

CCN des 15 et 16 novembre 2022

Relevé de décisions

Actualité

A partir du rapport de **Nathalie VERDEIL**, les organisations du CCN ont longuement débattu de la situation sociale.

Tous s'accordent pour réaffirmer que les luttes pour l'augmentation générale des salaires est une nécessité. Même si certaines organisations pointent encore les moindres luttes dans leur territoire et/ou un manque de communication de la part des syndicats, il est impératif de poursuivre le déploiement de toute la CGT en direction de l'ensemble du monde du travail notamment vers les plus précaires particulièrement touchés par l'inflation des produits de première nécessité (du matériel spécifique sera réalisé par exemple, à l'intention des travailleurs de la 2^{ème} ligne, les apprentis, alternants, intérimaires).

Il est donc de la responsabilité de la CGT de créer les conditions pour que les salariés puissent se mobiliser sous quelque forme que ce soit.

Ainsi, au-delà des appels professionnels tels que le 17 novembre dans les lycées professionnels ou le 29 novembre dans l'action sociale, il est décidé d'une semaine nationale de déploiement du 28 novembre au 2 décembre. Cette semaine doit permettre des diffusions massives de tracts, de soutien d'entreprises en lutte, de proposer la syndicalisation et de porter la nécessité du vote CGT dans les différentes élections professionnelles dont celles de la fonction publique. Elle est également une opportunité pour aller à la rencontre des syndicats qui ne sont pas encore entrés dans la lutte.

Au-delà de cette semaine, sont déjà inscrites dans le calendrier revendicatif l'action du Cntpep le 3 décembre et l'action confédéralisée de l'UCR du 6 décembre devant les sièges du Medef ou les Préfectures de département partout sur le territoire.

Parallèlement, il est impératif de préparer les militants à la future réforme des retraites qui malgré les annonces de dialogue social du gouvernement, pourrait arriver plus rapidement et sournoisement au mépris de toute concertation.

Il est donc nécessaire de développer les journées d'étude, les débats publics afin de rendre visible nos propositions de financement permettant un retour de la retraite à 60 ans à taux plein.

La question de l'hébergement des organisations syndicales et des libertés syndicales plus généralement est une préoccupation majeure à l'image de la Bourse du travail de Châteauroux. Il est décidé de travailler à une initiative nationale en début d'année 2023 pilotée par Cécile VELASQUEZ et Céline VERZELETTI dans le cadre du collectif confédéral « Discriminations / libertés syndicales ».

Enfin, et au regard de la situation en France et dans de nombreux pays, la montée des idées d'extrême-droite nous impose de déployer une campagne plus offensive. Ce point fera l'objet d'un débat à la Commission exécutive confédérale du 22 novembre qui aura à discuter des propositions du collectif confédéral contre les idées d'extrême-droite.

Les échanges du CCN ont donné lieu à la rédaction d'un appel qui sera transmis aux organisations.

En pièce jointe, le rapport introductif de Nathalie VERDEIL.

Candidatures 53^e congrès

Le CCN a pris connaissance de la liste proposée par la Commission des candidatures pour construire la future direction confédérale.

La Commission a entendu les débats du CCN en soulignant le nombre important d'interventions. Elle rappelle la différence entre la mise en application des statuts pour soumettre au CCN la liste des mises à disposition et le respect des critères qui constitue sa feuille de route pour construire la liste des candidatures de la future direction confédérale.

La Commission va continuer son travail en tenant compte du débat qui s'est tenu et fera évoluer la liste y compris en nombre dans le respect des critères votés.

En pièce jointe, le rapport introductif de David GISTAU.

Mandatements 53^e congrès

Le CCN a fait un point d'étape sur les mandatements au 53^e congrès.

A partir des éléments apportés par **Diane GRANDCHAMP** et **Lionel LEROGERON** au nom de la Commission, le CCN a décidé à la majorité (76 Pour - 1 Contre - 1 Abstention) de repousser au 16 décembre 2022 la date limite du mandatement pour faciliter la mise en œuvre de la délibération adoptée lors du CCN des 16 et 17 novembre 2021.

Le CCN a également validé la proposition de fixer le nombre d'accompagnateurs de délégation à 1 pour les délégations à partir de 20 délégués plus 1 par tranche de 50 délégués.

En pièce jointe, le rapport introductif de Diane GRANDCHAMP et Lionel LEROGERON.

Commission Démocratie

La Commission Démocratie a fait un point d'étape sur le travail engagé. Ce dernier intègre :

- le questionnaire à destination des organisations du CCN dont il convient de s'emparer pour répondre à la feuille de route fixée par la Commission exécutive confédérale.
- le projet de consultation des syndicats qui doit être finalisé sur la base des échanges.

En pièce jointe les rapports introductifs de Angélique SAMARAN et Catherine GIRAUD



Comité Confédéral National des 15 et 16 novembre 2022

Actualité

Nathalie VERDEIL

Chères et chers camarades,

Nous savons et le dénonçons depuis de nombreuses années, le capitalisme mondialisé à des conséquences terribles sur le travail et l'individu mais aussi sur la nature (climat, épuisement des ressources) et la démocratie. Sauver la planète, sauver l'humain deux sujets intrinsèquement liés.

La machine à profits écrase tout, et le combat du monde du travail contre ce monstre est terriblement difficile et si nous regardons au-delà de nos frontières dans le monde 60% des travailleurs sont employés sans aucun droit dans le secteur informel, un enfant sur dix est au travail et chaque année près de 2,5 millions d'hommes et femmes meurent d'accidents ou de maladie professionnels...La France est d'ailleurs le pays d'Europe qui compte le plus d'accidents et de morts au travail selon une étude du ministère du Travail publié le 2 novembre 783 600 accidents en 2019 et la mort de 780 salariés.

Des résistances et des combats dans le monde il y en a beaucoup que ce soient ceux qui sont médiatisés, et ceux qui se passent en silence souvent dans la plus grande indifférence. Ils sont porteurs d'espoir à l'image par exemple du soulèvement des femmes, des jeunes et d'une partie maintenant grandissante de la **population iranienne**. C'est la mort inacceptable de Masha Amini le 16 septembre, une jeune femme qui n'avait pas ajusté correctement son voile qui a entraîné une vague de contestation sans précédent avec les femmes en première ligne. En Iran, l'égalité des sexes n'est pas reconnue, les pères et les maris peuvent interdire aux femmes de travailler. Résultat : seules 15% des Iraniennes font partie de la population active. Les autorités iraniennes ont intensifié leurs attaques contre la dissidence mais chaque nouvelle atrocité ne fait que renforcer les raisons pour lesquelles les iraniennes et les iraniens exigent des changements fondamentaux. La CGT, en Iran comme partout dans le monde, s'oppose et condamne les violences faites aux femmes, la répression des manifestations, les violences policières, les arrestations arbitraires et l'impunité de ceux qui les commettent et a exigé qu'une enquête internationale soit diligentée pour que les autorités iraniennes rendent des comptes. Aujourd'hui des milliers de militants sont détenus dans le cadre de procès inéquitables et certains font l'objet de condamnation à mort nous portons l'exigence de leur libération inconditionnelle. Je pense également à Alexandre Yaroshuk figure du syndicalisme indépendant du Belarus arrêté par le KGB au mois d'avril pour son appel à la paix et sa solidarité avec le peuple ukrainien condamné à 15 ans de prison pour lequel nous avons demandé l'intervention du gouvernement français pour exiger sa libération et sa protection.

Fin septembre, une délégation de la confédération s'est rendue en Palestine dans le cadre de nos actions de solidarité en direction du peuple palestinien. Nous avons pu constater l'effroyable progression des colonies suite à la violence et au vol des terres dont se rendent coupable au quotidien les autorités israéliennes. Le silence des gouvernements occidentaux, dont le gouvernement français, les rend complices des

agissements des autorités israéliennes. Cette mission a renforcé notre détermination à défendre et soutenir les Palestiniens dans leur lutte pour retrouver leur terre et leur dignité.

Dans un tout autre registre le forum syndical international sur la solidarité mondiale pour la justice climatique et la transformation qui s'est tenu au mois de septembre à Séoul, co-organisé par la KTCU (confédération coréenne des syndicats,) la CGT et la fondation Rosa Luxembourg, fait partie de ces résistances. Cet évènement s'inscrit dans la continuité du forum co-organisé par la CGT en 2021. L'objectif de la KTCU était d'ancrer l'évènement dans le quotidien et les batailles revendicatives de ses syndicats. L'écho médiatique important qu'a reçu l'évènement a aussi participé de sa réussite. Nous retiendrons entre autres la grève à l'usine Valéo : après plus de 10 ans de répressions qui avaient notamment conduit à l'emprisonnement du président du syndicat local, à des pertes de salaire et à la dénonciation unilatérale de la convention collective par l'employeur, le syndicat (affilié à la KMWU - fédération de la métallurgie), organisait sa première grève après avoir repris la majorité aux élections professionnelles. La CGT a été invitée à prendre la parole durant le rassemblement et un échange a été organisé avec les responsables locaux. Alors, qu'avant la présence de la délégation CGT, aucune négociation n'était en cours, quelques jours plus tard nous avons été informés que les grévistes obtenaient gain de cause : Rétablissement de la Convention collective suspendue unilatéralement par l'employeur ; réalignement des salaires sur ceux de 2013 et + 6 % d'augmentation ; arrêt du harcèlement des syndiqué.e.s et des responsables syndicaux. Les camarades coréens nous ont remercié et nous ont affirmé que notre présence avait participé de leur victoire.

Au Brésil Lula a remporté les élections sur le fil avec 50,9% des suffrages.

Cette élection a eu lieu dans un climat propice à tous les coups bas, tant il est certain que quand un candidat de l'extrême droite tel que Bolsonaro prend le pouvoir par les urnes, il fait tout pour le garder en bafouant souvent les principes démocratiques, organisant fraudes et barrages pour empêcher d'abord ses opposants de voter puis utilisant ses partisans pour ne pas accepter l'élection. Si Bolsonaro a été défait, le bolsonarisme est toujours bien actif et le nouveau gouvernement devra d'abord composer avec un paysage politique très conservateur. Que ce soit au sein même du Congrès ou à la tête des différents États du Brésil, beaucoup sont bolsonaristes. Sur les 27 unités fédérales, 14 se situent dans l'opposition au camp du président élu. Parmi eux, les États de Rio de Janeiro, du Minas Gerais et de São Paulo, qui représentent à eux trois plus de la moitié du PIB Brésilien et 40 % de la population. Ce clivage très fort pourrait entraver la mise en place de politiques sociales et environnementales progressistes.

Cet épisode électoral qui peut nous paraître lointain, nous livre des enseignements sur la gangrène que représente systématiquement toute idéologie d'extrême droite, elle n'est pas plus fréquentable aujourd'hui qu'hier et ne peut être banalisée car ses racines sont les mêmes.

Tel est le cas également en Italie avec la nouvelle première ministre, Giorgia Meloni. La dirigeante d'extrême droite a nommé le gouvernement le plus à droite de l'histoire de la République italienne et tout ça sous les applaudissements des autorités européennes. Il n'aura pas fallu longtemps pour qu'elle montre le vrai visage de l'extrême droite en refusant d'accueillir l'Océan Viking malgré la situation d'urgence sanitaire pour ces hommes, ces femmes, ces enfants.

Et que dire de la France qui accueille les migrants mais y met de suite des limites par la voix du ministre de l'intérieur Gérald Darmanin « *les migrants qui ne répondront pas aux critères de demandeurs d'asile seront reconduits directement* », au mépris des règles de droit qui imposent un délai de traitement. Ça chasse sérieux vers l'extrême droite à l'image des premières déclarations sur le projet de loi immigration ! Ce projet pourrait conditionner à titre très provisoire l'admission au séjour et le renouvellement des titres de séjour à un emploi dans un secteur en tension. Ce projet de loi prend le risque de mettre en concurrence et en opposition, d'une part, les travailleurs entre eux quelle que soit leur origine et, d'autre part, les travailleurs immigrés entre eux - ceux pouvant obtenir des titres de séjour plus longs et ceux qui ne sont bons qu'à exercer des métiers aux conditions de travail difficiles, mal rémunérés et bénéficiant pour leur part de titres de séjour précaires, soumis aux aléas du « marché du travail ». Ce projet de loi concerne aussi le droit d'asile dans la continuité répressive des lois votées depuis plus d'une décennie. Il accentue le pouvoir administratif de l'État sur le Droit. En voulant simplifier les procédures et réduire les délais d'examen des demandes, ce projet de loi réduit, de facto, les possibilités offertes aux migrants.

D'autre part, en voulant inscrire au fichier des personnes recherchées tous les migrants frappés d'OQTF, le gouvernement criminalise de fait l'ensemble des migrants.

La CGT s'oppose avec force à la dégradation et au durcissement des conditions d'accueil des personnes demandant la protection internationale, dont bénéficient les demandeurs d'asile en France. Elle restera extrêmement vigilante sur les suites données à toutes les demandes et reste obstinément aux côtés des populations les plus fragilisées.

Le déchainement médiatique de ce week end montre une fois de plus la banalisation de ces idées nauséabondes, un discours assumé de politiques au-delà du RN, allant jusqu'à dire que les migrants sont logés dans un établissement luxueux au frais du contribuable, qu'il faut s'occuper d'abord de nos pauvres avant de provoquer un appel d'air comme ils disent. Le sujet a été mis à l'ordre du jour de la prochaine CEC avec l'objectif de continuer notre combat et de proposer de nouvelles modalités d'action.

C'est dans la même veine qu'un député RN a proféré des insultes racistes alors qu'un député LFI intervenait sur le sauvetage des migrants en Méditerranée. Nous avons d'ailleurs été saisi par SOS racisme pour signer un appel à manifester dimanche dernier et nous avons participé en pointant la responsabilité économique et sociale du gouvernement dans la montée des idées d'extrême droite. Malheureusement seulement 200 manifestants étaient présents mais la CGT a pu prendre la parole.

Nous avons toujours alerté sur les risques de banalisation des idées d'extrême droite et avons pris au niveau confédéral, la décision de ne jamais avoir d'échanges avec le RN et tous ceux qui portent des idéologies racistes, xénophobes, antisémites et donc de division du monde du travail. Nous participerons également à la marche des migrants le 18 décembre prochain.

La COP 27 s'est ouverte le 6 novembre en Egypte. Le monde n'est pas à la hauteur de la lutte contre le changement climatique. Un rapport du programme des nations unies pour l'environnement a posé ce constat au mois d'octobre. Les engagements pris par les Etats ces dernières années conduisent la Terre sur une trajectoire de réchauffement nettement plus élevée que celle visée lors de la COP 21 à Paris. C'est pire si l'on observe les politiques vraiment menées et aucun pays fortement

contributif de gaz à effet de serre ne sort indemne de ce rapport. Mais ce n'est pas une raison pour baisser les bras. La CGT était présente à travers un mandat de la CSI et nous y avons porté l'appel du forum syndical international de Séoul que je vous invite également à faire connaître il dit entre autres que « Nous sommes d'accord sur le fait que la solidarité mondiale de la classe ouvrière et des mouvements sociaux mondiaux sont nécessaires pour changer le système inégalitaire actuel, qui est le principal responsable de la crise climatique.

À cette fin, nous travaillerons ensemble pour construire un cadre de consultation et de solidarité durable et permanent, en encourageant les gouvernements sur la voie de la réalisation de la justice climatique et en élargissant notre lutte contre le capital avide en un mouvement large et universel des alternatives écologiques, sociales et démocratiques. »

La dimension écologique est d'autant plus importante qu'elle vient croiser celle de classe. Depuis notre dernier congrès il n'y a pas un rapport qui n'est pas souligné cette question : les questions sociales sont indissociables des enjeux environnementaux. A long terme l'avenir de l'humanité est posé, mais à court terme les populations les plus précaires sont les plus exposées. En effet, la nature n'échappe pas aux rapports de force sociaux. Les interactions entre inégalités sociales et inégalités environnementales sont nombreuses, notamment en matière de santé. En France comme dans tous les pays, les populations ne sont pas à égalité face au changement climatique, l'accès à l'énergie, à l'eau potable, aux pollutions, à la destruction de l'écosystème. Les politiques en France ne sont pas meilleures en matière environnementale à l'exemple de la construction des méga bassines mise en lumière par la mobilisation dans les deux sèvres et surtout par le qualificatif « écoterroriste » employé par Darmanin pour qualifier les manifestants. Ces immenses réservoirs sont conçus pour un modèle agricole (ou touristique dans le cas des Alpes) productiviste intensif, inadapté aux contraintes d'aujourd'hui ; organisent la privatisation de l'eau au profit d'une minorité ; accélèrent l'artificialisation des sols ; mettent en péril le rechargement des réserves naturelles en eau et la survie des cycles naturels qui en découlent ; et accaparent l'argent public au profit, là aussi, d'une minorité. Une note vous a été adressé jeudi dernier. Rappelons-nous que notre dernier CCN d'août revenait sur la gestion de l'eau suite à la sécheresse, aux incendies dévastateurs de l'été et à l'importance des services publics.

Le plan de sobriété énergétique présenté par le gouvernement ne contient pas grand-chose. Ce plan se résume en trois items portés par une campagne de communication : baisser sa consommation, éteindre les lumières et décaler sa consommation. Rien sur le blocage des prix et la sortie du marché de l'énergie, sur la nécessité de recréer un grand service public de l'énergie, pas d'investissement massif dans la rénovation énergétique des bâtiments associé à des mesures sur la rémunération et les conditions de travail des salariés pour pallier le manque crucial d'effectif, rien sur les transports collectifs voyageurs et sur le transport ferroviaire de marchandise, pour ne citer que ces mesures.

Notre dernier CCN est revenu amplement sur le contexte économique et social de la période et a eu pour finalité de nourrir la réflexion commune pour préparer nos actions. Notre volonté commune de porter nos propositions, de les faire vivre et de les rendre visible a permis une première forte mobilisation le 29 septembre rassemblant 250 000 manifestants sur près de 200 rassemblements. Cela s'est également vérifié avec de forts taux de grève : dans l'agro-alimentaire, la fédération a recensé près de 400 appels à la grève ou encore, dans l'éducation nationale avec

30 % de grévistes et 500 grévistes chez Eiffage construction à Saint-Denis, sur l'un des chantiers du village des athlètes des JO2024, par exemple.

Notre choix de porter l'augmentation des salaires comme la priorité en lien avec une juste répartition des richesses créées par le travail est payante et même si ce débat était inscrit depuis plusieurs mois il a pris un tournant décisif fin septembre. La mobilisation des salariés des raffineries incontestablement a mis la question de la distribution des profits au cœur de l'actualité. Il faut dire que les derniers mois ont été particulièrement fastes pour l'industrie pétrolière qui a engendré des milliards d'euros de bénéfices et redistribué des milliards d'euros de dividendes à ses actionnaires.

Dans le même temps, alors que l'inflation explose et qu'aucun accord n'avait été signé dans la branche depuis 6 ans, le patronat n'a ouvert des négociations que sous la pression des organisations syndicales. Pour combler le passif cumulé sur les salaires minimaux, c'est au moins à une hausse de 12,6% que le patronat aurait dû concéder. Loin de là, un accord salarial octroyant une hausse de 4 % a été signé en douce le 3 octobre, sans que la CGT n'ait été conviée à la réunion de négociation. L'action collective a joué fortement sur les chaînes d'approvisionnement et s'en est suivi les ordres de réquisitions par le gouvernement.

Droit dans ses bottes le gouvernement a décidé de passer en force ! « un désaccord salarial ne justifie pas de bloquer le pays » a tranché Elisabeth Borne. Pour la CGT, la grève décidée et votée par les travailleurs est toujours légitime rien ne justifie la négation du droit constitutionnel des salariés à faire grève ou de vouloir rendre illégal le rapport de force propre à toute négociation. Le patronat et le gouvernement ont mis le paquet en mettant en avant les salaires des salariés des raffineries, en gros ils sont moins pauvres que d'autres et la remise en cause du droit de grève quand un accord a été signé. Toute la CGT a réagi et il ne pouvait en être autrement.

Les salariés sont dans leur droit dans les raffineries ou ailleurs quand la revendication est légitime et qu'ils décident collectivement de leur mode d'action. Les travailleurs d'Exxon et de Total ont posé leurs revendications au miroir des richesses produites : Total a engrangé des milliards d'euros de bénéfices, son PDG a été scandaleusement augmenté de 52% et les actionnaires arrosés. Et là personne ne devrait s'en offusquer mais un ouvrier qui gagne plus de 2000€ voire 3000 de quoi se plaint-il ? On est en plein dedans ! Le débat sur le travail, la rémunération, les conditions, la reconnaissance des qualifications...a moins qu'il y ait un salaire plafond que l'ouvrier ou l'employé ne pourrait dépasser ? Certains médias qui ont fait leur chou gras des superprofits n'ont pas hésité à ressortir la panoplie des clichés « preneur d'otages » « nantis » « privilégiés » et les membres du gouvernement de les répéter pour diviser et dissuader ceux qui voudraient emboîter le pas. En renvoyant en permanence à l'entreprise la seule responsabilité de la question salariale le gouvernement joue la politique de la terre brûlée. Payer ses factures ne pourra pas attendre pour bon nombre de travailleurs la bonne volonté du patronat d'ouvrir des négociations dans quelques mois ou pas !

Tentative ratée puisque cela n'a pas empêché de nombreux salariés de rentrer en mouvement dans leur entreprise. Cela montre au moins de chose que nous avons marqué des points dans la bataille des idées en remettant le salaire comme un élément central de l'opposition capital/travail et surtout qu'il y a urgence pour des millions de travailleurs pour vivre dignement.

Face à cette situation qui imposait une réaction rapide de toute la CGT, un BC exceptionnel s'est tenu le 11 octobre, une nouvelle réunion des fédérations a été

convoquée le 12 octobre et les UD ont été réunies en visio avec la direction confédérale le jeudi 13 octobre pour échanger et déterminer ensemble la nature et la hauteur de la réaction à avoir dans les professions et sur l'ensemble du territoire. C'est de cette manière qu'a été prise la décision d'appeler l'ensemble des salariés à agir par la grève et les manifestations le 18 octobre sur 3 mots d'ordre : Augmentation des salaires, Pas d'augmentation de l'âge de départ en retraite et non remise en cause du droit de grève.

Nous avons aussi dans cette période, réussi à élargir l'arc unitaire par rapport à la journée du 29 septembre puisque FO a appelé à agir le 18 octobre.

Cette journée préparée très rapidement mais avec une base solide prenant appui sur les mobilisations dans les entreprises et services a été une réussite. Nous avons fait plus fort que le 29 septembre tant dans le nombre de manifestants que dans les appels à la grève et dans le nombre de grévistes. Il faut saluer la réactivité, la disponibilité des camarades dans la période. Car dès l'annonce des 1^{ères} réquisitions, des rassemblements devant les préfectures, sous-préfectures, mairies ont été organisés partout sur le territoire, de nombreux camarades sont allés renforcer les piquets de grève devant les raffineries et dépôts pétroliers.

Et puis dès que nous avons acté la date du 18 octobre, malgré les doutes voire les réticences de certains sur notre capacité à relever le défi, des mesures ont été prises pour distribuer le tract d'appel confédéral, les appels des professions et des territoires.

Le bureau et la CEC ont tout mis en œuvre pour que de nouvelles dates de mobilisations interprofessionnelles soient décidées collectivement. Nous avons alterné bureaux exceptionnels, réunions de FD et visios des organisations du CCN. Il n'y a pas la de volonté d'écarter les UD des décisions comme cela peut être remonté parfois mais nous savons tous que les engagements d'appeler des fédérations pèsent sur la mise en mouvement des syndicats et la préoccupation de n'avoir pas une multitude de date professionnelles collées à un appel interpro est centrale. D'ailleurs aujourd'hui nous constatons que le 18 octobre a mobilisé plus que le 29 sept que ce soit en manifestation et part des taux de grévistes toujours conséquents alors que le 10 novembre aurait dû être un moment aussi fort. Le 27 octobre n'est volontairement pas comparé car nous l'avions annoncé comme un temps de mobilisation pendant les vacances pour maintenir la présence CGT et en faire un temps de préparation pour un 10 novembre puissant.

Parallèlement aux grèves dans les entreprises ou les services, le 27 octobre la confédération a interpellé E. Borne et l'a fait savoir par voie de presse, pour exiger des décisions immédiates qui passent par une revalorisation du niveau du SMIC à 2000 euros bruts, ainsi que l'augmentation automatique de l'ensemble des salaires minimum de branches lorsque le SMIC est revalorisé. La remise en place d'une échelle mobile des salaires, c'est-à-dire l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie, est également une mesure urgente et indispensable. Notre interpellation a immédiatement trouvé une réponse médiatique négative par la voix du président de la République et du ministre de l'Économie argumentant comme fin de non-recevoir soit que l'augmentation des salaires alimente l'inflation ou qu'elle est l'ennemie de l'emploi. Pourtant l'indexation revient dans le débat public 40 ans après sa suppression. Ainsi le sondage de l'IFOP, le 20 octobre, réalisé auprès de 1013 personnes, affiche un score de 87 % des personnes interrogées qui sont en accord pour indexer les salaires sur l'inflation comme c'était le cas jusqu'en 1982. Soulignons que depuis cette suppression le recul de la part des salaires dans la richesse produite a été estimé à 1 500 milliards d'euros ! C'est aussi le cas à travers

la négociation qui démarre sur le partage de la valeur où nous avons insisté pour que la négociation s'élargisse à la question salariale ainsi que le problème de fond qui traverse les branches professionnelles : le déclassement des salariés, la non-reconnaissance des qualifications et la pression sur les salaires. Pour la CGT cette négociation qui s'inscrit dans le cadre de l'article L1 du Code du travail doit inspirer le législateur pour remettre en place une échelle mobile des salaires.

Un contact salaires retraites a fait l'objet d'un envoi de masse début novembre pour continuer à faire vivre nos propositions au plus près des salariés et le BC a pris la décision de faire une campagne dans la PQR début décembre.

Il est également important de montrer que les mobilisations prennent différentes formes parfois originales comme un café revendicatif dans la Nièvre, l'affichage des feuilles de paie dans les Pyrénées orientales, distribution de chèques en Grand Est, l'hashtag balance ton salaire de l'UGICT ou encore rassemblement interprofessionnel sur les piquets de grève de salariés mobilisés, ...

Beaucoup de luttes gagnantes sont à recenser sur les salaires, mais y compris sur l'emploi à l'instar des salariés de Compin, entreprise de fabrication de sièges ferroviaires à Evreux en grève reconductible contre un PSE visant 55 travailleurs sur 113, un protocole de fin de conflit a été signé avec l'employeur avec suspension du PSE et paiement des heures de grève avec ouverture de négociation salariale.

Citons les salariés :

de l'entreprise Benedicta du groupe Heinz, qui avec la CGT et la Cfe Cgc ont imposé des avancées sur les salaires, les primes mensuelles (transport, chèques-déjeuner, remplacement, forfait étape pour les commerciaux), les primes annuelles comme celle des vacances. A également été arrachée une prime dite « de partage de la valeur » de 1 000 €.

Ce qui signifie concrètement qu'un salarié au coefficient 145 ayant un salaire de 1 864,81 € au 1er février voit son salaire passer à 2 064,69 € au 1er octobre soit une augmentation de 10,7 %.

Chez EDF, après "une mobilisation historique", la CGT a signé un accord sans précédent. Les mesures salariales négociées pour la branche IEG et EDF permettent des hausses de salaires de 200 € par mois.

Dans l'**agroalimentaire**, les sucreries **Tereos**, les salariés ont gagné une augmentation de 70 euros par mois, en plus des 3,2 % promis par la direction. Pour les plus bas salaires, cela représente une hausse de 7,7 % et de 6,5 % pour les techniciens et agents de maîtrise.

Sur le site **Lactalis** de Lons-le-Saunier (Jura), c'est 7,2 % d'augmentation de salaire contre les 5,2 négociés à l'échelle du groupe que les salariés ont arrachés. Dans le **groupe Marie** (surgelés), les salariés ont gagné 6,9 % d'augmentation, 8 CDI et une modification substantielle de l'organisation du travail, leur permettant de ne plus travailler qu'un samedi par mois, au lieu de trois, sans perte de salaire.

Les salariés de l'usine Photonis, spécialisée dans les systèmes de vision nocturne à Brive (19), ont arraché, après 6 jours de grève à l'appel de l'intersyndical, 6,4% d'augmentation des salaires jusqu'à 2200 €.

Chez STRAN (transports), après un premier mouvement de grève en février dernier, les salariés ont cessé de nouveau le travail du 11 au 14 octobre. Ces deux mobilisations massives ont permis de bousculer le protocole pluriannuel. En février, la grève avait permis d'obtenir une prime pouvoir d'achat de 340 €. Ce mois-ci, les salariés ont gagné une revalorisation supplémentaire du point à hauteur de 3% avec effet au 1er novembre ainsi qu'une prime de partage de la valeur de 400 € net.

D'autres luttes commencent, ou sont en cours voir annoncées comme chez BFM TV ou chez LIDL par exemple.

Ces luttes sont aussi l'occasion de développer notre campagne de déploiement et de syndicalisation. Comme le résume notre dernier tract confédéral, allier luttes, consultation des salariés, négociation, syndicalisation et organisation collective renforce nos capacités à construire un rapport de force dans tous les collèges de salariés, dans les grosses comme dans les petites entreprises, dans le public comme dans le privé et contribue à renforcer la représentativité de la CGT dans les élections professionnelles.

Dans cette rentrée bien sûr les résultats chez Naval groupe ont été salués comme historique dans les 3 collèges une première, avec 30,8% des suffrages exprimés soit +6%, la CGT devient la 1^{ère} organisation syndicale à NavalGroup, devançant ainsi de 222 voix la CFDT (2^{ème}) ! La CGT progresse dans tous les sites. D'autres salariés font confiance à la CGT parfois pour la première fois.

Les dernières annonces en date concernent les élections à AP&security, entreprise de sécurité où la CGT vient d'emporter 100% des voix. S'y ajoute look fixation à Nevers où la CGT devient 1^{ère} organisation pour la première fois qu'elle déposait une liste ; Five Guys dans la restauration rapide avec 92,99% des voix pour la CGT ; chez Legrand limousin où sur les 4 sites Limoges, Chabanais, Confolens et Chalus tous nos candidats sont élus et la CGT devient la première organisation ; à la Dépêche du midi avec un retour dans le collège journalistes et 52,5% tous collèges confondus et historique la CGT devient le premier syndicat chez les journalistes de France Médias Monde.

D'autres échéances se profilent en particulier à la SNCF et les élections dans la Fonction Publique début décembre, c'est un enjeu majeur pour défendre les personnels ; ces derniers sont dans la tourmente des conséquences des réformes gouvernementales sur les conditions de travail et pour l'avenir du service public. Aussi, après le dépôt des listes aujourd'hui terminé, il s'agit de faire une campagne dynamique et organisée pour voter et faire voter CGT. La confédération a déployé un certain nombre de moyens affiches, cahiers revendicatifs, campagne PQR dont la deuxième parution est prévue le 28 novembre, une expression directe déjà diffusée et comme vous l'avez certainement constaté la publication d'un témoignage par jour, de différents secteurs sur le site confédéral et les réseaux sociaux, tous ces outils sont à votre disposition sur le site ou la chaîne YouTube de la CGT.

Un autre élément de confiance enthousiasmant dans cette période difficile, ce sont les adhésions à la CGT. Nous vous avons fait part à notre dernier CCN de 22 149 adhésions depuis le 1^{er} janvier dont 2472 par le site internet. **Au 7 novembre ce sont 31 552 adhésions soit plus 5222 de date à date dont 3818 sur le site soit 1346 en deux mois soit près de 20 par jour en moyenne.** Près de 48% sont des femmes, 33% ont moins de 35 ans et parmi eux 19% moins de 30 ans. Nous constatons de fort pic d'adhésion autour des appels interprofessionnels avec de nombreuses adhésions collectives fait assez nouveau qui permettent de créer de nouvelles bases comme vous êtes nombreux à nous le signaler. C'est un signal important que de constater que la meilleure campagne de syndicalisation c'est la lutte car cela veut dire que ce sont des salariés qui nous rejoignent sur la base de revendications partagées. La visibilité des actions dans les entreprises est essentielle, les victoires déterminantes. Elle montre aux salariés que leur organisation collective dans un syndicat est une force incontournable pour gagner sur la reconnaissance de leur travail, l'amélioration de leur condition de travail avec des conséquences directes sur la

feuille de paie. Il faut maintenant leur faire de la place, les mettre en capacité d'être acteurs dans leur nouvelle organisation.

Sur notre état d'orga toutefois nous avons encore des efforts à fournir pour encaisser les FNI et les cotisations. J'en profite pour alerter et dissocier deux choses : la clôture pour les voix au congrès au 31 octobre ne signifie pas que l'exercice 2021 est clos mais seulement que les retards ne seront pas pris en compte pour le congrès.

Ainsi pour **2021 ce sont 521 364 FNI qui ont été réglés soit 25 342 FNI au minimum à rentrer pour être au même niveau que 2020**, et vu les adhésions nous devrions avoir la capacité de faire beaucoup mieux. À ce jour, le potentiel « 0 réglés FNI 2021 », représente **2.646 syndicats pour 45.000 FNI**. Rappelons-nous que le 14 juin, ce même potentiel était de 3.593 syndicats et 77 382 FNI. Pour ce faire, la Commission exécutive confédérale a validé la proposition d'étendre le dispositif d'appel des syndicats « 0 réglés » aux syndicats de plus de 50 FNI. La relance des zéro réglés se poursuit et doit s'intensifier. Précisons que sur les 25 000 FNI manquants un certain nombre sont réglés par les syndiqués mais font l'objet de rétention à la suite de conflits entre organisations, ce n'est pas comme ça qu'on règle intelligemment les situations. Il en est de même pour les cotisations 2022 avec un retard de date à date de 1,56% avec un total encaissé de 349 358 FNI qui représente 282 541 actifs 47 980 UGICT et 66 817 retraités, seuls près de 6 000 syndicats ont effectué un versement soit moins de 40% des syndicats et sections syndicales.

Il est essentiel que la démarche s'amplifie à tous les niveaux de l'organisation et notamment en proximité, pour aider nos syndicats à regagner l'application de nos règles statutaires, des pratiques démocratiques avec la tenue de congrès, d'assemblées générales avec des syndiqués acteurs et décideurs et à respecter les critères sur la représentativité. A ce sujet un courrier a été adressé aux Sg et Avs des Uds et Fédérations pour alerter à nouveau sur les conséquences de leur non-respect. Développer la qualité de vie syndicale, retrouver les réflexes d'orga, sont des enjeux politiques qui concernent toute la CGT et qui doivent être considérés comme essentiels à notre activité, pour renforcer notre conception de masse du syndicalisme. En matière de libertés syndicales, je voudrais saluer deux victoires obtenues de longue haleine en matière de libertés syndicales, l'annulation par le tribunal administratif de Nancy de la sanction disciplinaire infligée à Anthony Smith, inspecteur du travail. C'est une grande victoire pour le monde du travail et l'indépendance du travail garantie par l'Organisation Internationale du Travail et la relaxe par la cour d'appel de Reims le 9 novembre de notre camarade Sabine Duménil qui avait été condamnée en première instance pour injure contre la directrice adjointe de la Direccte. Sur ce sujet comme de nombreux autres le rapport de force construit professionnellement et localement a été une force et un réel point d'appui. J'en profite pour parler de la préparation de notre 53eme congrès celle essentielle la préparation avec les syndicats sur la CGT de demain, de ses choix, de ses orientations. Les documents statutaires que sont le bilan d'activité et le document d'orientation ont été validés par la CEC du 20 octobre dernier et seront publiés dans Le Peuple courant décembre. Un bon de commande pour des exemplaires supplémentaires vous a été adressé et vous en trouverez un dans vos enveloppes CCN la date butoir étant fixée au 30 novembre. Le site internet a été ouvert il y a quelques semaines vous pouvez déjà y trouver des vidéos de présentations de chacun des thèmes, le premier livret du délégué sachant que le deuxième est en préparation et évidemment une fiche de connaissance des initiatives menées en territoire ou dans les professions pour venir partager avec vous des moments de débats et les

rendre visible pendant les quelques mois qui nous séparent du congrès. Une initiative confédérale inscrite dans la préparation a déjà eu lieu les 11 et 12 octobre dernier : la conférence sur les UL. Nous avons pu parler de la place de chacune des organisations au sein de la CGT avec deux enjeux essentiels la place du revendicatif dans les territoires et les enjeux de déploiement et de syndicalisation. Cette conférence n'avait rien de décisionnel évidemment mais la mise en lumière d'expérience de syndicats, d'unions locales a permis de proposer des pistes de réflexion et d'inciter à poursuivre le même type de conférence en territoire. A ce sujet une implication plus forte des fédérations est nécessaire pour avancer en cohérence tous ensemble. Le collectif se réunit prochainement pour proposer des suites à cette initiative.

Après ce petit détour par notre organisation et notre vie syndicale mais au combien important quand on voit les conséquences positives de la lutte et de nos propositions sur notre CGT, j'en reviens à notre actualité nationale.

49-3 sur PLF 49-3 sur PLFSS montre que l'autoritarisme du gouvernement se poursuit également par une politique de confiscation du débat démocratique ; rappelons que le PLFSS a recueilli des votes défavorables dans l'ensemble des instances consultatives des caisses de sécu, la CGT ayant voté contre avec des argumentaires et des propositions largement partagées par de nombreuses organisations, en particulier sur les questions de santé.

Le gouvernement refuse toujours de sortir de sa politique d'austérité mortifère pour les conditions de travail des personnels et la qualité des soins prodigués aux patients. La récente actualité concernant le secteur de la pédiatrie en démontre encore une fois les conséquences, les réponses ne peuvent être du court terme et du bricolage avec des bouts de chandelle alors que cette spécialité est sacrifiée depuis trois décennies. Des luttes se développent d'ailleurs comme la grève qui s'étend au CHU de Nantes, les urgences adultes et pédiatriques, la psy la gériatrie, la chirurgie ambulatoire et les syndicats CGT, FO et Sud appellent à une manifestation le 18 novembre.

Une note positive cependant, concerne l'annonce de la généralisation de la prime de soins critiques qui était jusqu'ici attribuée uniquement aux infirmiers en soins généraux et aux cadres de santé. Dorénavant, l'ensemble des soignants affectés dans les services de soins critiques, adultes et pédiatriques, toucheront cette prime : cela inclut les aides-soignantes, les auxiliaires de puéricultures ou les infirmières puéricultrices par exemple.

Cela démontre le bien fondé de notre lutte aux côtés des oubliés du Ségur et la nécessité de poursuivre notre présence et visibilité avec l'ensemble des personnels de la santé comme de l'action sociale qui luttent pour l'égalité de leurs droits.

C'est un sujet bien évidemment très présent dans l'état d'esprit des travailleurs et explique que la reconnaissance salariale est un élément fondamental de la reconnaissance du Travail de son utilité et de sa finalité.

Ces éléments expliquent en grande partie la fuite des travailleurs de certains métiers que Darmanin ou Dussopt appellent en tension, alors qu'ils souffrent surtout, comme nous l'avions démontré avec les 1ères et 1ers de corvée et les 2èmes lignes, du cumul de mauvaises conditions de travail et de salaires, des qualifications non reconnues et une absence d'évolution professionnelle... signalons après la très forte mobilisation du 18 octobre une nouvelle journée d'action unitaire pour l'enseignement professionnel le 17 novembre, mobilisation indispensable et à relier aux questions de reconnaissance du Travail.

Il en est de même de tous les dispositifs du service public de l'emploi mis à mal par le projet gouvernemental France Travail. La CGT avec les fédérations impliquées a produit des propositions alternatives.

Dans la continuité des journées d'actions interprofessionnelles la fédération des transports nous a fait part de mouvement et mobilisation à venir dans la logistique le 21 novembre et le 25 novembre. Le 21 novembre à partir de 5h blocage de la plateforme logistique Kuehne Nagel à Châtres (77) dédiée à la livraison de produits de luxe (revendication augmentation générale des salaire) et le 25 novembre (black friday) une grève coordonnée entre Verdi (Allemagne) et la CGT dans le cadre d'une journée d'action mondiale dont le thème est "Faire payer AMAZON". En France l'appel à la Grève concerne les 8 principaux sites d'Amazon avec une action du blocage de Brétigny sur ORGE préparer avec l'UD 91.

Au cours de cet automne, les grèves pour l'augmentation des salaires et l'échelle mobile se développent partout en Europe. Vous avez été destinataires du récapitulatif assez important des conflits soutenus par la CES ces dernières semaines. Fin octobre, en Allemagne, la grève a débuté dans les secteurs de la sidérurgie, de la chimie, de l'automobile ou encore de l'électronique, notamment à IG Metall pour une hausse générale des salaires 8%. En Espagne, une manifestation a eu lieu jeudi 3 novembre pour la hausse des salaires, à Madrid, à l'initiative des deux principaux syndicats. En Italie, les négociations ont commencé cette semaine dans le secteur de l'automobile et elles s'annoncent tendues. 70.000 travailleurs sont concernés. Il en est de même au Portugal, avec l'objectif d'obtenir un salaire minimum de 800 euros contre 705 actuellement.

La Belgique s'est fortement mobilisée au niveau interprofessionnel le 9 novembre pour défendre l'indexation des salaires sur les prix et demander un plafonnement des prix de l'énergie. Les syndicats belges avancent d'ailleurs 17 mesures contre la crise énergétique qui résonnent fortement avec les nôtres. Une vidéo du président de la FGTB expliquant la nécessité de l'échelle mobile des salaires est disponible sur cgt.fr c'est aussi un outil à partager avec les syndicats.

Nous sommes en phase avec les salariés et les retraités en poursuivant l'impulsion de luttes interprofessionnelles pour les salaires tout en revendiquant des mesures immédiates d'augmentation générale et d'indexation. C'est à la fois le sens de nos décisions afin de maintenir un processus de mobilisation de longue durée pour les salaires qui engage tous les secteurs professionnels et maintient la pression contre le patronat et le gouvernement.

C'est également la stratégie poursuivie par les retraités qui dans l'unité syndicale ont mené des actions le 27 octobre pour la revalorisation des retraites complémentaires. Ils ont acté lors de leur comité national la poursuite de l'action le 6 décembre devant les sièges du MEDEF et les préfectures des départements et la poursuite de la campagne pour un bulletin de pension papier nécessaire à la connaissance de ses droits et leurs évolutions.

Depuis le 18 octobre le contexte unitaire est plus compliqué puisque pour le moment, au niveau interprofessionnel nous nous retrouvons seuls sur la question des salaires. La quasi totalité des organisations étant, soit dans l'attente, soit en difficulté pour élargir leur participation aux journées d'action. Pour autant, toutes les organisations renouvellent leur détermination à s'opposer et à combattre la réforme des retraites gouvernementale en préparation, sur les mêmes principes, opposition à tout allongement de la durée des cotisations comme de l'âge légal.

La CGT continue de pousser pour convaincre du lien nécessaire entre l'augmentation du salaire, le salaire socialisé et la retraite. Elle note que la question du financement

et des propositions que nous pourrions construire fait son chemin au sein de l'intersyndicale et une nouvelle réunion aura lieu début décembre.

Dans cette salle cela semble évident mais chez les salariés pas temps que ça. Répéter, informer ce qui fait que nous exigeons des augmentations de salaires, pourquoi nous exprimons cette revendication en brut, à quoi servent les cotisations, la nécessité de protéger des aléas de la vie, de pouvoir se soigner, de pouvoir se former, de faire face quand on perd son emploi et de vivre dignement à la retraite. En faisant cela, nous participons à la mobilisation de tous et nous donnons tout son sens à une de nos revendications majeure la mise en place d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle. Cette proposition s'appuyait sur deux constats l'incapacité des statuts et conventions collectives existantes à empêcher le développement de la précarité et les transformations du travail incompatibles avec l'organisation du travail et la subordination subie. On est en plein dedans non ?

En parallèle des mobilisations sur les salaires, la confédération a produit et transmis aux organisations une série de matériel sur le thème « Augmentez les salaires pas l'âge de la retraite » (4 pages contact, tract, kit retraite argumentaire économique, lettre à Borne...), d'autres sont en cours de finalisation.

Tout au long des semaines à venir, nous avons, au-delà de la poursuite de notre processus d'action pour les salaires, plusieurs rendez-vous revendicatifs d'importance à faire vivre.

Égalité salariale femme hommes, les femmes travaillent gratuitement à partir du 4 novembre dernier jusqu'à la fin de l'année, c'est le résultat des écarts de salaire persistant qu'il faut combattre et produisent aussi des inégalités à l'âge de la retraite. Elles ne veulent plus être considérées comme dépendantes des revenus de leur conjoint comme le suggèrent les premières annonces gouvernementales, en lien avec la réforme des retraites, et les échanges de trimestres qui pourraient être proposés dans les concertations pour compenser en partie une inégalité professionnelle et salariale de base. Encore un moyen non seulement d'enfumage mais également de ne pas traiter la question du salaire. Nous pourrions décider d'avoir une expression plus spécifique sur l'égalité salariale comme un moyen incontournable pour augmenter les salaires et cibler ainsi les métiers féminisés.

Il nous faut aussi impulser les actions et mobilisations du 19 novembre autour de « nous toutes » et initier nombres d'initiatives dans les entreprises la semaine du 21 au 25 novembre.

Est déjà prévu un webinaire CGT le 25 novembre après-midi : « 5 ans après #metoo, où en est-on des violences au travail ? », et l'envoi d'un courrier commun des organisations syndicales à Elisabeth BORNE et Olivier DUSSOPT afin d'exiger un bilan de l'activité des référent.e.s, harcèlement dans les CSE, un bilan des négociations de branche et exiger la mise en place d'un dispositif de prévention. Partout en France, tous les jours, des milliers de victimes des violences masculines entendent leur parole niée ou décrédibilisée, se voient humiliées et attaquées et cela se passe aussi au travail et c'est notre responsabilité pour les syndicats de s'emparer de cette question pour que le collectif protège et ne couvre pas ces violences.

Je rappelle, à ce propos, que l'envoi des amendements du cadre commun proposé par la cellule qui sera débattu et validé au CCN de février, est fixé au 25 novembre prochain.

C'est en ce moment la semaine européenne de lutte contre le handicap entre le 14 et le 20 novembre, à cette occasion la CGT sort un livret revendicatif spécifique à faire connaître alors que les personnes en situation de handicap sont les premières discriminées en matière d'éducation, d'emploi et de droits sociaux.

Après la pénalisation des chômeurs, les soi-disant « bons ou méchants étrangers » dixit Darmanin, le gouvernement pointent les bons ou mauvais locataires et question du logement. Le groupe « Renaissance » dépose une proposition de loi visant notamment la pénalisation des locataires en difficulté de paiement et menacés d'expulsion, Nous sommes signataires d'une Tribune commune (Fondation Abbé Pierre, le DAL, ATD Quart Monde, Solidaires, FSU...) afin d'exiger le retrait de cette proposition de loi du calendrier parlementaire. Cette Tribune sera accompagnée d'une pétition qui sera adressée aux organisations.

Il nous faut concentrer nos débats sur la problématique de la poursuite du processus de mobilisation engagé sur les salaires, valoriser et rendre encore plus visibles les luttes gagnantes car tout le monde, et y compris à la réunion des fédérations le lundi 7 novembre, soulève que c'est grâce à ce rapport de force conduit inter professionnellement que de nombreux salariés ont obtenu l'ouverture anticipée ou la réouverture des négociations et gagné des avancées sur les salaires.

Depuis notre dernière CEC et la réunion des FD nous avons à tirer aussi les enseignements de la mobilisation du 10 novembre. Vous êtes nombreux à dire lors des remontées par le dispositif confédéral : il faut garder des forces pour les retraites, ne pas épuiser le corps militant et en même temps il ne faut pas lâcher sur salaires.

Il y a plus d'un an, quand nous avons décidé de faire monter l'exigence d'une augmentation générale des salaires, cette idée n'était pas dans le paysage et nous étions seuls à la porter. Unir les salariés sur cette revendication au niveau interprofessionnel nous le savions c'était s'engager à l'offensive, c'est faire écho à notre combat contre l'inversion de la hiérarchie des normes, convaincre qu'on ne peut pas renvoyer toutes les responsabilités à la négociation d'entreprise. Notre responsabilité aujourd'hui c'est bien de conjuguer bataille des idées et processus de lutte. Tout le monde partagera ici j'en suis sûre qu'on ne peut pas stopper sur les salaires. Evidemment il y a les salariés qui ont déjà gagné que l'on ne retrouvera peut-être pas dans les luttes, il y a ceux qui sont en lutte et ceux qui n'y sont pas encore mais qui ont les mêmes préoccupations. L'utilité des initiatives interpro c'est de s'adresser à tous et d'entretenir la mobilisation nationale pour de nouvelles victoires. S'adresser à tous c'est aussi affiner notre message pour l'égalité femme hommes, c'est parler aux jeunes et en la matière interpeller nos syndicats pour qu'ils n'oublie personne dans la négociation, les alternants qui sont trop souvent exclus des accords dans les boîtes où ils travaillent. Nous savons que sur les retraites il y aura confrontation c'est inéluctable mais des luttes sur les salaires s'engagent avec ou sans nous parfois, alors restons la locomotive.

Ce CCN est le moment de réfléchir ensemble, comment on poursuit, sur quelles modalités, comment on articule les secteurs qui ont gagné et ceux qui entrent en mouvement ou poursuivent la grève ? Quelles initiatives construit-on ? comment également on lie le salaire et la future réforme des retraites ? Nous pouvons nous inspirer de la précédente séquence de mobilisation sur les retraites qui a donné lieu en amont à des journées d'études, des débats publics voir des meetings. Le comité régional Occitanie organise dans ce sens un meeting régional le 24 novembre liant le salaire à la retraite. Le 6 décembre pour la revalorisation des retraites

complémentaires, les retraités appellent à se mobiliser devant les sièges du MEDEF et les préfectures, suite à un échange avec l'UCR ce sera un appel commun UCR-Confédération, comment on s'en empare localement ? Ensemble nous devons prendre le temps nécessaire pour tirer les enseignements de notre processus de mobilisation, prendre en compte comme nous avons su le faire au dernier CCN les rendez-vous déjà programmés professionnellement ou localement, sans les mettre en opposition avec les convergences interprofessionnelles. Dans la période les luttes se sont alimentées les unes avec les autres, entraînant des mobilisations de nombreux salariés. Continuons dans cette esprit lucide et combatif.

Merci pour votre écoute et place au débat.

Comité Confédéral National des 15 et 16 novembre 2022
Candidatures
David GISTAU

Chères et chers camarades,

Notre débat de CCN se tient dans un contexte social particulier.

Sans refaire le débat sur l'actualité qui vient de s'achever, nous avons toutes et tous en tête, la bataille engagée sur les salaires, celle à venir sur les retraites. Le gouvernement, le patronat et certains médias ont mis toute leur énergie à attaquer la CGT pour décrédibiliser le mouvement de fond des salarié.es sur leurs revendications d'augmentation générale des salaires.

La montée de l'extrême droite et de ses idées en France et au-delà, rend encore plus nécessaire notre expression et nos actions en faveur de la solidarité entre les travailleurs et travailleuses. Notre dénonciation sans faille du racisme, du sexisme, de l'homophobie, de la xénophobie, de l'antisémitisme ainsi que notre travail de fond sur l'imposture sociale du RN, sont indispensables dans cette période de trouble idéologique.

L'éventualité d'une crise institutionnelle avec la menace de la dissolution de l'Assemblée nationale est aujourd'hui bien réelle.

Nous sommes aussi à quelques jours de l'ouverture de scrutins des élections professionnelles à la Sncf et dans toute la Fonction publique, enjeu fort tant pour le message envoyé au gouvernement et au patronat que pour notre représentativité et pour l'obtention de moyens pour militer.

C'est dans ce cadre que nous devons débattre ici au CCN, de notre future direction, démocratiquement en respectant nos statuts et décisions collectives mais en étant aussi attentifs à ce que nos débats n'alimentent pas les polémiques à l'extérieur de notre organisation et ne fassent pas les gros titres de la presse bourgeoise. Nous avons toutes et tous besoin d'une CGT offensive, solide et audible pour porter les revendications des travailleurs et des travailleuses, mener les luttes, motiver au vote CGT et renforcer notre organisation.

Lors du dernier CCN des 30 et 31 Aout, nous avons validé la liste complète des mises à disposition des candidatures présentées par les organisations, conformément à nos statuts.

Pour rappel, une liste de 105 camarades, pour la CEC et la CFC, 54 femmes et 51 hommes.

Le CCN s'est félicité de la progression du nombre de mises à disposition de candidatures, mais aussi du nombre de candidatures féminines, résultat d'un véritable engagement des organisations pour gagner l'égalité au sein de la CGT, préalable indispensable pour notre bataille revendicative pour l'égalité Femmes - Hommes.

Cette liste, adoptée à la majorité soit 92 Pour et 1 Abstention a été publiée dans Le Peuple du mois d'octobre.

C'est à partir de ces mises à disposition que la Commission a travaillé à la proposition d'une liste visant à construire un collectif le plus à même de répondre aux prérogatives de la CE confédérale.

Au travers d'une étape démocratique qui n'existait pas mais qui permet là aussi d'avancer entre nos décisions et leurs mises en œuvre. Cette liste a été présentée à la CEC du 8 novembre.

Les membres de la commission ont considéré qu'il était nécessaire de tenir compte des avis et remarques issus de la précédente mandature, en présentant régulièrement à la CEC, l'état d'avancement de nos travaux, l'objectif étant de construire le plus collectivement possible la future CEC dans le respect des 4 critères validés à 82% par les organisations lors du CCN des 8 et 9 février 2022 :

- 1 - Parité au sein de la direction confédérale, tant pour la CEC que pour le BC
- 2 - Disponibilité pour le mandat en renforçant le temps nécessaire à l'exercice de la responsabilité qui doit être à minima de 50% et en veillant à ne pas cumuler les mandats
- 3 - Chaque organisation mettant à disposition une ou des candidatures devra présenter au moins la candidature d'une femme
- 4 - Diversité des candidatures pour une représentation du salariat et du monde du travail.

Après leur validation au CCN de février, ces 4 critères répétés lors des débats en CEC ont été rappelés au CCN d'août dernier.

La CEC est un exécutif. Elle a pour responsabilité de mettre en œuvre les décisions et orientations du congrès. Elle décide de la stratégie de la CGT, elle anime l'activité de la confédération en matière de déploiement, de syndicalisation et de vie syndicale et elle assure la cohérence de l'activité revendicative et impulse les convergences entre les différentes structures de la CGT, tout cela dans le cadre de nos statuts et sous le contrôle du CCN.

Une CEC mais aussi une Commission Financière de Contrôle, dont le rôle est bien sûr de contrôler mais aussi d'évaluer l'application des orientations du congrès en matière financière et d'en rendre compte à la CEC, au CCN et au congrès.

Les membres de la CFC participent aux travaux de la CE, sans prendre part aux votes.

Je ne reviendrai pas sur l'ensemble de la spécificité du mandat, ni du statut ou des règles de vie de notre organisation, ceux-ci ont été la base de la construction des critères qui ont été envoyés aux organisations à travers la fiche orga au moment du lancement de l'appel à mise à disposition des candidatures.

C'est dans ce cadre et avec un regard objectif que chaque candidature a été étudiée pour constituer la liste que nous vous proposons aujourd'hui. C'est le CCN qui se tiendra pendant le congrès qui sera décisionnaire et qui arrêtera la liste définitive qui sera publiée et soumise au vote des délégués du congrès.

Rappelons, que les 105 candidatures présentées par les organisations sont des mises à disposition et que toutes ne pourront pas être retenues. C'est la règle connue d'avance comme dans tout congrès et même si cela va de soi, il semble utile d'insister sur la définition de « mises à disposition » car parfois dans notre organisation pour certains cela sous-entend « à retenir automatiquement ».

Depuis le dernier CCN d'août, les membres de la commission se sont réunis 5 fois, les 27 septembre, 17 octobre, 25 octobre, 7 novembre, 14 novembre et 21 fois depuis la mise en place de la commission. Nous tenons à préciser que nous avons travaillé en toute confiance, sans aucune pression ce qui paraît normal, mais c'est bien de le préciser.

La Commission des Candidatures est composée de 4 membres de la CEC : Nawel BENCHLIKHA, Marie BUISSON, Eric VALADE, Thomas VACHERON ; 4 membres du CCN : Joao PEREIRA AFONSO UD du Rhône, Virginie PARENT SG FNTE , Isabelle LEDOUX SG de l'Orne et Bruno BOTHUA SG de la FNSCBA et de 2 pilotes : Nathalie METCHE et moi-même.

Nous avons fait le choix de travailler comme lors du 52ème Congrès, en toute confidentialité, garantissant ainsi un maximum de sérénité et d'objectivité.

C'est un choix difficile de mettre des noms de côté sans que cela ne soit considéré comme un jugement de valeur ou un arbitrage sur quelque candidature que ce soit, mais c'est la règle et la responsabilité confiée à la Commission notamment à partir des critères adoptés très largement, et jamais remis en cause lors des 2 derniers CCN. Nous n'avons en effet à aucun moment préjugé de la qualité militante des camarades, cela relève de la responsabilité de l'organisation qui a présenté les candidatures.

Il va sans dire, que les orgas sont les mieux placées, pour mettre à disposition des camarades en capacité de pouvoir diriger.

Nous devons construire une direction en capacité de débattre, d'échanger à partir de la diversité de parcours professionnels, militants et d'expérience de chacun. Les expériences syndicales sont différentes selon d'où l'on vient, du syndicat au comité régional en passant par l'union locale, départementale et la fédération, ce qui est un plus pour notre CGT. Garder un lien avec l'entreprise, l'administration, avec son syndicat d'origine est une nécessité pour éviter une certaine déconnexion.

Avoir des militantes et militants formés, qui seront en capacité d'assumer des débats contradictoires gage de démocratie et d'efficacité, de confronter des idées au sein de la direction confédérale dont chaque membre s'engage à respecter les décisions prises et à aider les organisations à leur mise en œuvre. Une CEC au service des organisations et des syndicats qui favorise la culture de lutte.

La Commission a donc travaillé, je le répète à nouveau à partir des mises à disposition, à une liste pour une direction représentative de la diversité du salariat. Même si c'est en progrès, on peut noter des insuffisances dans les mises à disposition, notamment concernant la diversité d'origine. A l'avenir, il faudra que les organisations de la CGT soient plus volontaristes sur ce sujet, il en va de même sur les mises à disposition pour les camarades issu.es du privé.

Nous vous proposons aujourd'hui à cette étape une liste de 60 camarades pour la CEC et de 5 pour la CFC.

Sur les 65 noms proposés pour la CEC, 33 sont présentés par leur Fédération, 29 par leur Union Départementale, 2 par l'UGICT, 1 par l'UCR.

Les camarades, certains provenant de petits départements ruraux mais aussi de grandes métropoles, de petites organisations ou de 1^{ère} Fédération ou Union Départementale, permettant ainsi de partager des expériences diverses. 13 régions sur 13 sont représentées.

Parmi ces candidatures, 29 sont des 1^{er} dirigeant-e-s notamment des 5 plus grosses fédérations de la CGT, de la plus grosse UD, 2 sont des dirigeants de Comité Régionaux ce qui représente près de 50 % de la CEC. Pour rappel la CEC élue au 52^{ème} congrès en comptait 23%, celle élue au 51^{-ème} congrès en comptait 34% et celle élue au 50^{ème} congrès en comptait 20%.

A noter, que toutes les organisations sans exception qui ont présenté une double candidature à parité ont au moins une candidature de retenue. Les organisations qui ont présenté un homme seul, ont quasiment toutes été relancées directement par la commission, avant la date butoir de remontée des mises à disposition.

Une liste composée de 35 camarades issus du public, 30 du privé, dont 1 retraité. **23** sont Cadres, **18** techniciens et agents de maîtrise, **24** sont ouvriers/employés. Chaque adhérent a la double appartenance : 1 fédération et 1 union départementale, et c'est bien cela qui constitue la Confédération, c'est un collectif de direction Interprofessionnel, il semble important de le rappeler.

La CE Confédérale, n'est pas une instance de représentation des organisations, mais comme nous l'avons déjà indiqué, un exécutif dont chaque membre a la responsabilité de mettre en œuvre les décisions et orientations du Congrès, du CCN, qui lui, est l'instance de représentation des organisations. Si chacun participe au débat à partir de son vécu, de son expérience, il n'a pas mandat de son organisation. Les membres de la direction confédérale, CEC ou CFC, sont élus par le congrès soit par l'ensemble des syndicats.

Nous vous présentons une liste à parité : Le nombre de femmes proposées à la CEC, bien supérieur qu'au précédent congrès, nous a permis de mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité.

Nous avons veillé à ce que chaque candidature puisse correspondre au mieux à la description du mandat, à ses exigences en terme de disponibilité, en allant bien au-delà de nos engagements de renouvellement.

Une liste de 60 avec 29 sortants et 31 candidatures nouvelles parmi lesquelles 2 camarades ont déjà été membres de la CEC il y a quelques années.

Pour la CFC : sur 5 : 2 sortants et 3 nouveaux.

Total du renouvellement, sur 65 : 31 sortants et 34 nouveaux. Ce qui de fait entrainera aussi un renouvellement important du BC.

Parmi les camarades sortants, ceux qui auront le plus de mandats débiteront leur quatrième, ce qui semble être cohérent avec le besoin de renouveler, tout en veillant à un équilibre ne fragilisant pas le fonctionnement de l'organisation.

La moyenne d'âge est de 48 ans pour la CEC et de 51 ans pour la CFC. Elle était quasiment identique lors du dernier mandat. Tranche d'âge

Pour la CEC :

- 1 camarades de moins de 30 ans, 18 ont entre 31 et 45 ans, **33** ont entre 46 et 55 ans, **7** ont entre 55 et 60 ans et **1** a plus de 60 ans.

Pour la CFC :

3 ont entre 46 et 55 ans et **2** ont entre 56 et 60 ans

Le parcours militant a également retenu notre attention, la formation et bien sûr la connaissance de l'organisation.

Pour la CEC :

21 camarades sont en première responsabilité dans leur organisation 7 SG d'UD, 12 SG de FD, et 2 comités régionaux.

Aucun pour la CFC.

Nous n'avons pas fait de la responsabilité de Secrétaire Général d'organisation, même si le nombre de 1er dirigeant est très important, un critère pour retenir ou non une candidature, considérant que les organisations ont fait ce qu'il fallait pour rendre disponible le ou la camarade, pour veiller ainsi à la disponibilité nécessaire pour assumer pleinement le rôle d'un membre de la CEC ou CFC.

Avec, pour rappel :

- La ou le camarade devra être disponible et consacrer du temps au mandat confédéral qui devra être priorisé :
- Pour la participation à chaque réunion de la CE bien évidemment,
- Pour le suivi des organisations dans le cadre du dispositif référent, largement apprécié par les organisations mais nécessitant plus de disponibilité et de temps,
- Pour Le pilotage et/ou participation aux nombreux collectifs,
- Mais aussi pour la tenue des permanences, au moins deux par an,
- Ainsi que pour la participation institutionnelle, les sollicitations médiatiques, les nombreux déplacements, ...

La liste qui vous est présentée a suscité de longs débats, elle est le fruit de la réflexion et des avis de chaque membre composant la Commission, avec une recherche de l'assentiment le plus large pour que celle-ci soit la plus équilibrée possible.

Concernant les moyens, nous rappelons qu'il relève de la responsabilité de l'organisation de permettre aux camarades d'exercer leur mandat dans les meilleures conditions possibles. Dans un premier temps, sera donc recherchée, en lien entre le champ professionnel et territorial, l'attribution, même s'ils sont en constante diminution, de droits syndicaux inhérents à la responsabilité et à la prise en charge financière.

Nos anciens, dont Maryse Dumas, avaient fortement travaillé pour arriver à une CEC de moins de 50 membres afin que les travaux de cette instance soient efficaces. Aujourd'hui les droits syndicaux sont en baisse ou incertains et ne peuvent pas être plus fléchés vers la direction confédérale, car ce serait un très mauvais signe au moment où les besoins dans le suivi des syndicats, les UL et les UD sont importants.

Avec la seule volonté de fédérer, la commission a proposé de monter jusqu'à 60 + 5 candidatures, ce qui est la limite pour avoir une véritable direction opérationnelle. Les membres de la commission rencontreront l'ensemble des organisations si elles le souhaitent, qui ont présenté des candidats non retenus, y compris pour réfléchir aux pistes de la répartition du travail confédéral à venir.

Enfin, je réprecise que la liste qui vous est présentée aujourd'hui est une 1ère liste. La Commission est chargée d'entendre le CCN et poursuivra son travail jusqu'au congrès.

Voilà, à cette étape et au nom de la commission, les éléments que j'étais chargé de vous communiquer.

Pour finir, chers camarades, on le voit partout, dans les luttes sur les salaires, les consciences de classe progressent dans notre pays, des millions de salariés aux quatre coins de l'hexagone décident de mettre un coup d'arrêt à ce système capitaliste qui maltraite les femmes et les hommes, qui pille les ressources et massacre le climat. Pour les mobilisations comme pour les élections notre organisation est centrale. Dans ce contexte, les salarié.es ont plus que jamais besoin de la CGT. Une CGT de masse, de classe, unis, qui fédère, qui rassemble, qui redonne espoir, qui renoue avec les conquêtes sociales. En tant que dirigeants, les choix que nous avons à faire doivent être à la hauteur de ces enjeux.

Merci de votre écoute.

Comité Confédéral National des 15 et 16 novembre 2022

Mandatement

Diane GRANDCHAMP

Chères et chers camarades,

Il s'agit aujourd'hui de rapporter devant le CCN un point d'étape du mandatement au 53^{ème} congrès.

Les 16 et 17 novembre 2021, sur la base des statuts de la CGT le CCN a décidé des critères du mandatement des délégués et de la méthode de travail engagé maintenant depuis un an.

Trois phases de réunions des organisations se sont déroulées en région.

Lors de la première, de février à mars, les réunions ont été axées sur les éléments du processus de mandatements.

Lors de ces rencontres, la commission a pu donner les projections provisoires du nombre de délégués par organisations et de la répartition dans les périmètres régionaux. Ces éléments, bien que provisoires, ont permis d'amorcer dans chaque organisation le travail de réflexion, pour être en capacité dès la deuxième phase de faire des premières propositions.

Comme nous l'avions décidé collectivement, le nombre de délégués définitifs par organisation a été défini sur la base des FNI 2019/2020/2021 arrêté au 31 mai 2022. Grâce à l'engagement des camarades du secteur vie syndicale, pour que nous ayons rapidement les états d'orga consolidés, nous avons été en capacité d'envoyer la répartition définitive des délégués à l'ensemble des unions départementales et des fédérations dès le 9 juin, permettant ainsi d'engager la 2^{ème} phase de réunions dans de bonnes conditions.

Au CCN de novembre 2021, nous avons décidé de gagner en souplesse afin de permettre un mandatement moins arithmétique et plus qualitatif. Ainsi, nous avons évité le fléchage cloisonné imposant telle ou telle profession dans tel ou tel département. Cette démarche, qui pouvait paraître plus complexe que lors des congrès précédents a permis d'impulser des échanges approfondis entre les fédérations et les unions départementales pour gagner une participation représentative de la diversité de nos adhérents dans toutes les dimensions.

Lors des différentes rencontres, les échanges collectifs ont permis à chacun de donner leurs réflexions et propositions.

L'engagement de la quasi-totalité des organisations dans les réunions est à saluer. Un engagement pour un mandatement qualitatif pour permettre de renforcer notre cohérence, nos combats communs en partant des réalités, et expériences diverses. Les éléments des uns et des autres pour expliquer leurs réflexions et propositions ont été riches. En s'appuyant sur la diversité du salariat, des différentes catégories professionnelles, secteurs d'activité, contrats de travail atypique, mais aussi sur la diversité d'expérience dans la CGT en termes notamment de structuration. Parce qu'ils se renforcent, parce qu'ils ont mené une lutte, parce qu'ils sont dans une TPE,

ou à l'inverse dans une grosse multinationale, Quels que soient les arguments qui ont pu être développés par les organisations, ils démontrent que nous sommes loin d'un travail administratif, mais bien dans la volonté commune de renforcer encore la CGT et de construire notre activité avec l'ensemble du salariat.

A l'issue de la deuxième phase, les organisations ont continué le travail de réflexion et de propositions, et échangé entre elles afin d'affiner les fléchages. Ce travail plus approfondi et abouti de chacun, a permis lors des troisièmes rencontres qui se sont déroulées de septembre à octobre de valider collectivement 85% des mandatements. Les 15% d'interrogations restant, nécessitaient encore des échanges entre les organisations concernées, du fait que les réflexions des uns et des autres n'étaient pas totalement abouties.

Sans fléchage préalable par la commission, arriver dès septembre à ce niveau d'accord entre les unions départementales, les fédérations, est aussi à saluer. Il démontre que même si nous devons toujours veiller à améliorer le travail commun entre profession et territoire, la connaissance fine de chacun des forces organisées et de leur activité dans le champ territorial ou professionnel abouti dans la très large majorité à des propositions partagées.

Le 13 octobre et 3 novembre, la commission a amorcé le travail sur les tableaux récapitulatifs des décisions prises collectivement, lors des différentes réunions régionales. Ce travail a eu pour objectif d'intégrer les dernières décisions des organisations concernant les interrogations restantes, mais aussi de garantir à chaque organisation d'avoir son nombre de délégués au congrès. La finalisation complète des tableaux sera envoyée à toutes les organisations cette semaine.

Ce travail de la commission s'est appuyé sur les décisions et règles commune à tous. En premier lieu, il est important de veiller à ce que les décisions prises collectivement entre les organisations soient respectées.

La commission travaille avec le maximum de souplesse pour prendre en compte les réalités. Mais les décisions collectives de répartition prises à l'issue du processus de rencontres des organisations ne peuvent faire l'objet de modifications sans l'accord de chacune des organisations concernées par ces changements.

Ensuite, afin de garantir à chaque organisation son nombre de délégués, des interrogations, ou manque de propositions persistantes ont été travaillées par la commission dans le respect de nos statuts, de la délibération du CCN et des règles communes.

A l'issue du processus des réunions en région, de très nombreuses propositions ont été validées collectivement. Lorsque ces validations ont permis à une organisation d'atteindre 100% de ses délégués, toutes propositions supplémentaires pour cette organisation n'ont pu être retenues. La commission a alors privilégié le fléchage sur le/les départements, ou la/les professions où des propositions ont été faites et où il restait des possibilités.

Pour les organisations où nous avons eu un manque de propositions, la commission a fléché là où cela était possible en fonction du nombre de FNI, comme le prévoit la délibération.

Comme nous l'avons exposé la très large majorité des propositions des uns et des autres ont abouti à un accord commun. Dans certains cas, s'il y avait un accord entre la fédération et l'union départementale pour que le fléchage de la profession soit dans le territoire, quelques désaccords sont apparus concernant soit le syndicat, soit

le ou la déléguée. Dans ce cas la règle commune à tous est de laisser les syndicats décider de la/du délégué-e qui va les représenter au congrès. Lorsque le désaccord est sur le syndicat, ce sont les syndicats du champ professionnel sur le département qui doivent être réunis avec la fédération et l'union départementale pour prendre la décision. Et lorsque le désaccord est sur la/le délégué-e ce sont les syndiqués du syndicat concerné réunis qui doivent décider.

Il sera alors nécessaire d'envoyer à la commission le compte rendu de la réunion, qui validera le mandat en fonction de la décision des syndicats.

Enfin, nous avons été sollicités à la marge par des organisations pour qu'un mandat d'une union départementale puisse basculer sur un autre département afin de gagner en souplesse, notamment pour les délégués retraités. Si la commission est prête à étudier ces demandes, nous en précisons les règles. Les deux unions départementales (celle qui perd un délégué et celle qui en gagne un) ainsi que la fédération concernée doivent être bien évidemment d'accord. Mais la commission doit aussi s'assurer qu'aucune fédération n'ait fait une proposition pour le délégué en moins sur le département.

Afin de respecter les critères de la délibération et notamment garantir la parité au congrès, la commission valide au fur et à mesure les fiches covalidées en prenant en compte en veillant au respect du taux de féminisation dans la profession.

Nous sommes à 19 semaines du congrès.

A date comparable, pour le précédent nous étions à seulement 474 fiches covalidées remontées à la commission. Aujourd'hui pour notre 53^{ème} congrès nous sommes déjà à 524 fiches soit une avance de plus de 10%

Nous devons mesurer le travail accompli.

Bien entendu, nous savons que pour quelques mandatements des désaccords persistes. Mais ces quelques cas, ne doivent pas cacher la masse. Ils ne doivent pas cacher l'engagement collectif sérieux et conscient des unions départementales, des fédérations et des syndicats.

Pour les 476 fiches restantes à remonter donc, pour la très large majorité ce sont les aspects administratifs, qui peuvent parfois prendre du temps surtout dans cette période de fortes mobilisations et/ou d'élections professionnelles. Comme au précédent congrès, la commission propose au CCN de repousser les délais pour la remontée des fiches au 16 décembre 2022. Nous avons fixé cette date car elle correspond à la période à laquelle devrait être publiés les documents préparatoires au congrès. Il est donc indispensable que l'ensemble de nos délégués soient mandatés le 16 décembre, dernier délai, afin qu'elles/ils puissent préparer dans de bonnes conditions le congrès et avoir le temps nécessaire pour participer aux visites de syndicats qu'elles/ils vont représenter.

Pour rappel les voix au congrès sont calculées sur la base des cotisations 2019/2020/2021 réglées et enregistrées à CoGeTise au 31 octobre 2022.

Depuis le 27 octobre, les délégués au congrès dont nous avons les fiches co-validées apparaissent dans Cogitiel avec la responsabilité, « délégués 53^{ème} ». Dès le 28 novembre les voix attribuées à chaque délégué pourront être effectuées, pour être finalisées le 1^{er} janvier 2023. Pour des raisons d'organisation, l'attribution sur le logiciel sera effectuée par les fédérations. Mais nous rappelons que la responsabilité

politique appartient bien aux organisations du CCN, unions départementales et fédérations. Nous rappelons aussi que chaque délégué doit avoir au minimum les voix de son syndicat et la commission veillera à la répartition équilibrée.

Concernant les accompagnateurs, comme pour chaque congrès, un ou plusieurs accompagnateurs de délégation, en fonction du nombre de délégués, pourront être désignés. La commission propose ainsi 1 accompagnateur à partir de 20 délégués, et 1 accompagnateur supplémentaire par tranche de 50 délégués.

Pour finir, dès fin décembre, chaque délégué ainsi que chaque organisation recevront le deuxième guide. Celui-ci reprendra l'ensemble des éléments concernant le rôle du délégué, de la préparation au congrès lui-même, ainsi que des éléments pratiques.

Concernant la préparation, il est indispensable d'impulser les débats préparatoires dans les syndicats.

Un congrès est un moment important dans la vie démocratique de notre organisation. La qualité du Congrès tient à la fois de sa préparation et de sa tenue. Plus la participation des syndiqué·e·s sera forte et plus les débats refléteront la réalité, les préoccupations, les attentes vis-à-vis de la CGT. Un maximum de syndiqués doit donc pouvoir participer à sa préparation.

Le lien avec nos syndicats, les débats, les rencontres que nous avons avec les syndiqués dans le cadre d'un plan de visite sont indispensables pour l'ensemble de nos dimensions syndicales, et doivent être au cœur de notre activité. Ce sont des leviers essentiels dans la construction quotidienne d'une action militante pérenne qui fait vivre nos orientations. La préparation du Congrès avec nos syndicats et syndiqués permet que ce moment démocratique se nourrisse au plus près de leurs vécus, de leurs analyses, de leurs propositions, pour renforcer la CGT et construire le rapport de force pour gagner.

Le deuxième guide doit être un outil pour impulser les débats dans les syndicats sur la base du document d'orientation et du rapport d'activité. Il est important de travailler à la remontée des comptes rendus de ces rencontres, dont un modèle figurera dans le guide. Loin d'une démarche administrative, établir et faire remonter les comptes rendus de rencontre permet d'avoir une analyse collective de ce que vivent, font, attendent nos syndicats, ... Ils doivent permettre à toute la CGT de se nourrir de ces débats collectifs.

Cet acte important du mandatement des délégués connaît un engagement sérieux des organisations, à n'en pas douter il se poursuivra dans les semaines et mois à venir.

Chères et chers camarades,

La démocratie est un outil de partage, de création, d'analyse, d'écoute et de confrontation d'idées. Que l'on soit syndiqué, mandaté, élu dans un syndicat, une union locale, une fédération, un comité régional, une union départementale, où dans n'importe quelle structure de La CGT avec un mandat ouvert ou fermé la démocratie syndicale, où chacun à sa place, son rôle, est le moteur de notre activité syndicale. Il nous est apparu que nous avons besoin de reprendre un temps de respiration pour reprendre possession ensemble du sens que La CGT donne à sa démocratie interne à tous les niveaux de l'organisation. Pour cela nous avons besoin de faire un état des lieux, qui sera sans doute imparfait, mais qui pourrait nous permettre de relancer le débat nécessaire pour l'exercice de la démocratie dans notre activité.

Ce que nous tenons de sûr, c'est que nous pouvons faire confiance à nos débats car ils sont basés sur nos convictions et orientations qui ont fait ce que La CGT a été, ce qu'elle est et ce qu'elle sera. Peut-être que pour se faire confiance entre nous, écouter et prendre en compte toutes les expressions comme autant de chance de faire avancer le tous ensemble serait une piste.

Si l'on part du principe qu'à La CGT, il n'y a pas de posture, de prise de position mais autant d'acte militant de conviction à partir desquels nous devons faire position commune, alors l'enrichissement de notre analyse politique nous permettra de faire masse dans notre classe.

La CGT une et entière dans toutes ses composantes a bien un seul intérêt de classe, et ne changera jamais cependant les modalités pour y parvenir sont multiples et ne s'opposent pas, elles se réfléchissent, se coordonnent, il nous faut les faire vivre entre nous et dans le monde du travail.

Ne pas fuir la réflexion individuelle, au contraire l'encourager mais la poser dans un cadre collectif à partir de nos orientations. Les affirmations de désaccord sont légitimes et appréciables, dans la période la pire serait que rien n'amène de débat. Le temps de la démocratie est essentiel et quand il a permis la prise de décision le temps de sa mise en œuvre collective l'est tout autant.

Nous le savons tous c'est un art difficile, parce qu'elle vit la démocratie. Nos parcours militants sont jonchés de débats statutaires ou pas qui nous montent en tension, exacerbent nos émotions, la déception parfois la colère mais quand cela nous permet de gagner ensemble elle nous réunit c'est bien pour cela qu'elle est si précieuse et qu'elle constitue notre force.

Domaine essentiel donc de fonctionnement interne à la CGT, la démocratie nous interroge régulièrement et plus particulièrement dans des moments de tensions internes ou de difficultés stratégiques.

Selon L'article 21 des statuts confédéraux : « Les relations entre organisations de la CGT sont fondées sur les principes de la démocratie syndicale et du fédéralisme. »

Cela nous impose donc de nous interroger sur plusieurs aspects :

1. La place de nos syndiqué-e-s : toute la structure de la CGT repose sur le syndicat. Or nous savons que tous les syndiqués aujourd'hui n'ont pas accès à une vie syndicale authentique : soit parce qu'ils ou elles sont isolé-és soit parce que leur syndicat est loin d'elles ou eux (syndicats nationaux, régionaux départementaux qui n'ont pas toujours des sections syndicales de terrain) soit enfin parce que leur syndicat d'affiliation n'a pas une réelle vie démocratique. Comment penser que la CGT puisse être réellement démocratique si cela n'est pas corrigé ? Comment organiser leur participation directe et leur représentation dans les congrès et instances statutaires ? Comment un syndiqué peut-il être acteur et décideur ? Comment être en phase avec le monde du travail au plus près si nous n'avons pas l'expression de nos syndiqués ?
2. La place de nos syndicats :
Nous avons décidé d'en faire la base de notre organisation, en ce sens ils doivent être la base de notre vie démocratique. Quand et comment prenons-nous en compte leurs propositions ? Nos décisions sont-elles en cohérence avec leur vie démocratique, leur activité, leurs besoins ? Comment leur redonner leur place ?
3. La place et le fonctionnement de nos organisations et structures : dans quelles conditions se tiennent aujourd'hui les congrès de nos organisations "fondamentales" au sens des statuts : la régularité est le plus souvent respectée, mais qui sont ceux et celles qui participent réellement aux débats, aux décisions, aux élections : sont-ils ou elles réellement représentatifs des syndiqué-e-s ? Quelle place du privé, des jeunes, des CDD, ou des chômeurs dans nos assemblées ? Par la suite quel fonctionnement de nos organismes de direction avec les mêmes questionnements : représentativité vis-à-vis des syndiqué-e-s, travail collectif, décisions réellement collectives.
4. Le fonctionnement démocratique de nos instances de directions :
 - a) Qu'est-ce que la confédération et qu'est-ce qu'on attend d'elle ? Quel est le rôle qu'on lui assigne ?
 - b) Sur le rôle et le fonctionnement des organes de direction de la confédération et leurs articulations : CCN, CEC, BC, comment prépare-t-on la tenue des instances dans les organisations ? Y a-t-il un compte rendu ? Faudrait-il plus de documents préparatoires ? Mettons-nous en œuvre nos décisions ? Faudrait-il des temps de débats supplémentaires pour analyser et corriger nos plans d'actions ?
 - c) L'organisation de la maison confédérale. Quelle place ? Quelle articulation ? qu'elle connaissance en avons-nous ? Répond-elle à nos besoins ? Comment en faire un outil efficace pour tous ?
5. La culture du débat :
Elle n'est pas, nous le savons, le monopole du premier ou de la première dirigeante. La culture du débat, doit être partagée, cela commence avec l'égalité de toutes et tous dans la connaissance des éléments en débats et des enjeux des décisions à prendre. N'aurait-on pas pour cela un effort à faire de

transparence, d'horizontalité plutôt que de verticalité, de la même façon n'aurait-on pas besoin également d'un effort de toutes et tous les participants pour lire, réfléchir individuellement et collectivement afin de mieux construire les interventions. La culture du débat c'est aussi bien sûr le respect mutuel, le refus des clans et des clivages, le refus des "à priori" et des étiquetages. C'est aussi admettre d'autres réalités que la sienne, la légitimité d'autres façons de raisonner, la mise en avant d'autres priorités, parce que le terrain sur lequel on construit son expérience n'est pas le même et que nos différences sont une richesse.

6. La prise de décision :

Le vote n'étant pas forcément « le nec plus ultra » de la démocratie : avant le vote, ne faut-il pas chercher à ce que la décision prise tienne le plus compte possible des contradictions apparues dans le débat afin de rassembler le plus largement possible, et de se mettre en situation d'être plus forts et plus soudés dans la mise en œuvre ?

Tous ces éléments, ont fait l'objet du débat au CCN des 10 et 11 mai 2022, qui a décidé de la mise en place d'une commission « ad hoc » sur la démocratie, je vous lis un extrait du relevé de décisions :

« Afin d'améliorer notre processus de prise de décision, les organisations du CCN pointent le lien tenu entre démocratie syndicale et vie syndicale. En effet, le cœur de la démocratie syndicale réside dans le rôle et la place du syndiqué et sa capacité à pouvoir donner son avis afin que les dirigeants, quelle que soit la structure ou organisation de la CGT, puissent être porteurs d'un débat collectif. Afin de poursuivre ce premier débat, les organisations du CCN décident de mettre en place une commission de travail... »

La CEC du 17 mai a validé la composition de la commission ainsi que sa feuille de route.

La Commission s'est réunie à 4 reprises et s'est donnée comme première étape la réalisation de consultations. La première dont vous avez été destinataire pour les orgas du CCN et autres structures, la deuxième destinée aux syndicats que nous vous proposons de valider aujourd'hui. Elles se veulent avant tout un outil de débats collectifs qui s'intègre pleinement dans la préparation du 53^e congrès confédéral. C'est à partir des débats du CCN de mai que la commission a travaillé à la réalisation de ces deux consultations. Elles sont donc différentes mais complémentaires, et si nous voulons que le travail engagé nous permette d'avancer, nous devons tous créer les conditions pour que les consultations (quelles que soient nos divergences) soient remplies, à partir du débat collectif dans toutes nos organisations et structures sans oublier évidemment les syndicats dans la réalisation de l'exercice démocratique de remplir la consultation qui leur est destiné.

Il ne s'agit pas d'être bêtement disciplinés mais bien d'agir dans notre intérêt commun. Nous pourrions à partir de cet état des lieux avoir de la matière nous permettant d'avancer dans le respect de nos valeurs et dans le respect de nos divergences, en nous réappropriant notre vie démocratique, en améliorant nos pratiques, afin de trouver un mode de fonctionnement commun favorisant l'implication de masse et donc favorable à notre but commun d'organiser le monde du travail pour transformer la société. Car c'est toujours la dimension collective du syndicalisme qui lui donne sa force et son efficacité.

Ainsi la consultation des syndicats que nous vous présentons à un objet triple : principalement, il s'agit de faire un état des lieux de la vie démocratique des syndicats, elle peut également servir si besoin d'un rappel des règles démocratique et permettre d'être utilisée comme un outil, enfin elle permettra d'avoir la vision des syndicats sur le fonctionnement démocratique de toute La CGT. Elle pourrait être envoyée dans LE PEUPLE, mais nous devons en être le moteur en invitant les syndicats à se prêter à cet exercice, en veillant que ce soit le syndicat et pas les élus du CSE qui y réponde.

Afin de faciliter son exploitation nous avons alterné les questions fermées avec un passage d'expression libre.

Elle se découpe en 5 thématiques :

1. Démocratie syndicale dans la CGT (au-delà de votre organisation)
2. Vie démocratique dans votre syndicat
3. Les moyens pour faire vivre la démocratie syndicale dans la CGT
4. Comment faire vivre les objectifs de la CGT par la démocratie syndicale.
5. La confédération, notre maison commune, comment la voyez-vous ?

Nous vous proposons donc aujourd'hui de valider sont envoi aux syndicats et nous mettons aussi en débat le principe d'un questionnaire aux adhérents.

Nous pourrions envisager un questionnaire des syndiqués, court d'un maximum de 5 questions, au travers le journal Ensemble NVO, afin de mesurer comment les adhérents perçoivent notre démocratie et comment ils prennent leur place dans la CGT. Elle pourrait être envoyée en 2023 avant le congrès mais pourrait se prolonger après. Analyser le degré d'intervention de nos adhérents dans les décisions prises aux différents niveaux révèle les potentialités et/ou les limites de la vie démocratique réelle. Cette démarche apparait indispensable car près de 100 000 camarades seront exclus du débat car ils sont comme on dit « isolés ». Ainsi nous leur donnons l'occasion d'exprimer leur avis.

Notre souhaitons, comme nous l'avons écrit dans notre feuille de route, que cela nous engage dans un travail à long terme car notre pilier de fonctionnement statutaire qu'est la démocratie est aujourd'hui parfois ébranlé par nos faiblesses de vie syndicale et c'est bien ensemble que nous pourrions y parvenir.