



108. Thème 2 : « La construction des luttes »

109. L'intervention des salariés est indispensable pour s'opposer aux choix de gestion capitalistes. La CGT s'applique quotidiennement à leur donner les moyens d'agir, d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.
110. La confédération, en impulsant sa démarche, en animant des campagnes, permet à toute la CGT d'aider les salariés à s'emparer de la stratégie de l'entreprise, de l'administration, afin que la finalité de leur travail réponde aux besoins sociaux.
111. C'est ce que l'on appelle le processus de construction des luttes.
112. Les luttes ne se décrètent pas, elles ne répondent pas automatiquement à des slogans, mais se construisent et s'organisent collectivement.
- 113. Alors comment et pour quel objectif ?**
114. L'objectif est d'accroître le rapport de forces pour satisfaire aux besoins et aspirations du monde du travail, avec les syndiqués, les salariés. Partir des besoins des salariés est essentiel pour gagner l'action collective.
115. Quels sont les ressorts de mobilisation du monde du travail ? Comment rassembler le plus grand nombre ? Avec qui se rassembler ? Comment fédérer les luttes ? Y a-t-il une hiérarchisation des luttes entre elles ? Avec qui et comment se décide leur poursuite ou leur fin ? Comment en mesurer l'efficacité ?
116. Un PDG d'une entreprise publique expliquait à ses managers qu'une lutte gagnante ou perdante se mesurait bien plus à l'état d'esprit, au sentiment des salariés, à la fin d'une grève, plutôt qu'au niveau du compromis en résultant.
117. Toutes ces questions nous renvoient d'abord à nos pratiques syndicales, à la qualité de vie syndicale et au niveau de syndicalisation.
118. Construire les luttes passe par la mobilisation des salariés. On part de « ce que les salariés ont d'abord dans la tête », de ce qu'ils vivent sur le lieu de travail, de leurs besoins. Dans le même temps, il s'agit d'informer CGT, de décrypter les stratégies patronales, d'ouvrir des perspectives pour combattre le fatalisme avec des propositions à la fois axes de transformation sociale et actions immédiates



ction des luttes »

pour améliorer leur quotidien au travail. C'est tout l'enjeu de la bataille des idées à mener par notre démarche revendicative, pour ne pas rester sur le terrain patronal. C'est une bataille permanente et de fond.

119. La CGT propose un contenu de lutte, à partir des repères revendicatifs, et une diversité de formes d'action permettant de rassembler le plus grand nombre dans l'action. Tout ce travail de propositions résulte de l'élaboration collective des syndiqués, à partir de leur connaissance des préoccupations des salariés et des repères CGT. Ce sont les salariés eux-mêmes qui sont au cœur des mobilisations, qui participent à l'élaboration des revendications et qui décident des formes du mouvement, de sa durée jusqu'à la signature ou non d'un accord. La CGT est en effet le porte-parole des salariés après avoir mené, animé le débat avec les salariés et fait des propositions. Ensuite, elle consulte les salariés et ceux-ci disposent.
120. Pour autant, une consultation n'équivaut pas à un sondage. Cela suppose d'être en capacité d'organiser une consultation la plus large possible des salariés sur le lieu de travail et dépend du rayonnement de la CGT, de son niveau de syndicalisation, de sa capacité à être la CGT de tout le salariat, d'où l'importance du taux de syndicalisation et de la représentativité de la CGT.
121. Si les luttes se construisent souvent en référence au métier, sur le lieu de travail, la nécessité d'accroître le rapport de forces et de créer des convergences pose l'enjeu de la fédération et de la confédéralisation des luttes.
122. Fédérer des initiatives revendicatives permet aux salariés de différentes entreprises, professions, connaissant des problématiques communes, d'agir ensemble pour donner plus de dynamique, d'écho à chacune des mobilisations. Cette convergence des mobilisations professionnelles, à l'échelle d'un territoire, porte des aspirations complémentaires.
123. Notre démarche revendicative s'inscrit dans « la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société ».
124. L'activité CGT part des réalités rencontrées par les salariés sur les lieux de travail et de vie. Elle les aide à construire leurs revendications sur l'organisation de travail, la stratégie de l'entreprise ou de l'administration et se prolonge sur de

grands enjeux de société, comme le devenir des services publics ou encore la politique industrielle du pays, en lien avec les questions de protection de l'environnement. C'est notre stratégie des luttes qui prend appui sur des aspirations sociétales fortes pour consommer et produire autrement, l'égalité de traitement, la citoyenneté pour dynamiser le mouvement social, renforcer le sens de son travail et l'attachement aux valeurs de démocratie.

125. Il appartient à la confédération de donner la portée d'ensemble d'une lutte, faire percevoir en quoi elle concerne l'ensemble des salariés syndiqués ou non, actifs ou retraités. C'est le cas en matière d'enjeux de société, de reconquête de la Sécurité sociale, de pérennité ou d'acquisition de droits sociaux pour tous, de répartition de la valeur ajoutée notamment. Le rapport aux usagers ou à la population est un élément essentiel du rapport de forces, à intégrer tant dans le contenu revendicatif que dans les formes d'action. La confédéralisation des luttes permet aussi d'initier des batailles en faveur de l'ensemble du monde du travail, en France, en Europe et dans le monde. Il s'agit de mieux appréhender les questions de solidarité, à travers, par exemple, des enjeux de protection sociale, et pas seulement pour ceux qui ont un emploi.
126. Les luttes sont un élément constitutif du rapport de forces à établir dans les négociations. C'est un point qui nous différencie d'autres organisations syndicales. La CGT ne négocie pas « à froid ». Cela suppose de mettre les négociations sous le contrôle des salariés, d'être en capacité d'informer, d'analyser, de proposer au fur et à mesure des négociations et d'offrir aux salariés des possibilités de se faire entendre pour influencer sur leur évolution.
127. L'unité syndicale, le rassemblement du salariat sont des éléments importants pour donner de la force aux luttes. Des actions centrées sur le métier dites catégorielles émergent dans un certain nombre de secteurs professionnels. Percutent-elles les convergences de luttes, le rassemblement des salariés ? Faut-il leur privilégier des actions sur des revendications plus larges et générales ? Comment éviter les risques du corporatisme ?
128. Viser le rassemblement n'équivaut pas à s'attendre les uns les autres. Les luttes de métier, loin d'être catégorielles, peuvent faire émerger des revendications de reconnaissance de qualification, d'utilité sociale du métier, d'égalité salariale femme /homme, voire de respect d'éthique professionnelle, de place et rôle de la mission exercée dans l'ensemble de la profession ou au sein de professions



différentes. Parce que l'on est confédéré, la CGT a les moyens de donner toute leur portée à ces luttes pour éviter le piège du corporatisme et le repli sur soi, leur donner l'oxygène nécessaire pour mieux les déployer.

129. Les luttes ne s'opposent pas.
130. Avec une bonne qualité de vie syndicale, la lutte devient quotidienne car le cahier revendicatif est toujours plein et les salariés – par l'action des syndiqués – sont en interaction permanente avec celui-ci.
131. C'est le but de notre ancrage qui permet la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés pour répondre à leurs besoins. Il doit nous permettre de faire converger leurs aspirations locales vers des revendications nationales.
132. Les appels locaux à l'action sur des revendications au plus près des salariés ont alors toute leur place dans les grands appels aux journées d'actions interprofessionnelles.
133. Rassembler les salariés dans les luttes dépend à la fois de la forme de l'action, du contenu revendicatif, des possibilités de victoire et de l'appréciation des propositions CGT.
134. Cela implique de ne pas sauter d'étapes dans le rassemblement du salariat, ni d'uniformiser en slogans généraux des appels à la grève. Chaque grande composante du salariat va d'abord réagir en fonction de son vécu et de ses contraintes de travail et si elle se sent directement concernée, puis selon les formes d'action en recherchant ce qui rassemblera le plus grand nombre.
135. La construction du rapport de forces est permanente. Le déploiement des syndiqués est ici essentiel. Le rapport de forces ne se mesure pas uniquement sur la capacité de mobilisation de la CGT et le nombre de grévistes. Il se mesure aussi sur le nombre de salariés qui partagent les valeurs de la CGT, plutôt que celles portées par le capital.
136. Cela passe notamment par la syndicalisation du plus grand nombre de salariés, quels que soient leur statut, leur catégorie socioprofessionnelle et les entreprises. Cela passe aussi par la représentativité issue des élections professionnelles. Le soutien de la population est également un élément de l'élévation du rapport de forces.



137. L'enjeu pour la CGT est donc d'être représentatif de tout le salariat pour mener cette bataille des idées, en prenant en compte les préoccupations et la situation des salariés dans leur diversité de statut, de genre ou d'âge.
138. Le déploiement quotidien des militants, en lien avec les structures de la CGT, permet d'organiser, de donner les moyens d'action aux salariés dans les déserts syndicaux. Cette démarche a déjà montré son efficacité dans des luttes emblématiques, comme celles des travailleurs sans papiers ou même dans les TPE.
139. Pour les ICT, il s'agit aussi de prendre en compte leurs rapports spécifiques au travail (autonomie, niveau de responsabilité, impacts sur les autres catégories de salariés, devoir de loyauté...) pour les organiser. Ils constituent souvent – eu égard à leurs rôle et place dans l'entreprise – un enjeu stratégique des transformations du travail, de l'entreprise, des modes de management, des garanties collectives. Leur implication dans l'action peut être stratégiquement importante, pourvu qu'ils puissent rassembler le plus grand nombre d'entre eux, quelle que soit la diversité des modes d'action proposés.
140. Si la CGT affirme son indépendance par rapport au politique (gouvernement, élus, partis), elle nie toute neutralité vis-à-vis des actions politiques, dans la mesure où celles-ci influent directement sur les conditions de vie et de travail des salariés actifs et retraités. Son objectif reste de permettre l'expression du salariat sur tout ce qui les concerne, afin de défendre leurs intérêts.
141. Ainsi, les luttes s'inscrivent aussi dans le champ de décisions politiques. C'est le cas lors d'un projet de loi où la CGT fait connaître ses propositions, ses désaccords éventuels sur des réformes, informe, consulte les salariés, crée des supports d'expression, appelle à la mobilisation. La question n'est donc pas d'avoir une posture syndicale par rapport à une posture politique, mais d'agir pour défendre et étendre les droits des salariés, à partir de toutes interventions adéquates : propositions de nouveaux droits, contributions aux textes de lois, pétitions, manifestations, recherche d'élargissement du mouvement, adresse à l'opinion publique, interventions auprès des élus...
142. La CGT peut aussi appeler à l'action avec d'autres composantes progressistes (associations, élus, partis politiques, ONG), afin d'élargir le rapport de forces, notamment lorsque des enjeux de société sont posés. Le mariage pour tous, la situation des migrants, les collectifs de défense des services publics, ou encore la votation citoyenne pour La Poste en sont des exemples.
143. Mais une condition reste alors indispensable : cette décision doit être prise dans le cadre de la mise en débat la plus large possible dans l'organisation syndicale, et en tenant compte des positions de la CGT. L'indépendance, l'identité CGT ne doivent en aucun cas être remises en cause.



144. RÉOLUTION 2

145. Pour le déploiement de la CGT, la CGT et ses syndicats s'engagent :
146. – à investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militants de la CGT hors de leurs lieux de vie et de travail et la rencontre des salariés là où la CGT n'est pas encore implantée. Toutes les structures de la CGT, en particulier les UL, sont là pour soutenir cette action ;
147. – à présenter des candidats aux élections professionnelles dans tous les collèges, notamment chez les cadres. C'est une des conditions pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat. C'est aussi un enjeu de la représentativité de la CGT ;
148. – à développer l'activité spécifique partout où se trouvent des ICT. L'Ugict-CGT et les organisations spécifiques professionnelles et territoriales, leurs travaux revendicatifs, sont à la disposition de toute la CGT pour aider à organiser ce déploiement et ce renforcement parmi les ICT qui représentent 47 % du salariat.
149. Pour la construction d'un rapport de forces favorable aux salariés, la CGT et ses syndicats s'engagent :
150. – à rencontrer les salariés, et, à partir de leur vécu au travail, les aider à construire collectivement leurs revendications ;
151. – à décliner en parallèle les campagnes revendicatives de la CGT. Mener la bataille des idées au plus près des salariés permet l'appropriation collective des idées et valeurs de la CGT. C'est un élément essentiel dans la construction du rapport de forces ;
152. – à travailler l'ancrage de la CGT sur les lieux de vie et de travail. La mise à jour permanente du cahier revendicatif permet d'avoir un syndicalisme au plus près des salariés. Cela permet aussi le lien entre les réalités locales et les enjeux interprofessionnels, nationaux et internationaux.
153. Pour la mise en œuvre de notre démarche revendicative par toutes et tous, la CGT et ses syndicats s'engagent :
154. – à faire participer le plus largement possible les syndiqués aux prises de décision, pour qu'ils partagent l'esprit de notre démarche : contester, proposer, rassembler, agir, négocier, et recommencer ;
155. – à tenir informés et consulter régulièrement les salariés pour qu'ils soient en mesure de décider de l'action en rapport avec le cahier revendicatif.

