'œuvre dans des métiers aussi différents que l'accueil, la restauration, l'hôtellerie ou les transports. La veille syndicale se poursuivra pour que les entreprises ne puissent pas faire ce qu'elles veulent en ce qui concerne les moyens humains, les conditions et la durée du travail. Le droit du travail français et les conventions collectives devront s'appliquer. Même si, compte tenu de l'ampleur et de la nature de l'événement, des adaptations ponctuelles apparaissent nécessaires. « C'est ce qui se négocie actuellement », prévient Bernard Thibault, qui rappelle que « le droit du travail ne sera pas mis entre parenthèses en juillet et août 2024 ». Le recrutement actuel de quarante-cinq mille bénévoles fait aussi l'objet de discussions avec les syndicats. « Il s'agit de définir ce qui relève du bénévolat et du salariat. Je pense que cette approche pourra servir pour d'autres grands événements sportifs », indique Bernard Thibault. En effet, une fois l'événement terminé, on pourra sans doute s'appuyer sur cette expérience originale et inédite pour démontrer qu'un autre fonctionnement est possible. ♦ **Michel Scheidt**  
PHOTOS: **Daniel Mihailescu et Franck Fife/AFP**

\* Bernard Thibault, ancien membre du conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT), y représente les organisations syndicales françaises. Dominique Carlac'h, présidente de la commission Sport du Medef, y représente le patronat.