



Réforme des  
structures CGT :  
Une mise au  
pas !

# Une simple adaptation ?

Dans toute organisation, sa structure, sa manière de fonctionner et de décider, de répartir les moyens au-delà de la recherche d'efficacité et d'adaptation aux buts poursuivis concerne la distribution du **pouvoir de décision** en son sein comme ses **orientations de fond**.

Ne pas le reconnaître et n'évoquer que les nécessités d'une adaptation aux réalités de l'époque et du moment c'est à coup sûr masquer les raisons profondes de la modification des structures.

A plus forte raison s'agissant des structures héritées d'une longue et forte expérience.

C'est à la lumière de cette approche que nous allons examiner la réforme projetée des structures de la CGT que la direction confédérale a sans conteste l'intention de précipiter comme le montrent les travaux du dernier CCN (3-4 février).

Ainsi nous passerons en revue :

- les raisons confédérales invoquées pour justifier la réforme
- le diagnostic et les solutions de la direction confédérale
- le sens caché de la réforme et les conséquences qu'elle aurait si elle était appliquée
- les enjeux pour l'avenir même du mouvement syndical dans notre pays et celui des travailleurs
- les échos du débat engagé

## Les raisons confédérales invoquées

L'argumentation centrale consiste à souligner :

- que la CGT ne rayonne que sur 20% du salariat.
- que le salariat a connu ces 20 dernières années d'importantes mutations.
- que les limites qu'a connu et que connaît le mouvement revendicatif (bataille pour les retraites) bute sur l'inadaptation du syndicalisme à ces mutations.
- et finalement que la solution décisive réside dans la profonde modification des structures de la CGT

***Philippe LATTAUD***

**CCN des 2 et 3 février 2011**

"Tout ce que nous avons réalisé d'inédit durant un peu plus de 6 mois n'a pas suffi à compenser les effets de plusieurs décennies de mutations du salariat, d'inadaptation globale du syndicalisme à ces mutations qui se traduit par une CGT qui rayonne désormais sur environ 20% du salariat. "

**Et ...**

" Cependant, quelque soient les dispositions retenues en matière d'intervention syndicale et de lutte, force est de constater que nous nous heurtons chaque fois aux limites de notre capacité à nous déployer parmi le plus grand nombre de salariés"

**Et ...**

"La syndicalisation de masse et un déploiement de la CGT parmi les 80% de salariés où elle ne rayonne pas aujourd'hui : n'est-ce pas la première clef pour construire un tout autre rapport de force ?"



# Diagnostic confédéral

Mais revenons plus en détail sur les arguments utilisés par la direction confédérale (dans le document de la Commission ad hoc de janvier 2009 en particulier) pour justifier en priorité la réforme des structures comme réponse privilégiée aux enjeux revendicatifs de l'heure et à l'avenir du syndicalisme et de la CGT

## Les mutations du salariat

Au départ il y a le constat de la crise du syndicalisme en France, du faible taux de syndicalisation.

En 1968, la CGT c'est 2 millions d'adhérents et au milieu des années 80, 800.000, sans que cette situation se soit d'ailleurs améliorée depuis.

Avec l'appréciation selon laquelle les résultats revendicatifs sont étroitement liés au renforcement de la CGT, la réflexion porte en priorité sur les raisons de cet affaiblissement et donc sur les transformations économiques et sociales.

Alors, disons pour aller vite, qu'au cours des Trente glorieuses existait de manière dominante un emploi stable, à statut et une concentration ouvrière dans de grandes entreprises.

"Engagé dans le processus de mondialisation et de financiarisation, le patronat a fait voler en éclat la notion même d'entreprise".

Avec pour conséquence, le développement massif de la précarité, de la sous-traitance et la dilution du travailleur collectif " au long d'une chaîne de sous-traitance constituée de PME malléables à loisir"

Avec pour effet, également, des **identités professionnelles** bousculées.

## Les conséquences de ces mutations

Or, pour des raisons à la fois juridiques (création de la section syndicale d'entreprise en 1968) et politiques (programme commun

de gouvernement) notre syndicalisme s'est centré sur la grande entreprise, lieu de l'affrontement avec le capital monopoliste.

Conséquence de cette mutation :

- ça a déstabilisé les groupes sur lesquels s'appuyaient nos syndicats
- ça a projeté à l'extérieur de l'entreprise des salariés impliqués dans l'action syndicale.

Résultat : nos structures ne sont plus en contact avec les lieux où l'emploi s'est le plus développé ces dernières années.

## Les territoires

En raison de ces évolutions,

" Dès lors le territoire devient un lieu décisif parce que c'est dans un rapport de proximité que peut se définir la meilleure adéquation structurelle, la définition optimale du syndicat. Plus de norme, mais un choix parmi une palette de possibilités tournées vers l'action et la présence maximale."

**Et,**

**"L'entreprise est devenue une entité trop instable** pour y assurer à elle seule la relation permanente entre la CGT et les salariés. Les territoires sont l'objet d'enjeux structurant" (Résolution 6 du congrès).

## Solutions confédérales

Les solutions sont liées à l'objectif du doublement ou du triplement du nombre des adhérents, toujours avec l'idée que les résultats pour les salariés, le rapport de force sont étroitement dépendants du nombre de syndiqués.

Le territoire et non plus l'entreprise étant devenu le lieu stratégique pour la syndicalisation et le rapport de force avec le patronat, les "anciennes" structures étant calées sur l'entreprise sont devenues un obstacle au déploiement de la CGT.

### Les champs fédéraux

En particulier, ces objectifs ambitieux de renforcement conduisent à s'interroger sur le rôle des fédérations et la définition du professionnel.

Car les structures fédérales actuelles " que nous n'avons pas toujours choisies " souffrent de deux difficultés :

- elles ont tendance à se sentir propriétaires de leurs adhérents (invitation à se défaire des " réflexes patrimoniaux").
- et il n'y a pas d'instance confédérale propre à régler les conflits de frontières professionnelles.

Ce mode de structuration favorisant le corporatisme et ne permettant pas une confédéralisation des revendications et des enjeux.

Il devient donc nécessaire Et de redéfinir le rôle et missions des fédérations ET le nombre des champs stratégiques devant servir de base à leur réorganisation.

6 à 10 champs stratégiques sont ainsi envisagés en lieu et place des 33 fédérations professionnelles existantes.

### La fabrication des territoires

Le territoire étant le point le plus stable autorisant des solutions pérennes ne doit pas cependant être une construction indexée sur la géographie. (bassin d'emploi).

Et c'est la Région " qui doit devenir un lieu privilégié de croisement entre champs professionnels et territoires (UD, UL, etc.) "

" Elle doit être au cœur d'une politique d'organisation des territoires, assurer la mutualisation des moyens humains et financiers nécessaires à la réalisation des objectifs définis en commun".

L'Union départementale demeurant un échelon de proximité.

### Unions locales, l'incertitude

"Ces réflexions relatives à l'organisation de tous les adhérents en syndicat et à l'évolution de nos syndicats existants, conduiront naturellement à nous interroger sur le rôle nouveau que devront jouer les différentes structures de la CGT.

Ce peut être par exemple, là où depuis longtemps des Unions Locales se substituent de fait aux syndicats en organisant directement sur leurs territoires, de nombreux syndiqués « isolés » ou des sections syndicales. " (CCN de février)

## **Axe des transformations : le syndicat**

C'est par le syndicat de base qu'il faut commencer pour rebâtir l'architecture de la confédération parce qu'il combine les dimensions du **local** et du **professionnel**.

En partant de l'existant (syndicats nationaux, syndicats de quelques adhérents, syndicats d'entreprise) il s'agit de redéfinir le périmètre professionnel ou territorial.

Chaque syndiqué devant appartenir à cette cellule de base, **le syndicat de base devenant le premier niveau de confédéralisation.**

## démarche et calendrier envisagés? CCN des 2 et 3 février 2011

### Le périmètre :

- Réunion des syndicats existants en AG ou en congrès **avant la fin de l'année 2011** en vue d'une éventuelle modification de leur périmètre professionnel ou territorial et de rendre effectif le rattachement de tout syndiqué à un syndicat et de toute section ou base organisée à un syndicat.

### Les territoires:

- Interrogation sur le rôle nouveau que devraient jouer les différentes structures de la CGT. Conformément à la résolution n° 6 du 49e congrès, la CEC propose que, **d'ici la fin de l'année**, nous soyons en mesure de proposer au CCN les contours et les modalités d'organisation des **conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats**.

### Les champs professionnels

- Il s'agit de développer les convergences revendicatives au sein des champs professionnels communs à plusieurs fédérations et de permettre de donner une assise professionnelle au déploiement de la CGT dans des secteurs d'activité insuffisamment pris en compte dans notre fonctionnement et notre structuration actuelle : mise en place d'espaces communs.
- De dépasser l'idée selon laquelle la responsabilité pour une fédération d'avoir négocié une convention

collective ou un statut lui conférerait une sorte de droit de propriété en matière d'affiliation syndicale pour tous les salariés relevant de cette convention ou de ce statut

### Règles de vie et commission d'affiliation

- Le congrès a décidé « d'examiner au 50e congrès des propositions de modifications statutaires accompagnées d'une annexe aux statuts précisant les règles de vie ».
- Mise en place de la Commission d'affiliation par le CCN de juin 2011 chargée de "traiter les éventuels désaccords ou conflits posés par l'adhésion d'un syndicat aux UD et aux Fédérations".
- Son champ d'intervention, nous proposons que cette commission ne se borne pas aux seuls problèmes d'affiliation des syndicats comme cela est formulé dans la résolution n°4 mais intervienne également en matière de désignation de RS, DS, ou d'établissement de listes électorales .  
Composition : réduite à **9 personnes**
- " Nous devons avoir à l'esprit que ce travail sur nos organisations se fera sur un fonds de renouvellement important de nos effectifs syndiqués et de nos militants. Du moins nous faisons tout pour ça ! "



## Le sens profond de cette réforme

On vient de le voir, cette réforme se présente comme une simple adaptation aux évolutions du salariat et du monde économique.

Elle prétend en même temps que cette adaptation est stratégique et qu'il y va de l'avenir de la CGT.

Sans passer en revue tous les aspects et pour s'en tenir à l'essentiel, **qu'en est-il vraiment ?**

### **Le taux de syndicalisation**

Commençons par ce qui est désigné comme l'objectif central, la visée stratégique.

Doubler ou tripler le nombre d'adhérents, ce qui constitue un objectif d'une certaine manière exceptionnel.

Evidemment c'est un objectif légitime.

Mais on peut aussi légitimement s'interroger sur le lien en quelque sorte mécanique qui est fait entre le nombre d'adhérents et les résultats revendicatifs.

Dans l'exacte mesure où ce renforcement exceptionnel – souhaitable on le répète – est **désigné comme un préalable**.

**Parce qu'historiquement c'est faux !**

Pratiquement, dans notre pays, toutes les grandes périodes où le mouvement syndical et la CGT en particulier ont connu des poussées significatives et un recrutement massif, en **1919**, **1936** et **1944** sont **CONSECUTIVES** à de grands mouvements sociaux et intimement liées à des conquêtes sociales qui **entraînent** l'adhésion des salariés et des travailleurs aux organisations et confortent leur confiance dans la lutte collective.

Et ce sont les défaites comme l'organisation de la division du mouvement ouvrier – par les forces réactionnaires et réformistes – pour isoler sa partie la plus combative qui expliquent les reflux et les replis.

Même si évidemment il n'y a pas de lien mécanique non plus entre luttes et courant d'adhésion : par exemple après les grèves de 1995 on n'a pas constaté de mouvement de syndicalisation d'ampleur.

Mais ce qui demeure décisif pour gagner la confiance des travailleurs, ce sont les résultats revendicatifs, les conquêtes, l'organisation des luttes, la résistance et la recherche de l'unité sur des bases de classe

associée à une bataille d'idées sans concession pour soustraire les travailleurs à l'emprise des idées dominantes.

Car comment développer les luttes et obtenir des résultats significatifs si s'accrédite par exemple l'idée que l'ampleur de la dette impose l'acceptation des politiques de rigueur salariale et le détricotage de toutes les conquêtes sociales ?

La syndicalisation, ce n'est donc pas d'abord une question de structures !

Mais cela – on y reviendra – renvoie forcément aux orientations qui guident l'activité et l'intervention de l'organisation.

## **Diagnostic et "solutions"**

Le diagnostic de la situation des syndicats et de la CGT en particulier est partageable.

Les mutations sont incontestables : crise économique, chômage, destruction de pans entiers de l'économie où la CGT était fortement implantée, recul considérable des grandes concentrations de travailleurs, dissémination de la main d'œuvre dans une multitude de PME correspondant à des déserts syndicaux et montée de la précarisation ...

Le besoin de proximité, d'écoute des travailleurs, de démocratie syndicale, de prise en compte des mutations elles-mêmes n'est pas en question.

**Ce qui par contre est en question, c'est le type de réponse qui est apporté à ce diagnostic, et les moyens proposés pour la mise en œuvre des solutions retenues.**

### **Lieu stratégique d'organisation**

Toute l'argumentation repose au départ sur l'appréciation selon laquelle le **lieu stratégique de syndicalisation** se serait déplacé de l'entreprise vers le territoire.

Parce que l'entreprise serait devenue une entité trop instable.

Or, ce qui fonde la tradition d'organisation de la CGT, c'est la considération du fait que l'entreprise est le lieu stratégique d'affrontement entre le capital et le travail.

Et qui détermine le socle de l'architecture organisationnelle.

C'est cela qui fonde la qualification de la CGT comme syndicat de "masse et de **classe**".

Les mutations économiques et sociales affectent-elles ce principe stratégique ? **Evidemment NON !**

Car l'instabilité de l'entreprise n'efface pas la pérennité du rapport

d'exploitation et de la confrontation entre les intérêts des salariés quels que soient leur statut ou leur absence de statut et celui des actionnaires et des donneurs d'ordre.

Et ce glissement stratégique n'est-il pas l'indicateur d'une orientation d'accompagnement du système en lieu et place d'une orientation de lutte de classe ?

**De ce point de vue, les modifications organisationnelles proposées sous couvert d'adaptation et de modernité masquent mal une mutation stratégique de l'orientation même de la CGT !**

**L'autre caractéristique essentielle de la situation à l'intérieur de la CGT étant que chez beaucoup de militants, compte tenu de leur culture et de l'histoire même de la CGT, cette évolution rencontre de fortes résistances comme on a pu le constater au 49<sup>ie</sup> congrès et ensuite.**

Ce qui explique en conséquence le contenu des mesures organisationnelles préconisées en quelque sorte pour faire passer la pilule :

### **La mise en cause du fédéralisme**

La CGT est organisée selon ce principe depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, ce principe correspondant à une culture ouvrière révolutionnaire assise sur le combat de classe et l'autonomie de décision et d'initiative des structures de base.

Les statuts actuels précisent :

#### **Article 3**

La CGT est constituée par les fédérations et les unions départementales auxquelles les syndicats doivent être adhérents pour être confédérés.

Et donc, pour contourner cette autonomie et cette capacité d'initiative, la réforme prévoit que le caractère confédéré ne passe plus par les fédérations et les unions départementales mais résulte de la seule appartenance au syndicat de territoire labellisé par la direction centrale et dans l'intermède par la Commission d'affiliation.

Les fédérations étant accusées de se considérer actuellement comme propriétaires des adhérents et de gêner l'expression de la solidarité entre les salariés des différents métiers.

Sous couvert de lutte contre le corporatisme et de recherche de

confédéralisation, ce qui se mettrait en place si la réforme était adoptée, c'est en fait une centralisation extrême des décisions, afin au fond, de contourner non pas le corporatisme, mais les résistances à la stratégie d'accompagnement de la crise mise en œuvre par la direction confédérale.

### **Les identités professionnelles**

Le document de la commission ad hoc de 2009 prétend :

"Dans la plupart des activités, les identités professionnelles ont été bousculées, transformées par le progrès technique, les technologies, les modes d'organisation économiques dans l'industrie et aussi dans les services. Peut-on faire l'économie d'un réexamen de ce sur quoi notre activité syndicale est construite ?"

L'argument vient en complément de celui sur la mutation de l'entreprise pour justifier aussi, la migration vers le territoire et l'organisation du syndicat de base, non plus sur le critère du métier.

Or de nombreuses enquêtes montrent que là où la CGT résiste le mieux, c'est précisément là où elle est structurée sur la base du métier !

"En effet, la CGT tend à disparaître des lieux du travail, sauf là où elle organise des professions, c'est-à-dire là où les syndicats sont fondés sur des solidarités étroites qui ne sont pas sans rappeler l'ancien compagnonnage ..."

"La CGT, organisation et audience depuis 1945" D. ANDOLFATTO et D. LABBÉ  
Paris ? La Découverte 1997

### **La place et le rôle des UL et des UD**

Et même si l'on acquiesce à l'idée que le territoire serait devenu l'élément décisif, pour envisager des modifications de l'organisation de la CGT, comment expliquer la mise en cause du rôle, des missions des UL et des UD ?

N'est-il pas dans leur rôle depuis déjà longtemps de coordonner l'action sur un territoire donné ?

N'ont-elles pas pour fonction de ne pas laisser isolés les syndiqués, de les rassembler, de les organiser, de gagner de nouvelles bases ?

Les locaux des UL et des UD ne sont-ils pas déjà – et dans les luttes

et au quotidien – des endroits de référence, de rencontre, de solidarité et un repère hautement apprécié, bien au-delà des seuls syndiqués d'ailleurs ?

Qu'il faille améliorer, conforter, renforcer ces interventions, nul doute.

Mais pourquoi procéder à une déstructuration/restructuration d'ampleur sinon pour d'autres motifs que ceux qui sont invoqués ?

### **Un accaparement du pouvoir**

Nous l'avons dit dès le début de ce texte, toute organisation, toute structure reflète la distribution du pouvoir en son sein.

Et donc toute restructuration reflète une volonté politique de redistribution du pouvoir de décision.

Ne pas le dire, c'est à coup sûr en dissimuler l'enjeu !

Dans la réforme envisagée, la remise en cause du fédéralisme, du rôle des UL et des UD au prétexte des mutations économiques et sociales et au nom de la confédéralisation nécessaire des revendications et des pratiques cache et aboutirait en fait à une centralisation considérable du pouvoir de décision dans la CGT.

Complément structurel de la réforme des cotisations (cogétise) qui centralise également la distribution des moyens, les conditions seraient créés pour une mise au pas et une normalisation réformatrice de l'ensemble de la CGT !

Mais nous ne sommes pas les seuls à avoir remarqué qu'un train peut en cacher un autre :

"On doit se demander en particulier si pour la confédération CGT, les fédérations ne disposeraient pas de trop d'autonomie depuis que le PCF et la culture communiste ne sont plus là pour assurer la discipline interne et relayer fidèlement les mots d'ordre définis au sommet.

En outre, le CCN (le Comité confédéral national, qui réunit les dirigeants des fédérations et des unions territoriales) est devenu - pour les mêmes raisons - assez peu sûr sinon incontrôlable. On l'avait bien vu, en 2005, lors de la mise en minorité - qui reste historique - par le CCN du secrétaire général concernant l'attitude à adopter lors du référendum sur le traité constitutionnel européen. Cela peut expliquer en partie le projet de consolider la CE (Commission exécutive), organe plus resserré et plus étroitement dépendant du Bureau confédéral.

La transformation organisationnelle n'a donc pas pour motivation exclusive la syndicalisation. Cela touche aussi à la distribution du pouvoir dans l'organisation. De l'avis même de ses initiateurs, il s'agit de favoriser la « confédéralisation », ce qui suscite certes des critiques internes, mais se justifie aussi pour des raisons de professionnalisation de l'organisation et d'efficacité.

De ce point de vue, la CGT a bien le « modèle » CFDT en tête. L'entreprise de médiation et d'expertise qui est visée doit supplanter un militantisme plus classique, plus désordonné et, plus encore, supplanter des organisations - syndicats d'entreprise ou fédérations - qui conserveraient une trop grande autonomie quand elles ne constituent pas de petites baronnies. "

Extrait d'un article de l'Institut Supérieur du Travail

18 Décembre 2009

## Mettre en échec cette réforme !

Cette réforme vise donc et à une concentration du pouvoir de décision au sommet et à imposer à toute la CGT une orientation réformiste d'accompagnement du système et de la crise.

Ce tournant réformiste date pour l'essentiel des années 1990.

D'une période de fort affaiblissement syndical et après l'effondrement des pays du « socialisme réel », du triomphe sans partage du « néo-libéralisme » imposant ses normes, ses règles à l'ensemble de la planète, sa domination et celle du capitalisme financier.

C'est la période où triomphait aussi le thème de la fin de l'histoire et du seul, unique et efficace modèle d'organisation de la société.

Le camp occidental, l'Union européenne sortaient vainqueurs de la guerre froide.

Alors, pour un certain nombre de dirigeants, la seule voie réaliste pour le syndicalisme était celle d'une adaptation au système, celle d'un syndicalisme de service, d'accompagnement et d'acceptation de l'économie de marché et de la concurrence, d'intégration enfin dans l'Union européenne et d'adhésion à la Confédération Européenne des Syndicats.

Et c'est effectivement cette trajectoire qui explique le « dérapage » de la direction confédérale en 2005 à propos du Traité constitutionnel.

**Vingt ans plus tard**, le mythe de l'efficacité du capitalisme et donc de la nécessité de s'y adapter s'effondre.

La crise systémique qui l'affecte étale les plaies du système : concentration des richesses comme jamais, appauvrissement de masse de plus en plus grand des travailleurs au Sud comme au Nord, remise en cause systématique et impitoyable de toutes les conquêtes issues de la Deuxième Guerre mondiale et de la Résistance, dégradation considérable de l'environnement, multiplication des conflits et des guerres d'agression comme en Irak et en Afghanistan !

L'effondrement du système financier a été évité au prix d'une intervention massive des Etats et d'un renflouement massif des banques.

Et la facture est à présent présentée aux peuples et aux travailleurs au travers de plans de rigueur drastiques et profondément injustes imposant les ajustements structurels chers au FMI et à l'UE, les privatisations et le recul considérables des services publics.

Que reste-t-il donc du « grain à moudre » promis aux

réformistes accompagnateurs du système ?

Rien, sinon le sang et les larmes et la fonction pour un syndicalisme réformiste de contenir la colère des travailleurs et des peuples !

Voilà donc où nous en sommes !

Mais des peuples se lèvent pour contester cet ordre, cette politique et ses conséquences !

**Rien n'est joué !**

La mise en œuvre effective de la réforme proposée implique une modification fondamentale des statuts de la CGT ; **ce qui renvoie donc la décision majeure au 50<sup>e</sup> congrès.**

Personne n'est propriétaire de la CGT et ses orientations et son avenir appartiennent à l'ensemble des militants !

Il est donc temps de se saisir du débat afin qu'il porte sur le fond et par conséquent sur les orientations même de la CGT dans le combat de classe.

Même, et surtout, si les dirigeants confédéraux actuels en nient l'existence, en le désignant comme extérieur à la CGT !

Et c'est à partir de ce débat, que le FSC vous appelle à rejeter cette réforme des structures de la CGT et à empêcher résolument sa mise en œuvre !

Pour l'avenir de la CGT et celui du syndicalisme de classe dans notre pays, c'est-à-dire pour l'intérêt fondamental des travailleurs !

***Le Front Syndical de  
Classe***

***mars 2011***



## Echos du débat dans la CGT

### Interventions au 49<sup>e</sup> Congrès

#### **MARC WOJTOWICZ, FNME, Essonne.**

Au centre d'essais atomiques, il y a 8.000 salariés, dont 5.000 sous statut CEA et 3.000 sous-traitants.

La sous-traitance se développe dans les entreprises, et avec elle la dégradation des conditions de travail. On est très loin du principe à travail égal / salaire égal. Le recours à la sous-traitance bondit d'autant plus que les donneurs d'ordres se concentrent sur les activités stratégiques qu'ils considèrent comme stratégiques ou sur celles qui possèdent une haute valeur ajoutée. Les salariés de la sous-traitance ont un énorme besoin de s'organiser syndicalement, comme il existe un même besoin des UL. Le recours à un syndicat de site n'est pas forcément la bonne solution, je crains que les syndicats de sites ne cèdent à un certain paternalisme. **L'efficacité n'existera que s'il fonctionne avec l'interpro, UL comme UD.** Cela me semble engager les UL. Mais il existe aussi des disparités entre UL, quant aux moyens financiers et militants. Chaque militant doit s'interroger pour savoir ce qu'il fait avec l'interpro.

#### **Pour CHRISTOPHE,**

Les difficultés que nous rencontrons tous nécessitent des unions locales fortes. Les UL et les syndicats constituent le socle et la fondation de l'édifice CGT. La question du regroupement des isolés se pose pour plus d'efficacité

#### **Un militant de la FAPT Eure-et-Loir**

fait part de ses doutes, en deux minutes. Un bouleversement est en route :

l'amendement qui présentait les UL et UD comme un élément majeur et structurant, a été repoussé, or ce sont les statuts. Il pense que les grandes mobilisations de 1995 ou de 2006 sur les CPE ont été réussies en s'appuyant largement sur les UL et UD, qui sont un élément majeur dans ces mouvements. La Fédération de la communication serait dans les tuyaux, pour y fusionner La Poste, les télécoms, l'imprimerie, la presse, l'information (Filpac), etc., on risque de déstructurer ce qui existe. Il ne votera pas cette résolution.

#### **STÉPHANE de Mulhouse**

rebondit sur les propos de l'intervenant précédent. Oui, les UL et les UD ont un rôle majeur et structurant, mais cet amendement a été rejeté. Il devrait être présenté et soumis au vote du congrès. Ce qui serait de nature à rassurer les militants, si le congrès est appelé à se prononcer dessus.

## Débats dans les autres instances

### Intervention de l'USTM

Flandres/Douais/Dunkerque lors de la rencontre du 16/02/11 avec l'UD Nord sur les règles de vie de la CGT.

Comme chacun d'entre vous nous avons pris connaissance du dernier rapport de Philippe LATTEAUD lors du dernier CCN des 03 et 04 février 2011, et de la volonté d'accélérer la mise en œuvre des résolutions adoptées au 49 e congrès de la CGT, sur l'organisation, le fonctionnement et les règles de vie de la CGT.

Laisser croire que l'efficacité du syndicalisme et sa crédibilité seraient liées à un problème de fonctionnement et ou d'une structuration de la CGT qui ne serait plus adaptée à la situation du salarié et de l'évolution du salariat, non seulement pas acceptable mais en grande partie faux, pire entretenir l'idée que l'échec du conflit sur les retraites en 2010 serait dû à tout cela, ce serait vraiment tromper le Corps Militant, ou s'interroger sur la capacité de nos dirigeants à bien mesurer les enjeux, ce qui serait très inquiétant pour l'avenir de notre organisation.

La région métallurgie au cours du congrès confédéral s'est largement exprimée en opposition complète sur les orientations confédérales ;

En clair ;

- c'est la remise en cause des syndicats professionnels
- remise en cause du fédéralisme
- la mise en place de syndicats interprofessionnels s'inscrit dans la dissolution de nos unions locales

Cette orientation se fonde dans le cadre de la régionalisation voulue par le gouvernement et l'Europe via la CES, tout serait concentré sur une région interprofessionnelle avec un pouvoir de décision et contraire aux règles de la démocratie.

Une nouvelle fois nous sommes repartis sur des nouvelles journées d'actions sans

lendemain et sous l'égide de la Confédération européenne syndicale qui épouse les réformes imposées par le grand capital.

Notre adhésion avait pour but de gagner la CES, aux valeurs de classe de la CGT, aujourd'hui nous dressons malheureusement le bilan inverse, d'une CGT dans son mode d'organisation et de ses orientations réformistes qui se fonde dans le syndicalisme et modèle européen.

La stratégie de lutte sur les retraites en est un exemple ! Comment en ayant des mobilisations plus importantes qu'en 1968 nous avons accusé un recul historique par la remise en cause de la retraite à 60 ans !

L'unité du syndicalisme rassemblé de sommet nous a cantonnés sur des journées d'actions sans lendemain avec comme exigence l'ouverture de négociation mais sans blocage du pays, déphasé des revendications et l'expression de masse du monde du travail.

Dans les manifestations les slogans ;

- c'est le retrait de la réforme du gouvernement Sarkozy
- grève reconductible avec blocage de l'économie

avec sur fond de toile le mal être, causé par des licenciements massifs, la baisse du pouvoir d'achat, l'augmentation du chômage etc..

La syndicalisation est directement liée à la réponse aux besoins, et à la satisfaction des revendications, encore faut il être porteur des revendications claires, là également et au nom du syndicalisme rassemblé rien n'est mis en évidence avec des repères clairement établis.

La question de l'avenir de nos industries pose la question des convergences intérêts entre les professions, métallurgie, chimie, transport, cela ne doit pas se traduire par la remise en cause de l'identité professionnelle, mais par les actes de direction syndicale, proposition de luttes à partir des revendications des travailleurs, qui de part la nouvelle démarche syndicale sont renvoyés dos à dos.

Aujourd'hui encore il faut attendre la 5

réunion de discussion avec le patronat sur les retraites complémentaires, pour que les directions syndicales confédérales se posent la question d'une nouvelle journée d'action, de même la lutte des ports et docks sur la pénibilité, croyez vous qu'ils soient les seuls à qui le problème est posé? Quelle proposition d'action?

La question du renforcement des structures de proximité est posée plus que jamais, lors de notre assemblée de rentrée, avec la présence de 400 militants de la métallurgie, toujours mobilisés plus que jamais non pas et seulement contre les coups portés contre le monde du travail notamment par le démantèlement de nos industries, mais surtout et dans le cadre de notre congrès fédéral, réaffirmer notre volonté de militer pour un syndicalisme de classe, avec comme point d'appui des avancées sociales comme l'augmentation du pouvoir d'achat de 300€ net la retraite à 55 ans de ne rien relâcher à notre démarche revendicative, et l'élévation des luttes, véritable baromètre pour enregistrer de nouvelles adhésions

**Pascale Montel** secrétaire générale de l'USTM Flandres/Douais/Dunkerque.

\*\*\*\*\*

**15e conférence régionale de l'Union  
Régionale Ile de France (URIF CGT)  
des 12 et 13 janvier 2011**

**Report de la décision sur la modification  
des statuts de l'URIF**

Un des enjeux majeurs de la conférence se concentrait sur les propositions de modifications des statuts de l'URIF (adoptés par le comité régional le 1er octobre 2010). Les modifications devaient être votées mais suite à la discussion qui s'est menée, aux objections et aux interrogations soulevées par la majorité des délégués qui se sont exprimés, la direction de l'URIF a été obligée de reporter la décision de modifier les statuts.