



N° 4

Quotidien du 49^e congrès de la CGT – 10 décembre 2009



Diane Grimonnet

HISTOIRE

8

Fédéralisme, retour sur un équilibre délicat des pouvoirs.

PRESSE

10

“Le congrès, ce n'est pas la trêve des confiseurs.”
Aperçus...

JEUNES

10

Table ronde autour d'une invitation à se bouger.

Programme du jour

8h30 – 6^e séance

- Projection de la vidéo sur l'histoire des structures de la CGT.

- Ouverture du débat sur la résolution n°4 du document d'orientation.

- Présentation par la commission du texte amendé et débat.

10h25 – Vote de la résolution n°4 par mandat.

10h30-11 heures – Pause.

11 heures – Ouverture du débat sur la résolution n°5 du document d'orientation.

- Présentation par la commission du texte amendé et débat.

12h10 – Vote de la résolution n°5 par mandat.

12h20 – Intervention de M. Jean-Marc Ayrault, député maire de Nantes.

Fin de la 6^e séance

12h30-14 heures – Déjeuner.

14 heures – 7^e séance

- Ouverture du débat sur les résolutions n°6 et n°7 du document d'orientation.

- Présentation par la commission des textes amendés et débat.

16h20 – Vote de la résolution n°6 et n°7 par mandat.

- Animation.

- Annonce des résultats du vote des résolutions n°6 et n°7.

16h30-17 heures – Pause.

17 heures – Présentation de la commission exécutive confédérale et de la commission financière de contrôle proposées par le CCN.

- Election de la CE et de la CFC par mandat.

- Présentation du comité de gestion Cogétise proposé par le CCN.

- Election du Cogétise par mandat.

18h30 – Fin de la 7^e séance
Réunion de la commission exécutive élue.

19 heures – Soirée fraternelle.

Edito

JUSTICE, LIBERTÉ

Matraque et bâillon comme programme ? La question mérite d'être posée avec gravité et le congrès s'en est saisi à juste titre. Vendredi 4 décembre, des responsables de tous les syndicats représentatifs du ministère de la Culture faisaient antichambre près du bureau de leur ministre. L'idée générale étant d'obtenir l'ouverture de négociations. Où va-t-on, je vous le demande, si les syndicats veulent négocier ? L'aimable Frédéric Mitterrand leur a évité cette peine en les évacuant de façon assez physique.

On a la culture assez rugueuse au Ministère, et le secrétaire de la CGT culture en gardera des traces. Des ouvriers sans papiers ont été évacués sans ménagement – c'est la formule consacrée – du chantier qu'ils occupaient à la Défense. Où va-t-on – je vous le demande – si des travailleurs revendiquent une identité sociale, avec les papiers qui en attestent ?



//Pierre Tartakowsky
Rédacteur en chef

En nouvelle Calédonie, un secrétaire général d'organisation syndicale a été jeté derrière les barreaux. Où va-t-on, je vous le demande, si les syndicalistes se mettent en tête de ne pas la baisser ? Dans les entreprises, les employeurs se mêlent maintenant de définir les valeurs fondamentales de la République, comme chez SFR, ou invitent plaisamment « leurs » salariés à user – et abuser – des nouvelles technologies pour se dénoncer les uns les autres. D'après la CNIL – organisme dans la ligne de mire du Gouvernement – plus de 1.300 d'entre elles ont mis en place un « système d'alerte » qui pourrait fort bien se révéler l'antichambre du licenciement.

Certes, la Cour de cassation vient de décréter illégaux ces systèmes. Mais la tentation est bien là. Ailleurs, on entend prononcer des monstruosités juridiques à l'encontre de salariés en lutte pour l'emploi. Ce glissement accentué vers une société de surveillance – et de répression – généralisée nourrit des liens étroits avec

l'accentuation de la crise sociale et avec les choix politiques opérés par le Gouvernement. Celui-ci détient un record en matière de lois répressives, chaque fait divers en déclenchant une nouvelle ; il multiplie les fichiers dont la fonction la plus claire est de lister celles et ceux qui seraient, un jour, peut-être, susceptibles d'être à l'origine d'un trouble à l'ordre public. Il sera bientôt plus simple de dresser un fichier des gens « sûrs » et honnêtes, la grande masse des autres étant considérée comme à risques ! Ainsi se dessine – à petits et gros traits – une société où prendre la parole serait un risque, où dénoncer son collègue serait une vertu, où le droit serait un luxe et dans laquelle des caméras omniprésentes seraient censées assurer la sécurité des « uns » ; une société où avoir moins de treize ans vous condamnerait à faire partie des « autres ».

Ce projet de peur et de division est dangereux et injuste. En un mot : détestable. La CGT, qui a fait savoir son exigence d'ouverture de négociations avec le ministère de la Culture et exige la libération d'Yves Jodar, entend bien ne pas baisser la garde face aux menaces liberticides. Lutter pour la justice sociale, le respect de ses droits n'est ni un crime ni un délit. La CGT entend bien le rappeler dans les mobilisations sociales, présentes et à venir. A voix haute et claire.

■ TABLE RONDE

//Planète

CRISE ET DÉVELOPPEMENT

PERSPECTIVES// Quels sont les enjeux du développement durable pour les syndicats ?

Quelles revendications et coopérations ? Quelles initiatives et perspectives à l'heure du sommet de Copenhague, qui, une semaine après son ouverture, reste entouré d'un certain scepticisme ? Une table ronde, animée par Marie-Claire Lamoure, rédactrice en chef de « La NVO », a permis de confronter le point de vue de syndicalistes venus du monde entier, autour d'une interrogation : le développement durable – face à un scénario catastrophe dont plus personne ne nie l'urgence – est-il un effet de mode ou un engagement durable ?

Pages réalisées par Nathalie, Sabine, Romain, Christian et Yvon

BHEKI NTSHALINTSHALI, secrétaire général de la Cosatu, Afrique du Sud.

Pour Bheki Ntshalintshali, l'Afrique du Sud est le produit de la solidarité internationale et son existence est née de notre soutien comme celui des syndicalistes du monde et de la communauté internationale. Nous avons dans ce monde de nombreuses crises qui sont de nature différentes : une crise financière, une crise du changement climatique, une crise pétrolière, alimentaire, de la pauvreté. Dans cette situation, c'est aussi le rôle des syndicats pour trouver des solutions. Il faut se souvenir de ces crises. Elles révèlent une crise de tout un système. Un système qui ne voulait pas s'autoréguler ou se réguler. Nos principes fondamentaux sont de protéger les femmes, les jeunes car le futur leur appartient. Dans cet objectif, le rôle de services publics est important. Notre rôle et les solutions que nous proposons doivent mettre à l'ordre du jour une politique économique qui crée des emplois. Nous devons obtenir une réforme des services de l'Etat et revisiter le FMI, qui met la rentabilité comme premier critère avant le bien-être humain. Nous trouverons des solutions avec l'appui des syndicats dans le monde. L'économie verte doit être le fondement de la discussion. Hors, au moment où se tient le sommet de Copenhague, nous voyons que le résultat de la première semaine de discussion est décevante. Le plan d'action lors du sommet de Johannesburg en 2002 doit pouvoir aboutir. Quand les syndicats seront pleinement impliqués, nous pèserons plus fort. Nous appelons chacun d'entre nous à s'impliquer. Nous sommes prêts à négocier, mais pas à faire des sacrifices. Nous sommes et resterons déterminés.



BHEKI NTSHALINTSHALI

BOGDAN HOSSU, président du syndicat roumain Cartel-Alfa.

La crise à des effets importants et l'action syndicale doit être développée largement. L'unité syndicale doit arriver à un consensus pour faire pression sur la classe politique nationale et internationale. Le développement durable doit obligatoirement passer par des emplois stables, dignes et respectueux des hommes. Il faut transférer au niveau national et international des chartes engageant les gouvernements, à l'exemple de la convention de l'OIT (Organisation internationale du travail) qui devra être ratifiée par toutes les nations. Au plan national, il faut trouver des solutions à tous les problèmes, qu'ils soient environnementaux ou sociaux. Mais la question des migrants reste posée. Le rassemblement de tous est nécessaire. Imaginons une carte des droits sociaux européens garantissant un développement économique en rapport avec l'emploi et le salaire. Sous la pression du Fonds monétaire international, qui accentue la déréglementation, nous devons œuvrer à l'élaboration de contrats collectifs. La solidarité entre confédérations existe. L'accord sur les salaires dans l'entreprise Renault Roumanie a pu être obtenu grâce à l'aide des autres syndicats Renault, dans une coordination internationale. Voilà un bon exemple de solidarité entre les nations, qui doit permettre d'établir un lien étroit entre l'économie et l'environnement.



BOGDAN HOSSU

JOËL DECAILLON, secrétaire général adjoint de la CES.

A Copenhague, il y aura plus de 350 syndicats réunis pour débattre de l'avenir de la planète. Mais il ne faudrait pas se tromper de débat. Surtout ne pas le dissocier d'autres enjeux dont dépend la question du réchauffement climatique. Ces enjeux sont justement contenus dans le concept de développement humain durable défendu par notre organisation syndicale. Les syndicats doivent revendiquer de conjuguer le combat contre le changement climatique avec la lutte contre l'exclusion sociale, mais aussi celle contre la pauvreté. Si nous ne réglons pas ces deux problèmes majeurs, les défis que posent le changement climatique et l'avenir de la planète ne trouveront pas de solution. Nous voulons relever ces défis en établissant des rapports solidaires entre les peuples et entre les continents. Pour y parvenir, nous, syndicats, pouvons nous appuyer sur la nécessité d'introduire les éléments du travail dans le développement humain durable. La société de demain aura de plus en plus besoin de transparence, de traçabilité et de démocratie. Or, il n'est pas possible de laisser les actionnaires prendre les décisions qui s'imposent dans ce domaine. Le développement humain durable est, à terme, incompatible avec les exigences du capital. L'un des éléments clés du système financier qui nous a conduits à la crise économique actuelle est son opacité. La banque elle-même est née dans l'opacité ! La bataille pour plus de transparence et pour l'application du principe de précaution est aussi une bataille syndicale qui doit être menée par tous les syndicats, par le monde du travail, mais aussi par tous les acteurs du monde associatif et les ONG, au travers de toutes les alliances que nous sommes en capacité de nouer. Nous sommes tous d'accord pour reconnaître qu'on ne réglera pas les problèmes d'environnement sans régler au préalable celui de la pauvreté mondiale. Notre bataille syndicale pour un développement humain durable doit donc porter sur tous ces aspects : transparence, traçabilité, solidarité et démocratie. Voilà ce que nous devons revendiquer !



JOËL DECAILLON

HUMAIN DURABLE

Brésil

// Quintino Severo UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE

Quintino Severo est secrétaire général de la Central Única dos Trabalhadores (CUT) (centrale unique des travailleurs) au Brésil.



Nous avons tenu, en août dernier, le 10^e congrès de notre syndicat CUT, en plein cœur de la crise. Nous avons cherché à comprendre qu'elles étaient ses origines. La crise n'est pas uniquement économique, mais aussi sociale, alimentaire, climatique et morale. Les pays d'Amérique latine ont adopté une position globale face à la crise. Avec l'Etat, nous avons mené des actions sur le rôle de la banque publique et les entreprises de l'Etat, le principal instrument pour faire face à cette crise. Le projet commun s'est articulé autour de la revalorisation du salaire minimum, d'offre de crédits à la consommation. La création d'une bourse familiale, véritable aide à la consommation – 20 millions de Brésiliens vivant dans la misère en ont bénéficié. C'est un projet très ambitieux – 70 % des aliments consommés au Brésil sont produits par l'agriculture familiale – fondamental pour garantir le marché et la consommation interne, pour renforcer le développement durable. Aussi, grâce à l'investissement dans ce secteur, la crise est moins tragique. La CUT propose, afin de mieux protéger la planète, la préservation de l'Amazonie, passant par un plus grand contrôle des plantations de canne à sucre. Pour faire face à la crise, nous plaidons pour la construction d'un nouveau modèle de développement humain. Le mouvement syndical a besoin de trouver un espace de débat sur le développement durable, renforcer la solidarité internationale, afin de construire un nouveau modèle économique.

REKSON SILABAN, KSBSI, syndicat des travailleurs indonésiens.

Il existe un lien direct qui existe entre l'accroissement de la pauvreté et l'accélération des conditions des changements climatiques en Indonésie. Quand les travailleurs indonésiens s'interrogent sur l'accroissement de leurs difficultés, le syndicat répond que c'est la crise globale générée par le capitalisme, la mondialisation néolibérale des pays riches qui en est la cause. Les victimes innocentes subissent donc les conséquences directes des grosses erreurs d'orientation liées à la logique du système économique international, quels que soient les efforts consentis par les travailleurs indonésiens pour essayer de se sortir de leur situation précaire. Aux travailleurs indonésiens est proposée l'exportation des richesses naturelles de leur pays, sans tenir compte de l'intérêt de la population, ce qui provoque des conséquences catastrophiques pour la santé, les conditions de vie, la protection sociale. Le peuple est tout simplement oublié. Tous les ans, les salaires baissent et le sous-emploi augmente irrémédiablement. Le capitalisme, ça ne marche ni pour le peuple ni pour le climat. L'Indonésie est un des sept pays d'Asie qui possède le plus de forêt. L'exploitation outrancière de l'huile de palme la détruit, au point que, dans cinq ans, si ça continue à ce rythme, la forêt sera décimée irrémédiablement. Dans le même temps, l'industrie textile est en chute libre à cause de la concurrence chinoise. Les recommandations de Kyoto n'ont aucun effet sur cette situation. Il n'y a même pas de convention internationale pour garantir la protection de la forêt indonésienne. Il faut donc développer la lutte en mettant comme postulat la réduction de la pauvreté, le développement de l'emploi. Il faut sortir de ce cercle infernal dans lequel nous enferme une logique où la pauvreté et les perturbations climatiques se mêlent dans un engrenage infernal. Dans ces conditions, la solidarité internationale des travailleurs, constituée en réseau solidaire, est un élément incontournable pour inverser la tendance actuelle, développer des perspectives allant dans le sens des intérêts d'un peuple qui est mis à rude épreuve pour satisfaire les intérêts des multinationales.

JEAN-CHRISTOPHE LE DUIGOU, secrétaire confédéral sortant de la CGT, chargé des questions économiques, de développement industriel et de développement durable.

Nous ne cédonons pas à un effet de mode, il y a un besoin syndical urgent à traiter les questions de développement durable. C'est le 45^e congrès de la CGT, à Montreuil, qui a lancé le processus. Dans le cadre du changement des statuts de la confédération, nous avons eu une réflexion sur les mutations mondiales, qui appellent de nouveaux modes de vie.

De nouveaux types de développement nécessaires pour la sauvegarde de la planète. Nous avons besoin de travailler sur un nouvel enjeu stratégique, la prise en compte du travail dans l'approche environnementale. Question qui était alors marginale dans les débats.



J.-C. LE DUIGOU

Enfin, nous avons mis en avant la compatibilité entre emploi industriel et environnement. La notion de développement humain durable est importante. L'environnement n'est pas qu'une affaire de « nature ». L'homme et l'environnement sont inséparables. Le besoin d'un nouveau mode de développement débouche sur l'idée d'un nouveau monde à bâtir. Il y a des convergences sur le diagnostic concernant le changement climatique, et pas de consensus sur les moyens d'y répondre ; luttes et solidarités sont à construire, car l'environnement peut aussi être un nouveau champ spéculatif. La CGT place au cœur de son questionnement les inégalités nationales et internationales. Les changements climatiques vont modifier les relations internationales, nous pousser à collaborer davantage. L'intervention des syndicats, des ONG, des salariés justifie un nouveau modèle démocratique pour que tous nous pesions mieux sur les choix sociétaux afin d'accroître l'exigence de solidarité.



REKSON SILABAN



MARIE-CLAIRES LAMOURE

Bertrand le refuge

// Première partie du document

L'ORIENTATION AU CHOC DES URGENCES SOCIALES

Le débat sur le document d'orientation est amorcé par la présentation d'Eric Aubin, secrétaire général de la Fédération de la construction, au nom de la commission ad hoc. La commission a traité 217 amendements concernant le préambule et 1.186 pour la partie I, déposés par 218 syndicats. La commission a intégré 53 amendements au préambule et 448 à la partie I. Eric Aubin signale ensuite, dans les grandes lignes, les principales modifications apportées au texte de départ : la condamnation des interventions militaires extérieures de la France, de la politique coloniale de l'Etat d'Israël, de la révision générale des politiques publiques (RGPP), des pratiques managériales traumatisantes pour les salariés (dont les suicides liés au travail sont le symptôme les plus saillants et le plus dramatiques). Dans ce contexte, le document d'orientation rappelle les axes revendicatifs fondamentaux que sont, pour la CGT, le nouveau statut du travail salarié, la Sécurité sociale professionnelle et, désormais, l'objectif d'un « développement humain durable ». Mais c'est aussi la réaffirmation de l'identité fondamentale de la CGT, avec le rappel, dans l'article 15 du préambule du document d'orientation, de son caractère « de masse et de classe ».

Un délégué de la Fédération du spectacle intervient pour expliquer pourquoi sa fédération a insisté pour qu'on ne parle plus seulement de « démocratie sociale », mais de « démocratie sociale et culturelle ». La RGPP sape les budgets du théâtre public et de l'audiovisuel public : « Les personnels trinquent à TDF, à France Télévisions, à Radio France. Et on ne parle pas de la vague de licenciements invisibles qui constitue l'effondrement du volume d'emploi pour les intermittents. Le nouveau statut d'autoentrepreneur, apparu en janvier, fait courir un risque particulièrement lourd aux travailleurs du secteur culturel et du spectacle. Il est plus que jamais nécessaire d'intégrer la culture à notre combat. »

JULIEN HUCK, agroalimentaire, Bas-Rhin. « La vocation d'un syndicat est la transformation sociale et socialiste de la société. Notre syndicat a demandé que cette notion soit intégrée au document d'orientation, et nous voudrions savoir pourquoi ce n'est pas le cas. »

JEAN-PIERRE LETTRON, FNME, Hauts-de-Seine. « Nous sommes en désaccord avec cette innovation étrange qu'est la formule de "développement humain durable". Le mot durable lié au mot humain ne me convient pas. »

MARIE BAROT, FAPT, Haute-Savoie. « "Développement humain durable" ne veut rien dire. C'est une formule creuse. Durable se rattache à une production, à une marchandise. L'être humain n'est surtout pas une marchandise. »

ALINE PORNET, FAPT, Indre. « Dire que la CGT pratique un syndicalisme de transformation sociale, est-ce pertinent ? Le syndicalisme, en lui-même, ne peut pas œuvrer à la transformation sociale. Le syndicalisme, comme l'a signalé notre camarade Jean Magniadas dans Le Syndicalisme de classe, en 1987, c'est le rapport de forces entre le capital et le travail, c'est la modification, dans la lutte, du taux d'exploitation des salariés par le capital, en obligeant le capitalisme à acheter la force de travail au prix le plus haut. Mais ce n'est pas la transformation sociale, qui implique au contraire l'abolition des rapports d'exploitation. »

CHRISTINE PEZEL, Ugiict, Seine-Saint-Denis. « Nous contestons la formule de "développement humain durable", qui assimile les êtres humains à des marchandises. Nous avons proposé le mot digne à la place du mot durable. Par ailleurs, nous souhaitons que le document d'orientation ne parle pas de "personnes handicapées". On parle des "travailleurs privés d'emploi", des "travailleurs sans

papiers", des "travailleurs en formation", etc. On doit parler de "travailleurs handicapés". »

Réponse de MARC SLYPER, pour la commission du document d'orientation. « La formule de "développement humain durable" a un sens, parce que chacun de ses mots a un sens. "Développement", parce que la CGT n'est pas pour la stagnation ni la régression, "durable" parce le développement que la CGT prône doit respecter l'équilibre écologique planétaire, "humain", parce que le développement économique ne doit jamais négliger l'humain. »

Le préambule est adopté par vote indicatif à main levée. Le débat sur la résolution I du document est engagé dans la foulée.

JEAN-PHILIPPE GASPAROTTO, Caisse des dépôts et consignations, Paris. « Le document d'orientation fait référence à la "moralisation" du capitalisme. On ne "moralise" pas un tel système, on le combat. Il faut retirer cette formule du document. »

FRÉDÉRIC CAMGUILHEM, FERC, Puy-de-Dôme. « Je dois faire plusieurs remarques relatives à certaines carences dans le document d'orientation. Tout d'abord, il manque une condamnation ferme de la

précarité et des CDD. Ensuite, il faut y affirmer que la Sécurité sociale doit couvrir l'ensemble des dépenses de santé. Et ce même si cela remet en cause l'existence des mutualistes et du secteur mutualiste. J'insiste à ce sujet. Tertio, je m'élève contre l'idée, véhiculée par le projet de "maison commune des retraites", qu'on établisse la durée de cotisation à partir de 18 ans. Si je compte bien, $60 - 18 = 42$. 42 années de cotisation, c'est un alignement sur les projets du gouvernement. »

RAYMOND VACHERON, THC, Haute-Loire. « Nous regrettons qu'il n'y ait rien dans le document d'orientation sur la lutte contre les licenciements. Nous proposons comme revendication que le montant des primes de licenciement soit multipliées par 4 ou 5, afin qu'elles atteignent le niveau de la prime de précarité de 10 %. Il faut que le licenciement coûte aussi cher au patronat que la précarité. »

EMMANUEL VIRE, SNJ-CGT, Paris. « Il faut que la CGT affirme son soutien au pôle public de l'information, qui est en train d'être complètement démolie par Sarkozy. Quand on apprend que le président de France Télévisions sera désormais nommé par l'Elysée, c'est un véritable retour à l'époque de l'ORTF. On est loin du programme du Conseil national de la Résistance, qui réclamait l'indépendance de la



la presse, que ce soit vis-à-vis des grands groupes financiers ou vis-à-vis de l'Etat !»

Réponse d'ÉRIC AUBIN, pour la commission du document d'orientation. «Plusieurs interventions se sont référencées au document d'orientation "brut" paru initialement dans "la NVO", et non au document d'orientation amendé, qui est considérablement différent. Du coup, plusieurs interventions ont réclamé l'intégration d'amendements qui avaient déjà été intégrés. C'est le cas pour la "moralisation du capitalisme"; c'est précisément cette idée qui est écrite noir sur blanc dans le document d'orientation. C'est le cas également pour la précarité. Concernant les mutuelles, la commission du document n'a pas retenu cet amendement. En effet, la CGT a historiquement soutenu le mouvement mutualiste et, d'ailleurs, un certain nombre de dirigeants de mutuelles appartiennent à la CGT. Pour ce qui est du soutien au pôle public de l'information, l'amendement demandé va être intégré.»

PHILIPPE CREPEL, Santé-social, Nord. «Concernant la santé, le document d'orientation ne plaide, curieusement, que pour le recrutement de médecins. Il est important d'écrire que la CGT réclame des recrutements dans toutes les catégories de personnels de santé, y compris les médecins. Ce sera plus juste.»

AUGUSTIN MBALA SAMBA, Santé-social, Val-de-Marne, approuve ardemment que le document d'orientation ait intégré l'amendement réclamant l'abrogation de la loi HPST. «Cette loi n'est ni amendable ni négociable, il faut l'abroger !»

LUC RIPOLL, agroalimentaire, Haute-Garonne. «Nous nous opposons au projet de Sécurité sociale professionnelle. Il s'agit d'une adaptation à la précarité des travailleurs voulue par le marché.»

STÉPHANE GUILLOU, Organismes sociaux, Loire-Atlantique. «Nous sommes également hostiles à la Sécurité sociale professionnelle. On nous parle de "maintien du contrat de travail" après la mise hors d'activité d'un salarié. Mais on ne nous dit pas qui doit maintenir ce contrat de travail !»

Une camarade s'oppose au «nouveau statut du travail salarié», qui n'est pas lisible. «Nous sommes pour un CDI pour tous ou, dans la fonc-

tion publique, pour la titularisation de tous. Voilà des mots d'ordre compréhensibles. Nous sommes par ailleurs hostiles aux références au travail des seniors que fait le document d'orientation. C'est une adaptation à la volonté du patronat et du gouvernement de faire travailler les salariés plus longtemps et, donc, de faire travailler les seniors. Nous devons au contraire affirmer que la CGT est contre le travail des seniors, et pour des retraites dignes pour l'ensemble des travailleurs.»

FRÉDÉRIC CAMPGUILHEM, FERC, Puy-de-Dôme, insiste sur la question des mutuelles. «Ce n'est pas parce que certaines mutuelles sont proches du mouvement syndical que nous ne devons pas réaffirmer une orientation fondamentale : pour avoir un sens, la Sécurité sociale doit couvrir l'ensemble des dépenses de santé, sans laisser une part de "marché" aux assurances ou aux mutuelles.»

PASCAL MONTEL, Métallurgie, Nord. «Quand on voit que le PS et l'UMP reprennent le concept de Sécurité sociale professionnelle, il y a tout de même de quoi s'inquiéter. Il faut voir où nous en sommes dans les entreprises : les collègues sont prêts à se battre, ils sont prêts à la grève, mais sur des mots d'ordre précis : 37,5 annuités, ça c'est porteur ; 300 euros d'augmentation, ça aussi c'est porteur. Et qu'on n'oublie pas, ce qui compte, c'est de changer cette société !»

ANNE GARRETA, agroalimentaire, Aude. «Nous sommes inquiets du concept de Sécurité sociale professionnelle. Est-ce émancipateur de gérer le statut d'un salarié éprouvé, épuisé par le capital ? La CGT n'a pas à faire la gestion sociale de la précarité voulue par le marché et le patronat. Pour nous, la Sécurité sociale professionnelle, c'est laisser les mains libres au patronat. C'est pour cela que Sarkozy s'est emparé du concept. La CGT ne doit pas s'adapter à la précarité montante, mais la combattre.»

Réponse de MARC SLYPER, pour la commission du document d'orientation. «Le nouveau statut du travail salarié, c'est le socle commun pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient dans le privé, dans le public, précaires ou titulaires. La Sécurité sociale



Diane Grimaud

Un débat structuré par très nombreux amendements.

professionnelle, c'est une ambition forte que porte la CGT. Nous n'avons pas à rougir que l'UMP reprenne le concept. Le problème est plutôt qu'elle le reprenne pour le vider de son contenu et le dénature.»

BARBARA RAMPILLON, Santé-social, Hérault. «En tant que salariée du secteur privé et lucratif de la santé, j'insiste pour qu'un titre du document d'orientation soit modifié. Il faut bien préciser que la CGT se bat pour un "service public sanitaire, social, et médico-social". En effet, il est très important pour les personnels auxquels j'appartiens de ne pas rester enfermés dans le système qu'on leur impose, mais qu'on pose bien toujours le service public comme perspective centrale. Il faut que les salariés de la santé privée puissent se retrouver dans les revendications de la CGT; leur professionnalisme doit être reconnu : c'est le système qu'on leur impose qui doit être combattu.»

ERIC FERRÈRE, Cheminots, Haute-Garonne. «Je veux bien qu'on cherche la revendication authentiquement révolutionnaire, puisqu'il faut employer les termes consacrés, mais qu'est-ce qui est le plus révolutionnaire ? En moyenne, en France, on entre

dans la vie active vers 25 ans. Qu'est-ce qui est alors le plus révolutionnaire ? S'arc-bouter sur la revendication des 37,5 annuités ou défendre la perspective d'une retraite à taux plein à 60 ans, pour toutes et tous, comme le propose le projet de "maison commune des retraites" ?»

JEAN-BAPTISTE INDART, Multipro retraités, Landes. «Le projet de "maison commune" est une telle innovation qu'il aurait mérité un débat à lui tout seul. Or ce n'a pas été le cas. Même les retraités n'en ont pas débattu ! Pour notre part, nous nous y opposons, car cela nous semble être une idée qui va dans le sens des projets gouvernementaux.»

JOSÉ NICOL, FAPT, Eure-et-Loir. «Nous sommes hostiles à ce concept, car il est muet sur trop d'aspects particuliers. Je prends l'exemple de La Poste. Avec la privatisation de La Poste, ce qui nous attend, c'est l'abandon du Code des pensions civiles et militaires de retraite et le passage au régime général. Nous avons fait les calculs, cela correspond à une baisse de 20% à 30% des pensions pour les retraités de La Poste. La CGT doit au contraire affirmer son attachement au Code des pensions civiles et militaires, avec une

pension calculée sur les six derniers mois d'activité et pas sur les vingt-cinq dernières années, et défendre la revendication des 37,5 annuités de cotisation dans le public comme dans le privé. Alors nous le disons : avec cette idée de "maison commune", la CGT ouvre la boîte de Pandore !»

CHRISTIAN RENARD, Construction, Paris. «Le projet de "maison commune" est un sujet trop important pour être voté au milieu d'un documentation d'orientation générale. Nous demandons un vote particulier sur ce sujet. Par ailleurs, nous pensons que le maintien de la revendication des 37,5 annuités est bien plus visible pour les salariés. Il faut stopper la spirale infernale de l'allongement de la durée de cotisation.»

MARTINE BRUN, Transports, Val-de-Marne. «Ce qui nous inquiète, c'est que le projet de "maison commune" délaisse plusieurs aspects importants. Ainsi, qu'en est-il de l'écart des pensions entre les hommes et les femmes ?»

YASMINE CISSOKHO, agroalimentaire, Rhône. «Il ne faut pas oublier la question des salaires, dans notre action, car c'est une question vitale pour les travailleurs. La défense du Smic, c'est la base de tout. Il faut que la CGT exige qu'il soit porté à 1.500 euros brut par mois ; tandis qu'on réclame en parallèle une augmentation pour tous de 300 euros par mois. Cela doit figurer dans le document d'orientation.»

HÉLÈNE REDON, Services publics, Loire-Atlantique. «Le document d'orientation n'est pas assez offensif. Il y manque la défense de la fonction publique et l'arrêt des privatisations.»

MICHEL LE GOFF, agroalimentaire, Finistère. «Parce que les salariés exposés aux conditions de travail difficiles vivent de 7 à 10 ans de moins que la moyenne des salariés, sans que le patronat ne soit mis en cause, parce que les salariés doivent pouvoir bénéficier des richesses qu'ils produisent, pour préserver la santé, se protéger du vieillissement prématûr, nous réclamons l'âge de la retraite à 55 ans.»

PATRICK SZILOWSKI. «Sans la durée de cotisations, on est dans les clous du gouvernement. La tendance qui se généralise nous conduit à l'augmentation



Diane Grimonet.

Les services publics sont au cœur de nombreuses interventions marquées par la volonté de porter un coup d'arrêt aux attaques dont ils sont l'objet.

des années de cotisations. On nous dit 75 % de taux de remplacement, mais remplacement de quoi ? Il ne faudrait pas transformer les défaites en victoires et sur la question des retraites, on a perdu, il faut le dire.

MIREILLE CARROT, Santé-social, Loire. «Il faut arrêter la spirale de l'allongement de la durée de cotisation. L'abandon de cette référence est lourd de conséquence. Je rejette la proposition d'une maison commune des régimes de retraite. Je propose d'intégrer dans l'article 192 bis le retour aux 37,5 annuités.»

JEAN-CHRISTOPHE LE DUGOU, secrétaire confédéral. «Etant en charge du dossier retraite depuis douze ans, je dois dire que suis assez surpris par certaines interventions. Parler de l'échec des luttes sur les retraites, c'est se tirer une balle dans le pied et ignorer que la capitalisation, en France, est toujours largement minoritaire, grâce à nos luttes ! Evitons de dire n'importe quoi, ça se retourne contre nous ! Une "maison commune des retraites", c'est un outil nouveau pour la solidarité que nous proposons. C'est offrir une lisibilité supplémentaire sur la retraite pour les jeunes.»

CLARISSE DELALONDRE, FNME, Hauts-de-Seine. «Je voudrais intervenir sur la défense de la Sécurité sociale. On nous dit que le chômage représente des pertes pour la Sécurité sociale, mais on oublie de dire qu'il y a 40 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales pour les entreprises et c'est ça qu'il faut revendiquer, c'est la restitution de cet argent qui est volé aux assurés sociaux !»

GUY ROUY, Services publics, Val-de-Marne. «A propos de l'article 1-118, il y a un terme qui me déplaît dans la formule "marché du travail": c'est le mot marché. La CGT dit qu'il faut être plus ambitieux. Je dis oui, mais pour un vrai service public de l'emploi et pour en rappeler les principes.»

MARGOT UNDRIENNER, UGFF, Hauts-de-Seine. «Nous nous positionnons pour l'abrogation de la loi qui a fusionné l'Unedic et l'ANPE pour créer Pôle Emploi. Cette loi, c'est une machine à broyer les collègues, à démanteler l'Afpa, à remettre en cause l'indemnisation du chômage, à multiplier les radiations-sanctions. Notre seule ambition, ce doit être de défendre et d'améliorer le Code du travail et de défendre le statut des fonctionnaires.»

FLORA FUSILLIER, Organismes sociaux, Val-de-Marne. «Nous déplorons l'absence du secteur associatif et solidaire dans le document d'orientation, alors que la référence à ce secteur était encore présente dans les textes du 48^e congrès. Or, 2 millions de salariés travaillent dans les mutuelles, associations et coopératives. Il nous paraît nécessaire que la CGT reconnaîsse l'importance de ce secteur, dont les salariés ne sont pas représentés dans les négociations collectives. Nous demandons donc que la commission des amendements intègre notre proposition.»

JEAN-PIERRE LETTRON, FNME, Hauts-de-Seine, plaide pour la défense d'un pôle public de l'énergie, mis à mal par les attaques gouvernementales contre EDF et GDF. «Il faut que ce point soit mentionné dans le document d'orientation.»

JEAN-CHRISTOPHE LE DUGOU, secrétaire confédéral. «Sur la question des retraites, notre position est claire de longue date. Il ne faut pas faire de confusion entre le mode de calcul des pensions et le niveau de garantie. L'objectif, c'est bien la retraite à taux plein à 60 ans.»

Un délégué retraité de Loire-Atlantique. «Nous n'avons pas encore suffisamment débattu de la question de la maison commune des retraites pour pouvoir l'amender. Beaucoup de questions restent posées parmi les retraités. Chez les retraités, il y a beaucoup de débats sur le niveau des pensions et nous avions d'ailleurs proposé des amendements dans le sens du maintien du niveau de salaire durant la retraite. Ce n'est pas utopique, quand on voit comment les patrons préparent la leur. On va continuer à se battre contre les prochaines mesures sur la retraite qui seront bientôt mises en œuvre par Sarkozy.» ★

// PROCÈS-VERBAL DU VOTE RÉSOLUTION N° 1 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Les délégués présents au congrès et statutairement concernés par le vote disposent de **520.221 voix**.

Les délégués n'ayant pas participé au vote représentent **8.253 voix**.

Les délégués ayant participé au vote représentent **511.968 voix**.

Abstentions : **25.382 voix**, soit 6,47 % des votants.

Exprimés : **486.586 voix**, soit 93,53 % des votants.

Pour : **371.864 voix**, soit 76,42 % des votants.

Contre : **114.722 voix**, soit 23,6 % des votants.

Le service mandats et votes tient toutes les pièces (PV, fédérations et bulletins de vote) à disposition de la commission élue par le congrès.

LA PRESSE QUOTIDIENNE DU LENDEMAIN «LE CONGRÈS, CE N'EST PAS LA TRÊVE DES CONFISEURS»

(UN CHEMINOT DE LA MANIFESTATION DU 8 DÉCEMBRE).

L'Humanité quotidienne du mercredi 9 décembre 2009 remarque que pendant le congrès, la lutte continue. «Derniers arrêts avant la grève», annonce-t-elle. «Hier, 15.000 cheminots ont défilé dans Paris. Un préavis de grève reconductible chez les roulants a été déposé par la CGT, SUD et la CFDT pour samedi. [...] "Le congrès de la CGT, ce n'est pas la trêve des confiseurs", lâche un cheminot hilare, à quelques journalistes. Hier, 15.000 agents de la SNCF ont défilé entre le siège de l'entreprise publique, près de la gare Montparnasse, et le ministère des Transports, boulevard Saint-Germain. Un parcours symbolique pour la CGT, l'Unsa et la CFDT, qui, avec cette manifestation nationale, entendaient "mettre le président de la SNCF, le ministre des Transports et le gouvernement devant leurs responsabilités". Les organisations syndicales exigent l'arrêt des restructurations en cours au sein de l'entreprise publique qui sont, selon elles, mortifères pour le service public, l'emploi et les salaires.»

La même **Humanité** quotidienne estime que «l'orientation de la CGT face à la crise fait débat». «La discussion sur le rapport d'activité, approuvé à 77,29% des mandats, un chiffre en recul de 5 points par rapport au dernier congrès, a tourné autour de cette question. C'est un sentiment bien présent, même si, une fois la question posée, il semble difficile de trouver des réponses. Les syndicats, et parmi eux la CGT, pouvaient-ils "faire plus", "faire mieux" ou "faire autrement", pour amplifier le rapport des forces après les mobilisations des 29 janvier et 19 mars derniers contre la crise ? La veille, Bernard Thibault avait pris soin de préciser que, pour lui, la démarche de la CGT n'était pas en cause. "Vous êtes tous témoins que, lorsque nous parvenons à la mettre en œuvre, ça marche !", avait-il assuré.»

L'Humanité recueille les impressions premières de Gérard Aschieri, secrétaire général de la FSU. «Nous ne sommes pas sortis de la crise. Le congrès est donc un moment syndical important. Je pense que nous avons besoin de reconstruire des perspectives qui permettent de rassembler et de dépasser les luttes sectorielles. Pour cela, nous devons œuvrer à la construction de revendications communes. Je m'intéresse particulièrement à deux débats : les revendications comme la protection sociale ou la formation, sur lesquelles nous avons déjà travaillé avec la CGT, mais aussi pour l'avenir du syndicalisme. Il s'agit de voir comment nous pouvons avancer vers plus d'unité, davantage de travail en commun, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés. Je souhaite que la CGT, mais je n'en doute pas, prenne des décisions unitaires et, en même temps, que cette unité soit dirigée vers des perspectives d'action et de rassemblement des salariés.»

Pour **Les Échos** du 9 décembre 2009, «la crise pèse sur les débats du congrès». «Mais le point

sans doute le plus marquant des débats d'hier a été la persistance d'un formidable décalage entre les discours très idéologiques de certains et le retour d'expérience de terrain des autres. De la réorganisation des unions locales de Côte-d'Or pour se rapprocher du salariat des PME au syndicat de site de Parly 2 en région parisienne. Au cœur du 49^e congrès, le débat sur la nécessité d'adapter les structures de la CGT aux évolutions du monde du travail ne fait que commencer.»

Le quotidien numérique **Médiapart** – Mediapart.fr – du 4 décembre présente une étude de Françoise Piotet commandée par la CGT.

«Françoise Piotet est professeure de sociologie à l'université Paris-I La Sorbonne. Elle a dirigé une enquête de terrain menée avec quatre chercheurs entre 2003 et 2006, à la rencontre des militants de base de la CGT. Cette étude a été commandée par la CGT, désireuse de mieux connaître ses adhérents.» Cette étude a été publiée aux PUF sous



le titre *La CGT et la recomposition syndicale*. François Riotet décrit «non pas une CGT, mais "des CGT", juxtaposition de mondes quasiment clos, s'ignorant les uns les autres.»

Elle explique : «Ce n'était pas [...] l'image que nous avions avant de commencer la recherche. Nous avons été très étonnés. Nous nous sommes aperçus que nous connaissions bien le sommet, les responsables, leur discours. Mais, en réalité, on a beaucoup de mal à apprécier la très grande difficulté qu'ont les responsables à faire passer leurs consignes et leurs mots d'ordre. Quand on déclare une mobilisation, on sort les banderoles et tout le monde est là. Vue de l'extérieur, la capacité à mobiliser de la CGT est importante, elle l'est

réellement. Mais cela ne suffit pas pour rendre compte de la très grande diversité sur le terrain. Entre les organisations, les liens sont très lâches. Ce sont des mondes en partie clos. Il n'y a plus d'unité idéologique. On est à cent lieux d'une CGT monolithique, courroie de transmission du Parti communiste. [...]»

C'est un vrai bazar, bien plus par exemple qu'à la CFDT. Tant que le ciment idéologique fonctionnait, tant que tout le monde avait les mêmes catégories de pensée, tout allait bien. Mais il n'y a plus cette colle, et la CGT n'a pas pour autant repensé ses structures. La CFDT, elle, a toujours pensé les structures, alors que la CGT n'a pas su s'adapter aux évolutions institutionnelles. Par exemple, la CFDT dit : il y a une seule section syndicale par entreprise, et basta. A la CGT, vous avez dans la même entreprise des syndicats, des sections syndicales catégorielles...»

Dans les congrès, il y a des syndicats de 10 personnes... ou de 1.000 personnes. Vous avez aussi des "bases", qui sont des regroupements de personnes qui vont peut-être, un jour, devenir une section...» [...]»

La chercheuse insiste : «la CGT doit s'ouvrir au secteur privé. C'est une très vieille inquiétude à la CGT. Dans les années 1950, les textes de congrès s'en alarmaient déjà. L'idée que la CGT c'est d'abord la défense du service public reste très ancrée. D'ailleurs, toutes les structures interprofessionnelles dont je viens de vous parler se sont montées dans le public. Or, la CGT doit absolument se désenkyster du public et étendre la syndicalisation dans le privé. Il y va de l'avenir de la maison. Seulement, la CGT est un pétrolier de plusieurs centaines de mètres : elle ne bouge pas en appuyant sur un bouton...»

Ouest France du mercredi 9 décembre 2009 juge que «la CGT aimeraient bien prendre un coup de jeune». «Seulement 2% des 650.000 adhérents du premier syndicat de France ont moins de 30 ans. Mobiliser la jeunesse, notamment les précaires, les salariés de PME, est un enjeu fort du congrès de Nantes. [...] La CGT doit s'adapter à l'évolution du salariat en France. Aller chercher les jeunes là où ils sont. Plus isolés, plus difficiles à capter. Historiquement présent dans les secteurs industriels, les grandes entreprises, le syndicat peine à s'installer dans les PME, le secteur des services (assistantes maternelles, aides à domicile), où leur nombre grandit. [...]»

Dans une société plus individualiste, les jeunes ne sont «pas moins en recherche de collectif, mais sous de nouvelles formes», estime la secrétaire Agnès Naton. Un Facebook CGT pour les ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict) vient d'être créé. «Sur notre site, les jeunes peuvent aussi se syndiquer en ligne», dit Fabrice Hallais, de l'Ugict BNP Paribas à Paris ●

//Fédéralisme

LE DÉLICAT ÉQUILIBRE DES STRUCTURES

CGT// De ses premiers pas en 1895 aux dernières révisions statutaires du congrès de 1995, le fédéralisme a évolué à la CGT. Le rôle et le poids relatif des syndicats, des fédérations, des unions départementales ou de la confédération ont varié, avec comme valeur immuable l'autonomie du syndicat.

Emmanuel Kant¹ pose en 1795 dans *Vers la paix perpétuelle* les bases d'une philosophie du fédéralisme à l'époque où se constitue en Amérique le premier État fédéral. En France, au cours de la Révolution française, ce sont les girondins qui sont porteurs du concept. Ils préconisent que les 83 départements soient des États égaux au sein d'un État fédéral. Ils y voyaient le moyen de s'opposer ainsi au pouvoir central d'un État autoritaire et répressif.

DEUX SECTIONS POUR UNE SEULE CGT

C'est Pierre-Joseph Proudhon² qui étend l'idée du fédéralisme aux domaines économiques et sociaux. Il prône l'appropriation des moyens de production par les producteurs eux-mêmes, ce qui conduira au début du XX^e siècle une large tendance du mouvement ouvrier à vouloir faire du fonctionnement syndical un modèle pour toute la société. Dans le système préconisé par Proudhon, chaque associé garde plus de liberté qu'il n'en aliène, l'indépendance et la vitalité de chacun étant garantie par le maintien des contradictions. Il oppose donc le principe fédératif au centralisme comme un moyen de faire prévaloir le droit sur la force. Il préconise un fédéralisme global qui ne dissocie pas l'organisation et le fonctionnement démocratique du syndicat de la philosophie politique. Une idée que l'on retrouvera dans les pratiques du syndicalisme révolutionnaire et de l'anarcho-syndicalisme. Partant de l'évidence que sa seule force est le nombre, depuis sa création, le mouvement

ouvrier n'a cessé de s'interroger sur l'efficacité de son organisation et des modes démocratiques de son fonctionnement, les deux questions ne pouvant être dissociées.

Après un long processus interrompu par l'échec de la Commune, les syndicats de métier se regroupent en 1886 dans la Fédération nationale des syndicats (FNS) et sur le plan territorial en 1892 dans la Fédération nationale des bourses du travail (FNBT). La coexistence est tendue entre les deux fédérations et, si la confédération CGT est créée en 1895, l'unité ouvrière ne se réalise qu'au congrès de Montpellier, en 1902, caractérisé souvent comme congrès de seconde naissance de la CGT. Parallèlement aux évolutions structurelles de l'économie, les syndicats de métier se regroupent en fédérations d'industrie et les bourses du travail évoluent en unions locales et départementales. Deux sections cohabitent au sein de la CGT : la section des fédérations et la section des bourses du travail. Chaque structure, confédération, fédérations et bourses du travail trouve sa légitimité dans la même source : le syndicat. Tous les congrès, confédéraux, fédéraux et des unions départementales sont constitués de représentants des syndicats. Le syndicat est ainsi porteur d'une triple responsabilité à l'égard de chacune de ces structures, mais deux logiques différentes président à leur fonctionnement. D'une part, une logique verticale avec des organismes de décision plus ou moins hiérarchisés qui fonctionnent de manière ascendante et descendante. C'est le cas des fédérations et unions départementales, les unes corporatives et les autres interprofessionnelles.

D'autre part, une logique horizontale, avec les organisations confédérées qui sont toutes égales et se répartissent les prérogatives par accord : désignation des délégués aux congrès, levée des cotisations, presse, décisions d'action, nature des revendications, etc.

Elles mettent en place des organismes de contrôle. Le comité confédéral (CC) regroupe les représentants des union départementales (UD) et des fédérations. La confédération est, par nature, interprofessionnelle.

LA CGTU AUTORISE LES TENDANCES

Le principe du fédéralisme étant une organisation fondée sur l'équilibre entre des centres de pouvoir ayant parfois des opinions divergentes, il est difficile d'envisager un fonctionnement sans l'acceptation du pluralisme, dans un cadre accepté par tous. Ce principe est inscrit dès l'origine dans l'article 3 des statuts : « *La CGT, basée sur le principe du fédéralisme et de la liberté, assure et respecte la complète autonomie des orga-*

néraux des UD deviennent les représentantes de la CGT au niveau territorial. Léon Jouhaux³ les considère même comme les « préfets de la CGT ».

Au niveau local, les unions départementales sont chargées d'appliquer les décisions confédérales, leurs fonctions étant déterminées par leurs statuts, construits sur un modèle unique. Elles sont dirigées par des hommes favorables aux orientations défendues par la direction confédérale.

Le deuxième événement significatif, c'est la scission de 1921 et la création de la CGTU. En dehors de la reconnaissance du droit des courants politiques à s'organiser en tendances (1923), celle-ci met en place un fonctionnement interne qui se distingue du modèle confédéré. Il repose « *de la base au faîte sur le producteur et garantit à celui-ci la direction de l'organisation des travailleurs* ». Les statuts introduisent de surcroît, à côté des unions départementales et des fédérations, des unions locales et régionales, considérées comme structures constitutives de la nouvelle or-

dats, présentée comme source d'efficacité et de stabilité pour l'organisation et turn-over conçu comme une vertu révolutionnaire, n'importe quel syndiqué devant pouvoir diriger.

Lors de la réunification, en 1936, les deux conceptions s'affrontent. Les unitaires, par la voix de Pierre Semard⁴, veulent que la confédération puisse organiser directement l'action à partir des syndicats et propose que la confédération puisse s'adresser directement à ces derniers. Il récuse un « faux fédéralisme » qui limite les UD au rôle d'appendices de la CGT.

APPARITION DES UNIONS RÉGIONALES

En fait, la proposition des unitaires aboutit à l'installation de deux structures distinctes issues de la même base que sont les syndicats. L'une centralisée, la CGT, avec sa CE et son BC, l'autre décentralisée, les fédérations et les unions départementales ayant une pleine autonomie, coordonnées par le CCN, les liens se nouant entre le CCN et la CE confédérale. C'est un système bicamériste. Pierre

“PARTANT DE L’ÉVIDENCE QUE SA SEULE FORCE EST LE NOMBRE, DEPUIS SA CRÉATION, LE MOUVEMENT OUVRIER N’A CESSÉ DE S’INTERROGER SUR L’EFFICACITÉ DE SON ORGANISATION ET DES MODES DÉMOCRATIQUES DE SON FONCTIONNEMENT, LES DEUX QUESTIONS NE POUVANT ÊTRE DISSOCIÉES.”

nisations qui se seront conformées aux présents statuts. » Les grandes scissions de 1921 et de 1947 se sont produites quand le cadre jugé trop partisan a été rejeté par une partie des organisations affiliées.

Avant 1939, deux événements vont contribuer à une évolution des modes de fonctionnement dans la CGT. Le premier, c'est la disparition, après 1918, de la section des bourses du travail, celles-ci étant remplacées par les UD. Les secrétaires gé-

ganisation. La CGTU fait ratifier tous les organismes dirigeants, excepté le comité confédéral national (CCN), par le congrès. Autre nouveauté, les membres du bureau confédéral sont élus pour quatre ans, renouvelables tous les deux ans. Aucun n'est immédiatement rééligible. Les candidats à la commission exécutive (CE) et au bureau confédéral (BC) sont présentés par les syndicats. L'argumentation oscille entre permanence des man-

Semard ne se réclame pas du fédéralisme, mais il critique celui des confédérés comme un faux-semblant dans la mesure où les structures fédérées doivent solliciter la commission administrative pour leur activité, notamment en cas de grève. C'est le modèle confédéré qui est adopté au congrès de 1936. Il sera progressivement rééquilibré après la Seconde Guerre mondiale par des modifications empruntées au modèle unitaire.

De 1947 à la fin des années 1970, le fédéralisme fonctionne

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - XIV^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL =



LYON - 15 au 21 SEPTEMBRE 1919

sans grande question, certaines ayant été réglées préalablement, notamment par l'introduction de la proportionnelle intégrale pour le vote des syndicats dans les congrès ainsi que pour leur représentation, qui est gérée par

les fédérations. Il faudra attendre 1995 pour qu'une formulation dans les statuts incite à «une coopération active entre les fédérations et unions départementales» pour la désignation des délégués au congrès confédéral.

Mais ce qui domine la période et cimente les relations dans l'organisation, c'est une très large unité de vue entre le bureau confédéral, la commission exécutive et le comité national confédéral. Cette unité de vue

est sous-tendue par l'engagement politique commun des principaux responsables à tous les niveaux des organisations confédérées. Ce phénomène trouve sa traduction lors du 37^e congrès en 1969,

avec la réécriture de l'article 1 des statuts. «La lutte pour la disparition du salariat et du patronat» présent dans les statuts depuis 1902 disparaît et est remplacé par «la suppression de l'exploitation capitaliste notamment par la socialisation des moyens de production et d'échange». La formule fait débat, car sa parenté avec celle alors en usage au PCF est frappante. Parallèlement, de nouvelles réalités sont prises en compte. Les régions voient leur rôle de coordination reconnu. L'Ugcit et l'UCR voient leur tâches définies. La commission exécutive est élue par le congrès. La place du congrès dans la vie de l'organisation est valorisée. L'union départementale n'est plus une simple exécutive. Les fédérations et unions départementales sont coresponsables du développement de l'action revendicative. Cette construction statutaire a renforcé l'équilibre des pouvoirs et a fonctionné jusqu'en 1995 sans crise organisationnelle majeure, et ce malgré des débats sévères liés aux contextes politiques nationaux et internationaux des années 1980. En 1995, une nouvelle recomposition s'opère dans un contexte d'évolutions sociales économiques et politiques inscrites dans une période de crise du syndicalisme, de remise en cause de repères antérieurs, de modifications du salariat et d'hésitations sur les projets politiques. Une nouvelle ère s'ouvre, nécessitant sans conteste une réflexion et des décisions qui se traduiront par de nouvelles modifications statutaires intégrant les phénomènes «sociétaux». Un regard sur le passé montre que l'organisation des pouvoirs, bien que complexe, a permis de surmonter nombre de difficultés. La marge d'autonomie permise par le fédéralisme a ouvert à chacun la possibilité de s'ajuster aux orientations générales décidées ensemble et qui déterminent une cohérence cimentée par des valeurs communes. Les usages et la pratique ont fait le reste dans le sens où la capacité à faire prévaloir les luttes pour la défense des salariés a été plus forte que l'affirmation des différences.

// Joël Hedde
Membre du bureau de l'IHS

- 1) Emmanuel Kant (1724-1804), philosophe allemand.
- 2) Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865), socialiste français.
- 3) Léon Jouhaux (1979-1954), secrétaire général de la CGT de 1909 à 1947.
- 4) Pierre Sernard (1887-1942), secrétaire général de la fédération des Cheminots en 1921, puis en 1934.

TABLE RONDE

//Les jeunes et la CGT

UNE INVITATION À SE BOUGER

RENCONTRE//

Les jeunes et la CGT? Et si c'était « je t'aime moi non plus » ? Certes, ils sont prêts à rejoindre les rangs de la CGT. Encore faut-il que celle-ci, elle-même, de son côté... Bref, que chacun se bouge. Caroline, Jérémie, Cynthia et Fabrice en témoignent.

Jeune et syndiqué à la CGT: c'est possible et ça marche! Tel a été le message que Caroline, Jérémie, Cynthia et Fabrice ont fait passer lors de la table ronde « Jeunes et engagement syndical », animée mercredi matin par Pierre Tartakowsky. Quatre parcours différents. Mais tous marqués par la difficulté à s'insérer dans le monde du travail, par la multiplication d'emplois précaires faisant obstacles à une stabilisation sociale. Une période où l'isolement ne prédispose pas à s'organiser syndicalement. Pourtant, les quatre participants de la table ronde ont fait état de leur dimension de constructeurs de la CGT. Une CGT où les moins de trente ans ont des choses à dire et à faire. Cela n'a pas été facile pour eux d'entrer à la CGT. « Nous étions trois dans mon service à vouloir nous syndiquer. J'avais l'impression d'être un pansement mouillé sur une plaie qui ne veut pas cicatriser. On a appelé la CGT, mais personne n'est jamais venu. Alors j'y suis allée pour prendre ma carte. On m'a dit que je l'avais déjà », se souvient Caroline Blanchot, 31 ans, conseillère en économie sociale et familiale à la SNCF, et fille de cheminot CGT. Ce petit malentendu a été vite dissipé.

PARCOURS MARQUÉS PAR LA PRÉCARITÉ

Pas facile non plus d'obtenir une formation syndicale pour une nouvelle syndiquée. Mais quand celle-ci a été accordée, cela a été une révélation pour la jeune femme. « Moi qui m'occupe des questions de surendettement, j'ai appris un tas de choses. J'attendais beaucoup de la CGT et je n'ai pas été déçue », souligne la jeune femme. Fonctionnaire territoriale dans les Bouches-du-Rhône, Cynthia Sanchez, 27 ans, a « rencontré la CGT dans la lutte et dans la rue en 1995 ». Collectionnant les petits boulots, dans des entreprises sans re-

présents syndicaux, la jeune femme a poussé la porte de son union locale « pour ne plus être seule. Je ne me contente pas d'adhérer, ce qui m'intéresse c'est de construire. J'ai été bien accueillie à l'union locale. Il y avait des militants qui voulaient donner un espace aux jeunes, dont beaucoup étaient des syndiqués isolés. » Cynthia et ses amis ont donc créé un collectif jeunes très actif. « Cela nous a permis de mener des débats et de connaître la réalité des autres. On se sent mieux armés pour aller mener la bataille des idées », explique la jeune femme. Ouvrier chez Figeac-Aéro, un sous-traitant de l'aéronautique à forte croissance, Jérémie Gargaros, 28 ans se heurte dès son embauche à la dure réalité du marché du travail: titulaire d'un BTS, il est embauché

comme ouvrier. Paye afférente... Il comprend vite que la seule façon de devenir un interlocuteur face à son employeur, c'est de se syndiquer. Il va frapper à la porte de l'union locale. « Je n'étais pas seul dans ce cas à vouloir y entrer. Nous avons travaillé à l'UL pour monter une section professionnelle. » Par ailleurs, il explique : « Nous avons monté une section syndicale avec d'autres jeunes et organisé des élections au sein de notre entreprise. » Même son de cloche chez Fabrice Hallais, informaticien à la BNP: « En me syndiquant, je voulais comprendre ce qui se passait dans mon entreprise. » Pour ce jeune cadre, « se syndiquer devrait être un acte banal ». C'est aussi une façon d'être vigilant sur ce qui se passe au sein de celle-ci. Il a ainsi été amené à mettre

en garde sa direction sur le fait qu'un des formateurs était membre d'une secte. Cette intervention a donné confiance aux salariés et a été un moteur d'adhésion.

LA CARTE CONFIANCE, LA CARTE GAGNANTE

Tous ces jeunes ne sont pas du genre à garder les deux pieds dans le même sabot. Ils veulent avancer et faire avancer le syndicat. « Les jeunes attendent que la CGT vienne à leur rencontre », assure Caroline Blanchot, élue à la direction fédérale cadres et maîtrise, en 2007. Joignant l'acte à la parole, la jeune militante a proposé d'organiser une réunion pour cinquante jeunes cadres non syndiqués, le 3 décembre dernier, à Montreuil.

L'ensemble des structures de la Fédération des cheminots s'est approprié le sujet et en a assuré le succès. « Nous avons eu une discussion à bâton rompu sur leurs revendications et la CGT. Nous avions chacun des idées préconçues sur chacun. Les jeunes cadres avaient un grand besoin de s'exprimer. Ils avaient l'impression d'une culture contestataire et de grève dans la CGT. De son côté, la CGT a découvert que les jeunes cadres n'étaient pas tous convertis au libéralisme. » Résultat des courses, les jeunes cadres non syndiqués veulent que leur travail ait du sens et ils souhaitent être associés à la vie de l'entreprise. Ils ont découvert une CGT qu'ils ne connaissent pas ou mal.

Salut // Antoine Evenou, président de l'UNL

« Les jeunes sont les principales victimes de cette crise sans précédent qui se traduit par une hausse du chômage, par plus de précarité, par des difficultés de plus en plus importantes pour se soigner. A cette crise économique, l'Union nationale lycéenne (UNL) déplore que s'ajoute une crise du syndicalisme chez les jeunes, où le taux de syndicalisation est le plus faible. En faisant de la jeunesse son combat prioritaire, la CGT en prend acte. Les raisons d'une telle situation sont à chercher dans l'individualisme exacerbé de notre société, dans la dépolitisation, mais aussi dans l'image obsolète du syndicalisme sous toutes ses formes, qui ne donne pas envie aux jeunes de s'engager. Il faut mettre en évidence les victoires et les combats que nous avons menés en commun, comme celui contre le CPE, mais aussi parler de sujets comme le sys-



tème éducatif ou les retraites, et comprendre que ce sont là des affaires qui concernent les jeunes et aussi des combats que nous pouvons mener ensemble. Il faut porter un regard nouveau sur la jeunesse. Ce que les jeunes réclament, ce n'est pas l'égalité des chances mais un droit, pour tous, à la réussite. Les jeunes ne sont pas irresponsables, ce qu'ils attendent, ce sont des réponses claires et concrètes à leurs problèmes. »

PAS SI SIMPLE DE RENCONTRER LA CGT

Pour que les jeunes aient envie de venir à la CGT, les quatre jeunes militants sont unanimes: Il faut « créer les occasions de la rencontre, apprendre à accueillir chaque jeune en entreprise. » Voici le message qu'ils adressent au 49^e congrès. Pour Jérémie: « Il faut travailler à mieux accueillir les jeunes dans l'entreprise et mettre en



Un moment fort durant lequel les délégués ont partagé itinéraires, expériences professionnelles et constructions revendicatives avec les participants de la table ronde.

place des livrets d'accueil, mais aussi rétablir l'information, notamment sur les droits des salariés.

Pour Caroline: «Nous n'avons rien à perdre et tout à gagner dans cette démarche.» Cynthia estime qu'«il faut construire avec les jeunes de la CGT et améliorer les collectifs. Participer à la construction de la CGT, ce n'est pas être un pot

de fleurs que l'on sort quand on en a besoin.» Fabrice invite «chacun à aller à la rencontre des jeunes sur le terrain, notamment quand ils cherchent du travail. Il faut aller sur les forums emploi-formation et sur le Net. L'Ugict-CGT a mis en place une adhésion en ligne en direction des jeunes diplômés et ça marche.» Autant de messages que Pierre

Tartakowsky devait résumer en un mot: «confiance», pour inviter les délégués du congrès à s'approprier les messages forts envoyés de la tribune du 49^e congrès. Le congrès a accusé réception par une salve d'applaudissements de bon augure pour l'avenir.

// Chrystelle Mahieu et Sabine Ferry

Salut

// Florian Meyer, secrétaire national de la JOC

«A la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC), nous sommes soucieux de l'aggravation de la précarité qui frappe les jeunes, dans les quartiers populaires, dans les banlieues. Les jeunes ont des problèmes pour s'émaniper. Ils ont tous des rêves auxquels ils renoncent, faute d'espoir en l'avenir. Ils en ont vraiment marre d'être les laissés-pour-compte de la société. Les jeunes ne sont pas un risque, mais une chance pour la société et ont besoin qu'on leur fasse confiance. A nous de leur donner



Bertrand de Lafargue

les moyens de transformer leur rage en énergie positive. C'est ce que nous faisons en allant à

Salut

// Jean-Baptiste Prévost, président de l'Unef

«Ce n'est pas une révélation que de dire, comme le fait l'Union nationale des étudiants de France (Unef), qu'il y a un malaise dans la jeunesse. Cela fait des années que c'est la galère pour les jeunes, qui vivent toutes les difficultés et ne peuvent compter la plupart du temps que sur eux-mêmes. «La jeunesse est une maladie dont on guérit vite», disait Laurence Parisot. Le patronat exerce un véritable dressage libéral sur les jeunes. Il mise sur la précarité pour imposer la soumission. Mais les jeunes ne sont pas dupes. Ils se sont exprimés, notamment par la lutte. La CGT souhaite aujourd'hui donner la priorité à la jeunesse. C'est en effet un enjeu pour le syndicalisme. A l'Unef, nous vous proposons de travailler davantage ensemble pour défendre une université de qualité, pour revendiquer de hauts niveaux



Bertrand de Lafargue

de qualification, pour mieux protéger les étudiants salariés. L'unité d'action pendant le CPE a laissé des traces, a créé une proximité nouvelle entre syndicats étudiants et syndicats de salariés. Il faut que cela dure! La CGT a toujours respecté l'autonomie de l'Unef et je tiens pour cela à la saluer. Mais nous pouvons mener de nouvelles batailles ensemble, pour soulever le couvercle de la résignation sociale qui pèse sur le pays.»

//Deuxième partie du document

IL FAUT LES LAISSEZ PRENDRE LEUR PLACE

Dans la foulée de la table ronde sur la jeunesse, le débat se cristallise sur les situations vécues par les jeunes au travail. L'enjeu des droits, la structuration de la CGT, les passerelles à construire entre monde étudiant et monde salarié nourissent les interventions.

JÉRÉMIE RINGOT, Travailleurs de l'Etat, Gironde. « J'ai 26 ans et je suis secrétaire général de mon syndicat, qui compte 180 syndiqués actifs. Dans mon entreprise, qui appartient au ministère de la Défense, la sous-traitance s'accroît. Parmi ces sous-traitants, il y a une société de gardiennage comptant de nombreux jeunes, qui sont venus voir le syndicat parce qu'ils rencontraient des problèmes. Leur société ne les payait plus depuis deux mois et, comme ils n'effectuaient plus leur mission, cela mettait notre propre entreprise en difficulté. Nous avons mobilisé les salariés de l'établissement pour faire pression sur notre directeur. La mobilisation et la solidarité ont permis d'imposer nos revendications et que les salariés obtiennent réparation. Au final, sur les 32 salariés de cette entreprise sous-traitante, 7 se sont déjà syndiqués et ils veulent rester dans notre syndicat, malgré la mobilité imposée par leur entreprise. Pourtant, des questions restent en suspens. Quel lien entretenir avec ces jeunes, qui ont tous moins de 35 ans ? Cette expérience confirme que les jeunes s'engagent après un mouvement, une lutte, quand ils perçoivent l'utilité de la CGT. Les jeunes ont plus que besoin de collectifs jeunes. Une prise en compte accrue est nécessaire. Tous ensemble, jeunes, femmes, hommes... C'est par la mobilisation de tous qu'on pourra emporter des victoires et marquer l'histoire. La CGT est forte de ses adhérents et forte de sa diversité. Instaurons des débats constructifs et non destructifs ! »

JÉRÉMY LEFÈVRE, Verre et céramique, Aisne. « On peut se féliciter d'une CGT pour tous. Dans sa carrière professionnelle, on est au départ étudiant, souvent étudiant salarié, puis vient le temps des stages, de l'intérim, de la précarité, avec ses contrats divers, et l'embauche en CDI, qui ne protège pas des discriminations syndicales. Nous rencontrons des difficultés pour avoir des jeunes syndiqués. Pourtant, il y a un an, nous avons organisé des assises des jeunes dans la Fédération verre et céramique, avec la présence de Bernard Thibault. Cette rencontre inédite a débouché sur une dynamique et nous sommes allés voir les jeunes sur le terrain pour leur proposer la syndicalisation. Concernant la formation syndicale, je constate que le stage de niveau 1 n'est plus forcément adapté à ce que les jeunes attendent. Il faudrait peut-être le remettre à jour. Les métiers ont aussi beaucoup évolué et il y a aujourd'hui beaucoup de polyvalence et de polycompétence. Les jeunes s'y adaptent mais nous devons répondre à ces problématiques nouvelles. Enfin, on fait souvent l'amalgame jeunes = casseurs, mais les vrais casseurs ce sont les patrons qui détruisent l'emploi ! »

KAMAL AHAMADA, Métallurgie, Rhône. « Merci pour la tenue de ce débat et de la priorité donnée à la jeunesse lors de ce congrès. Sur le constat, on est tous d'accord sur la triste réalité que nous vivons, exposés aux plans qui détériorent l'emploi. Mais quelle est la place des jeunes dans la CGT pour exprimer ce mal-être au travail qui est la cause des galères que nous vivons ? Il faut accorder une crédibilité aux jeunes et leur donner les moyens d'échanger, de se rencontrer, de construire ensemble, mais aussi leur offrir une place importante dans la réflexion et l'exécutif des instances syndicales. Il nous faut élargir la réflexion et aller vers les jeunes, capter leur énergie pour agir contre les mauvaises conditions de travail. »

SABINE GENISSON, Collectif jeunes-CGT, Nice. « Il est difficile de dresser un bilan du Collectif confédéral jeunes (CCJ), donc nous allons aborder le sujet autrement : les jeunes et le CCJ font partie de l'avenir de la CGT. Le renouvellement des militants, le renforcement de notre organisation doit forcément passer par nous. La CGT souhaite intégrer plus de jeunes et souhaite aussi que ces jeunes puissent se reconnaître dans la CGT. Il faudra donc mettre des jeunes en responsabilité pour les aider à s'affirmer. Pas dans dix ans, mais tout de suite. Mettre les jeunes en responsabilité, cela signifie qu'il faut les laisser prendre leur place, avec leurs manières de faire, leur approche communicative. Il ne faut pas tenter de les mettre dans un moule. Pour autant, cela n'implique pas une autre vision de la CGT, au contraire. Le collectif jeune est un outil, un laboratoire d'innovation au service du syndicat. Les revendications spécifiques des jeunes s'inscrivent pleinement dans celles plus générales de la CGT. Il n'est pas question de parler d'individualisation, mais bien de solidarité et de lien intergénérationnel. Le constat parle de lui-même : 57 % des jeunes font confiance à la CGT. Pourtant, le nombre de jeunes syndiqués est nettement insuffisant. Nous ne sommes pas à part, donc travaillons ensemble. Aidez-nous à reprendre le flambeau qui commence à s'éteindre, faute parfois de renouvellement humain. »

CAROLE ROVELLI, Banques-assurances, Calvados. « Il nous faut développer nos capacités à attirer les jeunes salariés vers la CGT et plus encore leur faire prendre des responsabilités dans leur organisation. Le CCJ peut être ce collectif si tant est qu'on lui donne, qu'on leur donne les moyens. Nous avons besoin de collectifs jeunes pour renforcer nos syndicats, espaces d'échange

et de débat. Dans notre syndicat, sur les 11 membres de la CE, il y a 7 jeunes. Les jeunes attirent les jeunes et rappellons-nous que la CGT n'est pas la seule à se tourner vers la jeunesse. »

GUILLAUME FLORET, FNME, Lot-et-Garonne.

« Il est difficile pour un jeune de militer et de s'impliquer, car souvent il a peur des menaces qui pèsent sur sa carrière professionnelle. La non-reconnaissance de la syndicalisation et de la place des jeunes dans les organisations pèse sur ce congrès, qui compte à peine 70 jeunes de moins de 30 ans sur les quelque 1.000 délégués. La confédération veut donner la priorité à la jeunesse, mais, dans la réalité, c'est plus contrasté. On assiste à un double phénomène : parfois les jeunes sont peu crédibles aux yeux des responsables syndicaux. D'autres fois, c'est le phénomène inverse, où l'on nous donne trop de responsabilités. Il existe un autre frein à l'engagement, celui de l'assimilation de la CGT à un parti politique. Aussi la CGT doit réaffirmer son indépendance. »

combattre les dispositifs discriminatoires. »

ARNAUD MASCIOCCHI, Cheminots, Seine-Saint-Denis.

« La CGT a raison de pratiquer le syndicalisme rassemblé. Cela ne constitue pas un frein, mais contribue à créer le syndicat de tous les salariés. Il faut intégrer, ne pas différencier. Les salariés ont besoin de repères idéologiques. Tous ensemble, formons la CGT de tous les salariés. »

JÉRÔME DHAINAUT, Chimie, Pas-de-Calais.

« Le discours de Bernard Thibault à l'ouverture de ce congrès développait un syndicalisme d'accompagnement. C'est cela qui explique la faible syndicalisation des jeunes ! Pour moi, la meilleure défense c'est l'attaque. A chaque attaque du patronat, nous devons faire front. Les collectifs jeunes sont oubliés dans la deuxième résolution. Cela signifie-t-il la disparition des collectifs jeunes ? Les jeunes veulent lutter. Où est la CGT de lutte ? »

CAROLINE DAGUIN, Cheminots, Paris.

« Je travaille dans l'ingénierie à la SNCF et on assiste à la multiplication des filiales. Ces dernières comptent beaucoup de jeunes sans statut et de salariés de droit privé. J'ai pour ma part débuté ma carrière par l'intérim, de la polyvalence... Et le statut, c'est important ! Aujourd'hui, il y a un mélange de conventions collectives dans notre secteur. Nous devons gagner les mêmes droits pour les jeunes des filiales que pour nous. Moi, je veux avoir les droits attachés à ceux de la SNCF. Les sous-traitants veulent avoir les mêmes droits que nous. »

VIRGINIE GOSLIN, Commerce, Nord.

« Le capitalisme ne fait qu'abaisser notre niveau de vie. Heureusement, 49 % des salariés font confiance à la CGT. En 2008, la CGT annonce 45.000 adhé-



Diane Grimonet

Un débat qui, au-delà des enjeux spécifiques à la jeunesse salariée, percut les questions de stratégie revendicative et de structuration syndicale.

sions dont 19 % de moins de 30 ans. Pour la Fédération du commerce, ce sont 5.000 nouvelles adhésions qui ont été réalisées, dont 23 % sont des jeunes. Nous devons cerner leurs attentes et problématiques. Nous devons permettre à chacun de militer comme il le souhaite. Les jeunes forment un salariat mobile et précaire. Il faut donc les aider, car ils sont vulnérables et il est difficile de les impliquer. Aujourd'hui, on compte 2,3 millions d'étudiants dont 160.000 travaillent à temps plein. La part des étudiants salariés est importante. Le patronat les instrumentalise pour faire travailler les salariés le dimanche. Par cette réalité, le gouvernement obère l'avenir des jeunes. »

ALINE MAILLARD, FAPT, Loire-Atlantique. « Les jeunes hésitent à se syndiquer à cause de la précarité et des menaces qui pèsent sur leur carrière. La CGT doit être plus claire sur ses revendications vis-à-vis des jeunes, notamment sur le revenu étudiant. Il faut aller vers les travailleurs

saisonniers et les apprentis. Ils veulent lutter immédiatement. Mais les syndicats freinent trop leurs actions. Nous devons organiser plus de débats en direction des jeunes. Créer un livret d'accueil serait utile et la CGT doit davantage s'impliquer dans l'altermondialisme. Nous devons aussi construire des collectifs jeunes dans les UD et les fédérations, former les jeunes et construire avec eux. Les jeunes ne doivent pas prendre leur place, c'est la CGT qui doit la leur donner. »

VALÉRIE STIEVENARD, Services publics, Gironde. « La CGT a une responsabilité envers les jeunes face à l'école et face à l'accès à l'emploi. Le syndicat doit les préparer à la culture professionnelle. Chaque jeune doit trouver des outils pour défendre les emplois publics statutaires. »

ANNE-ISABELLE GOMEZ, Sociétés d'études, Gironde. « Il y a de nombreux précaires dans mon entreprise. Aujourd'hui, dans la société, on ne fait aucune confiance à la jeunesse et c'est un problème.

La notion de "respect" parle aux jeunes, car ils ont le sentiment de ne pas être respectés dans la société et leur opinion peu prise en compte. Nous devons mettre le principe de l'émancipation et du respect dans notre approche. »

OLIVIER SEKAI KHALED, Transports, Gironde. « Je trouve bien qu'il y ait une table ronde, mais elle ne doit pas faire cachier les difficultés. Les jeunes ne sont pas pris au sérieux, ils ont peu de place dans la réalité. On

doit leur donner les moyens humains et financiers, leur faire confiance. Il faut qu'ils imaginent un syndicalisme nouveau, de leur époque, en complément de celui des anciens. Combien de jeunes viennent à la CGT pour nos valeurs ? Nous devons lutter pour que l'histoire du syndicalisme figure dans les manuels scolaires. Vive la CGT rajeunie et vive le 49^e congrès ! »

STÉPHANIE CABRIGNIAC, FAPT, Bouches-du-Rhône. « Je suis salariée de droit

privée, cadre commercial. Il y a treize ans, j'étais étudiante salariée et j'ai connu la galère, la non-reconnaissance des diplômes... et, aujourd'hui, je suis dans une fédération multipro et une entreprise dont 60 % des commerciaux sont des femmes. Le vécu a son importance pour la jeunesse. La CGT s'est construite à partir des diversités de situation, des convergences revendicatives. La solidarité et la confiance sont des valeurs à défendre dans la jeunesse. »

//PROCÈS-VERBAL DU VOTE RÉSOLUTION N°2 DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Les délégués présents au congrès et statutairement concernés par le vote disposent de **520.221 voix**.

Les délégués n'ayant pas participé au vote représentent **22.640 voix**.

Les délégués ayant participé au vote représentent **497.581 voix**.

Abstentions : **21.287 voix**, soit 4,27 % des votants.

Exprimés : **476.294 voix**, soit 95,73 % des votants.

Pour : **413.001 voix**, soit 86,71 % des votants.

Contre : **63.293 voix**, soit 13,28 % des votants.

Le service mandats et votes tient toutes les pièces (PV et fédérations et bulletins de vote) à disposition de la commission élue par le congrès.

LE CONGRÈS DE LA CGT ACCUEILLE...

Le 49^e congrès de la CGT a accueilli chaque jour plusieurs dizaines d'invités de syndicats, partis politiques, associations, mutuelles, institutions, centres de recherche, universités, médias, ainsi que de nombreux anciens responsables de la CGT. Le congrès a également reçu la visite de plusieurs délégations internationales, notamment des pays d'outre-mer sous souveraineté française.

ORGANISATIONS SYNDICALES

- **CFDT.** Antoine Philippe
- **CFTC.** Marcel Blondel
- **FSU.** Gérard Aschieri
- **Solidaires.** Annick Coupé
- **Unef.** Anna Melin, Thierry Le Cras, Jean-Baptiste Prévost
- **UNL.** Antoine Evenou
- **Unsa.** Alain Olive

ANCIENS MEMBRES DU BUREAU CONFÉDÉRAL DE LA CGT

Gérard Alezard, Lydia Brovelli, Jacqueline Buhl-Lambert, Françoise Daphnis, Ernest Deiss, François Duteil, Jean-Louis Fournier, Gérard Gaumé, Christiane Gilles, Jeannine Marest, Jean-Louis Moynot, Didier Niel, Georges Séguy, Bernard Vivant, Louis Viannet.

ASSOCIATIONS

- **JOC.** Florian Meyer
- **LDH.** Dominique Guibert

MUTUELLES

- **LMDE.** Gabriel Szeftel

PARTIS POLITIQUES

- **MRC.** Michel Sorin
- **NPA.** Gérard Nicol
- **PCF.** Marie-George Buffet
- **PG.** Jean-Luc Mélenchon
- **PS.** François Lamy

INSTITUTIONS

- **Conseil général de Loire-Atlantique.** Patrick Mareschal
- **Conseil régional des Pays de la Loire.** Jacques Auxiette

INVITÉS INTERNATIONAUX

- **Organisations internationales.** John Monks, Joël Decaillon, Patricia Grillo (CES) ; Guy Ryder (CSI) ; N'Gueye (Organisation de l'unité syndicale africaine) ; Pierre Hubbard (TUAC).
- **Afrique du Sud.** Bheki Ntshalintshali (Cosatu)
- **Brésil.** Severo Quintino (CUT)
- **Guadeloupe.** Jean-Marie Nomertin (CGTG)
- **Guyane.** Corinne Dimanche (UTG)
- **Indonésie.** Rekson Silaban (KSBSI)
- **Martinique.** Robert Cayol (CGTM-FSM) ; Ghislaine Joachim-Arnaud, Ernest Lacourt, Marie-France Cantinol (CGTM)
- **Mayotte.** Salim Nahouda (CGT Mayotte)
- **Nouvelle-Calédonie.** Edwin Avaemai, Daniel Wahmetu (USTKE)
- **La Réunion.** Ivan Hoareau (CGTR)
- **Roumanie.** Bogdan Hossu (Cartel-Alpha)
- **Saint-Pierre-et-Miquelon.** Ronald Manet (CGT-SP)
- **Syrie.** Hacène Djemam (CISA)

BERNARD THIBAULT EN VISITE À L'IMPRIMERIE AMAURY (AUJOURD'HUI EN FRANCE-L'ÉQUIPE) DE HÉRIC



Bernard Thibault a tenu à remercier le chef de centre et tous les camarades CGT imprimeurs-rotativistes, maintenanciers et ouvriers du départ pour l'effort bénévole qu'ils ont fourni pour sortir *Le Peuple quotidien* et le livrer chaque matin aux congressistes.

Il y a 80 ans, la Mutuelle Fraternelle d'Assurances a été fondée par des chauffeurs de taxis adhérents au Syndicat des Cochers Chauffeurs CGT-Taxis, membre fondateur de la CGT.

Aujourd'hui, la MFA répond à l'ensemble des besoins des syndiqués CGT avec une gamme complète de produits d'assurance, de solutions de placement et de financement.

La MFA, c'est bien plus que de l'assurance !

Les services plus sociétaires :

- > Une assistance sociétaire incluse
- > Une protection juridique vie privée très performante

Venez nous rencontrer sur le stand MFA,
un cadeau vous attend !

Retrouvez-nous sur www.mfa.fr

Avec MFA, bénéficiez d'une protection complète.

- | | |
|---|--|
|  Auto / Moto |  Crédits* |
|  Habitation |  Épargne et retraite |
|  Santé |  Véhicules de loisirs |





Leader de l'expertise, de l'assistance et du conseil auprès des **CE** et des **CHSCT**

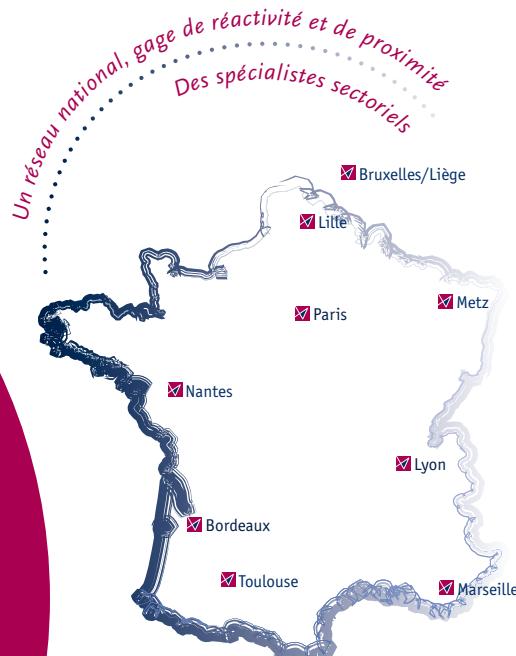
- Diagnostic stratégique et social
- Veille et anticipation
- Restructurations et mutations
- Santé et conditions de travail
- Formation des représentants du personnel
- Activités socio-culturelles

contact@secafi.com
Tél. 01 53 62 24 40

SECAFI UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE ALPHA

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13

www.secafi.com



L'équipe Le Peuple

**LE PEUPLE - ORGANE OFFICIEL
DE LA CGT**

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
DANIEL PRADA

RÉDACTEUR EN CHEF :
PIERRE TARTAKOWSKY

RÉDACTEURS :
ROMAIN ALTMANN
SABINE FERRY
JEAN GERSIN
JEAN-PIERRE GHIOOTTO
YVON HUET
SARAH KERMAN
BRUNO LANTÉRI

GUILLAUME LENORMANT
CHRISTELLE MAHIEU
François VIDA

CONCEPTION GRAPHIQUE :
SÉVERINE CALIPPE

MAQUETTE :
SÉVERINE CALIPPE
STÉPHANE PATUREY

CORRECTEURS :
RICHARD WILF

INFORMATICIEN :
BASTIEN TOURNACHE

PHOTOGRAPHE :
DIANE GRIMONET
BERTRAND DE LAFARGUE

**IMPRIMÉ PAR NOS SOINS. CE JOURNAL EST
RÉALISÉ BÉNÉVOLEMENT PAR LE PERSONNEL
DES ÉDITIONS AMAURY ET LES SYNDIQUÉS À
LA FILPAC-CGT**

**MERCI À LA DIRECTION
DES ÉDITIONS AMAURY DE METTRE
SES OUTILS ET SON MATÉRIEL
À LA DISPOSITION DU JOURNAL LE PEUPLE
POUR FABRIQUER
CE JOURNAL.**



PREVOYANCE COLLECTIVE

TOUS DIFFÉRENTS
mais tous solidaires,
et tous décideurs. **TOUT LE TEMPS**

Les Mutualités de France restent toujours à vos côtés, tout au long de votre vie de travail et après. Pour nous, la prévoyance collective c'est la solidarité jusqu'au bout.

Avant les Mutualités de France vous êtes dès lors de choisir une protection collective, sans discrimination dans une dynamique solidaire, sur la base d'un contrat clair et d'une gestion transparente et démocratique, liée au statut de la mutualité.

Espace Mutualités de France stand n°37 www.mutuelles-de-france.fr

Info de la Halde

Utiliser les accords collectif

La loi impose (au niveau des branches et des entreprises) des obligations précises de négociation et de consultation en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Sont globalement visés l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Dans la pratique les accords sont peu nombreux.

L'accord national interprofessionnel sur la diversité, étendu par arrêté du 22 février 2008 prévoit en son article 10 qu'à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement, le chef d'entreprise présente au CE une fois par an les éléments permettant de faire le point sur cette question. Délégués du personnel et délégués syndicaux sont associés à cette occasion au sein d'un « comité élargi de la diversité ».

Cette disposition doit être concrètement mise en œuvre dans les entreprises.

Réf : www.halde.fr/recom

