

Une CGT à l'offensive pour des conquêtes sociales

Bulletin n°4



XII^e Congrès FEDERATION DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES
6 au 10 octobre 2025 _ GRUISSAN *la* **cgt**



263 rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex - France - Tél. : + 33 (0) 1 55 82 89 41 / + 33 (0) 1 55 82 89 44
Fax. : + 33 (0) 1 55 82 89 42 - Courriel : fsetud@cgt.fr - Site : www.soc-etudes.cgt.fr
Facebook : <https://www.facebook.com/fsetud> - Twitter : <https://twitter.com/FSETUD>





Depuis notre dernier congrès, le contexte politique et économique a évolué et avec lui, les luttes et les initiatives qui viennent renforcer la détermination et l'engagement de celles et ceux qui composent la fédération.

Les sujets et les enjeux n'ont pas manqué : le gouvernement a maintenu et accéléré ses attaques contre les droits des travailleur-se-s malgré une forte résistance (contre la réforme des retraites). La crise inflationniste récente n'est que la manifestation de la prédation du capital. Mais ses conséquences sont, à l'autre bout, pour les travailleur-se-s, violentes : perte de pouvoir d'achat, dégradation des services publics, emploi fragilisé, dégradation des conditions de travail et de vie, etc. Le gouvernement, toujours prompt à mettre en place les conditions qui satisfont le patronat, enchaîne les réformes sociales agressives contre tous nos conquies sociaux obtenus par la lutte. Ainsi, la réforme des retraites a été imposée par un énième 49-3 au mépris d'une longue mobilisation de 14 journées de manifestations atteignant jusqu'à 3 millions de personnes et du rejet toujours actuel et massif de la classe travailleuse.

En plus des retraites et de la paupérisation de celles et ceux qui ont cotisé toute leur vie de travail, à rebours des tendances sociétales, le gouvernement impose un allongement du temps de travail aussi bien à travers l'élévation de l'âge de départ légal à la retraite que, de manière indirecte, avec les largesses concédées aux patrons concernant les dépassements d'horaires ou encore les organisations de travail atypiques. De toute part, le travail est attaqué : emploi, salaire, temps de travail, protection sociale, assurance-chômage etc.

L'objectif visé est un recul des droits pour toujours satisfaire le capital. Ces mesures viennent creuser les inégalités et accentuent la précarité, la vulnérabilité, notamment

Introduction

des femmes qui sont les plus assujetties au temps partiel et aux carrières hachées. Tous les peuples dans le monde font les frais de ces logiques de prédation qui ont des conséquences néfastes pour les femmes, les hommes et l'environnement. Des conditions de vie toujours plus dégradées se conjuguent avec restriction des libertés, remise en cause de toute dignité et dérèglement climatique.

La course au profit se traduit par des attaques contre les garanties collectives et les quelques libertés démocratiques que les gouvernements successifs n'ont pas réussi à supprimer partout dans le monde. Cette course à l'échelle planétaire épuise les ressources naturelles et met en danger la planète, ou plutôt l'avenir de ses habitants et des générations futures tant le capitalisme mondialisé conduit à une transformation toxique de l'habitat que constitue notre planète pour les êtres humains.

La guerre en Ukraine a mis au jour eu le mérite de mettre au jour de la manière la plus crue qui soit la prédation capitaliste à l'œuvre sur le partage des richesses de l'Ukraine entre les deux anciennes – mais toujours très actives – super puissances mondiales. Le génocide du peuple palestinien et le niveau de destruction inégalé de la bande de Gaza, privant volontairement deux millions de personnes, dont un million d'enfants, des moyens de subsistance les plus élémentaires, renvoie aux peuples du monde l'image saisissante de la violence et de l'inhumanité dont se rend coupable ce système, le gouvernement israélien et les gouvernements qui le laissent faire.

La France est complice de ce génocide, et nos entreprises travaillent bien souvent pour des acteurs majeurs de l'armement Français (Thales, MBDA, Dassault, Safran, etc.) qui fournissent des systèmes à Israël pour fabriquer ses bombes, par la suite larguées sur les hôpitaux, les écoles ou les camps de réfugié-es. Nous devons nous opposer, dans nos entreprises, contre cette guerre montée de toute pièce avec pour but l'éradication des Arabes vivant en Palestine, et les conquêtes

territoriales au Proche Orient par un état colonial.

Avec l'élection de Trump, la politique géopolitique et stratégique mondiale s'inscrit dans une ère de tous les dangers, attaquant le droit international en faisant prévaloir la force, le recul des droits sociaux et démocratiques, et une logique de domination et de prédation des peuples décomplexée.

La Fédération s'opposera à l'augmentation des budgets militaires et à la généralisation des guerres, au nom desquelles les gouvernements nous demandent de sacrifier nos revendications, de réduire les dépenses sociales, le budget des hôpitaux, des écoles et des services publics, et de repousser encore davantage l'âge de départ à la retraite. Le capitalisme mondialisé n'a aucune hésitation lorsqu'il s'agit de déployer ses logiques impérialistes pour mieux contrôler des accès au marché, accaparer les matières premières au prix du développement de la pauvreté et des inégalités, des guerres et du soutien à des gouvernements dictatoriaux. Le monde compte aujourd'hui plus de 50 conflits auxquels s'ajoutent les situations inadmissibles telles que celles faites au peuple Kanaky et aux camarades des colonies pour n'évoquer que quelques exemples « français ». Le patronat réussit aussi à multiplier les institutions lorsqu'il ne peut s'approprier la décision de celles existantes, pour mieux écraser les travailleur-se-s. C'est notamment le cas de l'Europe.

Ainsi, loin de la communication qui veut laisser entendre que le capitalisme serait désormais responsable, socialement et écologiquement, la loi du marché et la recherche inconditionnelle et sauvage des profits demeure son invariant... tout comme la mise en concurrence des êtres humains et des territoires. La loi immigration introduite par Darmanin s'inscrit dans cette logique, et met en place un système entraînant une grave précarisation du droit de séjour avec des conséquences importantes sur les travailleur-se-s.

Les réformes voulues sur l'assurance chômage s'inscrivent dans cette ligne. Réforme après réforme, le gouvernement entend faire la guerre aux chômeurs et non au chômage. La baisse des droits dans le contexte économique tendu que nous connaissons avec les

nombreuses défaillances d'entreprises n'aura pour effet qu'un appauvrissement généralisé de celles et ceux qui perdent leur emploi. Seule une mobilisation peut empêcher la disparition de nos droits et la conquête de nouvelles garanties.

C'est sous couvert de « dialogue social » que les « gouvernants » tentent d'imposer leur stratégie. Quand ils ne le peuvent pas, ils essayent de contourner, d'entraver, de réprimer notre syndicalisme pour nous empêcher de proposer des alternatives. Remettre en cause systématiquement notre organisation pour mieux discréditer l'action collective et la capacité à obtenir la satisfaction des revendications du monde du travail restent les principaux piliers de la guerre que nous mènent les gouvernements et le patronat, en plus d'une répression syndicale renforcée, avec l'aide des gouvernants.

Les trop faibles participations des salarié-es aux élections professionnelles en sont une des illustrations. Mais ici, c'est aussi la question des luttes et tout particulièrement des luttes victorieuses qui nous est posée. Nous n'obtiendrons rien si nous ne sommes pas capables de mobiliser les salarié-es. Pour revendiquer et gagner, nous n'avons d'autre choix que de débattre avec les salarié-es pour l'action collective. Il faut tout faire pour syndiquer et amener les salarié-es à discuter de nos analyses et nos propositions.

En continuant les politiques antisociales menées par les gouvernements successifs précédents, la casse sociale s'accélère en entravant toute forme de contestation et désespère nombre de citoyen-ne-s qui, de guerre lasse, sont de plus en plus nombreux-ses à s'orienter vers un vote rassemblement national, qui peut être contestataire mais également le fruit de logiques de repli sur soi.

Face à l'expansion politique de l'extrême droite soutenue par les gouvernements successifs et de plus en plus par le déploiement de politiques inspirées de leurs idées au sein même des gouvernements Macron comme dans le cas de la loi immigration par exemple, la CGT a poursuivi ses combats pour un monde plus juste et plus solidaire.

Elle est restée déterminée à combattre leurs idées, les pratiques des forces d'extrême droite

en dénonçant leurs mensonges, leurs impostures et leur dangerosité. Ces forces ne servent en réalité que les intérêts du capital. Racistes, antisémites, xénophobes, antidémocratiques et antisociales, l'extrême droite dans toute sa diversité doit être combattue sans relâche. Notre détermination dans ce combat est totale et s'est pleinement exprimée depuis les derniers résultats aux élections européennes et législatives de l'été 2024.

Il faut aborder la période en assumant toutes nos responsabilités, la CGT ayant un rôle irremplaçable à jouer pour mener non des discussions de salon mais des combats à la hauteur des enjeux qui gagnent en détermination et en capacité d'élargissement.



1. Combattre l'exploitation capitaliste, ses modèles économiques et leurs répercussions

1.1. Lutter pour l'emploi, sous statut CDI

1.1.1 _ Les 40 années d'échec du néolibéralisme à résoudre la crise du capitalisme fournissent à l'extrême-droite un terrain fertile. Cette période a favorisé l'idée d'un appauvrissement et d'un déclassement économique inéluctable de la France : l'idée que la croissance économique est de l'histoire ancienne et que les entreprises n'ont plus les moyens. Et avec elle, celle que la taille du gâteau ne peut plus s'accroître, faisant admettre que chaque nouvelle partie prise par le voisin, c'est-à-dire les immigrés, les privé·es d'emploi, les personnels sous statut, etc. implique la diminution de la sienne sans jamais interroger le coût du capital et les choix opérés en matière de politique économique et sociale.

1.1.2 _ C'est le capitalisme en crise structurelle qui produit le chômage de masse. Il ne découle pas de l'impossibilité de produire ou d'écouler les marchandises produites, mais bien des niveaux aberrants de rentabilité exigés par le capital. Rapportés à la population active, le nombre des demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues, atteint un plateau haut en France : le taux de chômage global avoisine les 20 % depuis 2013. Il est de 19 % au troisième trimestre 2024. Ainsi un actif sur cinq est actuellement en recherche d'emploi en France. C'était 12 % avant la crise de 2008.

1.1.3 _ Depuis plusieurs décennies, se multiplient les plans d'austérité, ayant pour conséquence une précarité développée et organisée. La chasse aux profits se fait au détriment de la classe travailleuse sous deux aspects : la baisse des droits et la précarisation économique. Aidée par les gouvernements successifs, la législation est taillée sur mesure par les politiques antisociales du gouvernement qui se traduisent par des augmentations de productivité, de charge de travail, de précarité et à l'autre bout,

une stagnation des salaires qui ne permettent plus de vivre après la période inflationniste récente. Ce travail de sape est mené au niveau du statut même de ce qu'est le travail salarié·e. Ainsi, la réforme du chômage contre les travailleur·se·s privé·es d'emploi constitue une campagne massive de déstabilisation du salariat à travers le fait d'imposer aux plus fragiles des emplois et conditions associées intenable, tels que des emplois si éloignés qu'ils demandent des moyens de locomotion trop onéreux pour les populations les plus exposées ou encore en imposant des heures de travail aux bénéficiaires du RSA, sans rémunération ni reconnaissance du statut de travailleur.

1.1.4 _ La politique budgétaire irresponsable menée par Emmanuel Macron depuis huit ans avec ses baisses d'impôts à répétition pour les plus riches et ses innombrables cadeaux fiscaux aux grandes entreprises n'a entraîné aucune relance de l'activité économique. Pourtant, elle est systématiquement renouvelée et étend les aides publiques. Pourtant, dans un contexte de hausse significative des taux d'intérêts, l'état des finances publiques est plus que dégradé, les défaillances d'entreprises, souvent endettées et jusque-là maintenues sous perfusion de l'argent public, sont annoncées quasiment tous les jours. À l'heure où nous écrivons ce



document d'orientation, le gouvernement a promulgué une loi le 14 février 2025 qui établit la possibilité de négocier des accords d'activité partielle longue durée Rebond (APLD -R) pour aider les entreprises à faire face à des difficultés économiques. Pour rappel, l'APLD permettait de faire financer à 70% par l'Etat le salaire de celles et ceux qui ne pouvaient travailler du fait du confinement. L'Etat se propose donc de remettre en œuvre ce dispositif sans aucun engagement du patronat. Aucune restriction n'est envisagée, seule condition d'accès, l'existence de difficultés économiques qui ne sont pas difficiles à caractériser.

1.1.5 _ Cette mesure, initialement déployée pour faire face aux confinements, et qui a constitué un prétexte du report de l'âge de la retraite de la réforme 2023, est de nouveau mise en œuvre, pour la plus grande satisfaction du patronat, qui ne s'est pas privé de bousculer les agendas de négociation pour mettre le sujet sur le tapis en vue d'obtenir les bénéfices de cette nouvelle « cash machine ». Ainsi des secteurs qui ont pu connaître des croissances à deux chiffres jusque l'an dernier, comme c'est le cas des entreprises du numérique, au grand bénéfice des actionnaires du CAC 40 qui ont engrangé sur la période des bénéfices record, sont en passe d'obtenir de nouvelles largesses sans limitation ni aucun engagement. Le risque, pour le plus grand nombre, est de voir ce sujet servir de prétexte à de nouveaux reculs sociaux et démocratiques. Plusieurs grands groupes entreprennent de traiter de cas individuels de salarié-es plutôt âgés et en intercontrat par des ruptures conventionnelles, des licenciements pour cause réelle et sérieuse.

1.1.6 _ Même dans des secteurs où la croissance reste une réalité, le contexte global et la potentielle perte possible de contrats liés aux difficultés des donneurs d'ordre sont des prétextes commodes pour obtenir de nouvelles aides cossues tout en justifiant des politiques antisociales, des restructurations d'entreprise qui entraînent une baisse du volume d'emploi pour soutenir le développement de l'activité, et ainsi une productivité accrue, une dégradation des conditions de travail, le tassement des salaires et des attaques contre la protection sociale, qu'il s'agisse des complémentaires

santé comme de la prévoyance (assurant les risques lourds comme l'invalidité ou le décès) – à travers une hausse du coût pour les salarié-es et une baisse des prestations couvertes.

1.1.7 _ Le patronat pressure le niveau de l'emploi, en détruisant à chaque à-coup les postes plutôt que d'accompagner les salarié-es vers les activités plus porteuses pour privilégier le recrutement de nouveaux salarié-es, plus jeunes et mieux formés, selon les cas. Pourtant, dans nos branches, il continue de soutenir qu'il ne parvient pas à recruter. Les gouvernements Macron successifs ont offert aux entreprises des moyens considérables à travers l'apprentissage notamment. Cet argument n'est qu'un autre prétexte pour mettre les travailleur-se.s sous tension.

1.1.8 _ Les attaques pèsent sur le niveau de l'emploi et sur le statut. De plus en plus, à la faveur de l'organisation en mode projet, les directions d'entreprise, encouragées par leurs conseils en tout genre – consultant en organisation, droit etc.-, se développent des organisations où autour d'un projet, se greffent nombre de personnels aux statuts très différents : sous-traitants, indépendants, salarié-es porté-es, auto-entrepreneur-es, prestataires et salarié-es en CDI, salarié-es à temps partiel contraint qui, de surcroît, n'ont que peu d'opportunités de pouvoir se rencontrer au regard de l'éparpillement de l'ensemble des travailleur-se.s sur un même projet sur l'ensemble du territoire et dans différentes entreprises.

1.1.9 _ En plus de l'emploi et du statut salarial, les conditions de travail sont également affectées, à travers la hausse non mesurée de la charge de travail. Les femmes sont particulièrement exposées.

1.1.10 _ Ainsi, les attaques contre les CDI demeurent d'actualité, les projets et contrats étant déployés en faisant appel à des travailleuses et travailleurs sous statuts différents, CDI, contrats précaires, sous-traitance, indépendants, les restructurations jouant des transferts d'activité à l'étranger, vers des pays à bas coûts salariaux et de plus en plus, plus conciliants avec les géants de la Tech

et le déploiement incontrôlé de l'Intelligence Artificielle, notamment dans le secteur des prestataires de services, celui des Bureaux d'études ou encore dans certaines professions juridiques.

1.1.11 _ Il y a une recherche de rentabilité qui entraîne à la fois, avec un certain nombre de modèles, le départ en partie de l'activité vers l'offshore, la sous-traitance, des organisations de travail et de temps de travail dégradés et l'éparpillement sur le territoire, ce qui casse les structures de représentation collective par ailleurs ; mais aussi une forte accentuation et une détérioration des conditions de travail avec des déplacements forcés, un empiétement sur le temps privé etc. et de plus en plus des répercussions sur les conditions salariales telles que le statut CDI. Les départs contraints des salarié-es sont moins liés avec les effectifs et le volume global de l'activité qu'avec la mission stricto sensu sur laquelle ils étaient positionnés (se rapprochant de l'exercice réel d'un contrat de mission). Associée à la concurrence tronquée dans les secteurs des ESN, les pratiques managériales flirtent aussi avec le délit de marchandage voire le prêt de main d'œuvre.

1.1.12 _ Dans les branches des bureaux d'études, de l'expertise comptable, et des prestataires de service, les organisations patronales ont profité de la loi pour initier des négociations sur la classification.

1.1.13 _ Dans toutes les branches, il apparaît que la démarche proposée vise des objectifs qui sont aux antipodes des nôtres : définir dès le départ, une méthodologie qui va entraîner nécessairement la négociation sur le chemin visé par le patronat pour réduire le nombre de niveaux sur les premiers échelons de la grille, classer les emplois et non les salarié-es, pas de prise en compte de la qualification bien qu'elle soit un droit d'entrée pour de nombreux métiers, éviter toute reconnaissance de l'ancienneté, tout engagement d'évolution professionnelle etc... tout ce qui constitue l'inverse de nos revendications et sont au coeur de la confrontation qu'une telle trajectoire impose.

1.1.14 _ Face à de tels projets, le sort réservé aux plus fragiles se dégrade. C'est notamment les femmes qui subissent de plein fouet les offensives patronales et les carrières entravées au travers du temps partiel mais aussi par l'absence de progression. Plus souvent positionnées sur les métiers moins rémunérés, elles sont encore marquées par la problématique que la maternité fait peser sur les carrières, même lorsqu'elles ne deviennent pas parents.

1.1.15 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- défendre le droit à un emploi stable en CDI rémunéré en fonction de sa qualification, de son expérience reconnue dans les conventions collectives.

- Maintenir et développer la campagne sur le coût du capital ;

- Combattre les licenciements et les délocalisations ;

- Refus du délit de marchandage et du délit de prêt de main-d'œuvre dont sont notamment victimes des salarié-es de nos champs ;

- Droit à de réelles évolutions de carrières

- Imposer partout la négociation sur les carrières et l'égalité, sur ce sujet entre les femmes et les hommes. Rien ne justifie que les femmes ne bénéficient pas de promotion entendue au sens de mobilité professionnelle, ni qu'elles soient moins nombreuses à pouvoir préempter des fonctions managériales ;

- Il faut aussi imposer le contrôle et le suivi de l'utilisation des aides publiques à partir de critères définis. Il nous faut gagner la création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur est passé contre l'avis du CSE. Il faut exiger le remboursement des aides publiques versées aux entreprises qui en profitent pour rémunérer leurs actionnaires.

- Concernant le CIR, de nombreuses entreprises vivent littéralement sous perfusion, assistées et abusent de cette subvention qui sert in fine à financer les actionnaires. Le congrès décide de coordonner et mener toutes actions, y compris juridiques, visant à remettre en cause l'usage fait par les entreprises du CIR.

1.2. Des évolutions qui mettent à mal l'emploi, sa qualité et les conditions de travail face auxquelles il faut nous mobiliser

1.2.1 _ Les attaques patronales et gouvernementales contre les fondements de notre système social s'inscrivent dans un contexte de forte évolution. La crise sanitaire a accéléré la digitalisation des activités et des pratiques, la mise en place du télétravail, appelée de leurs vœux par nombre de salarié-es divise les collectifs, et la sortie de ChatGPT fin 2023 accentue également les évolutions en cours. La « pseudo » révolution numérique et le développement de l'Intelligence Artificielle sont ambivalents : porteurs de projets émancipateurs, ils peuvent aussi produire des reculs sociaux et démocratiques, à travers la transformation de l'emploi, des conditions de travail, du management, du contrôle etc.. C'est dans ce cadre que la CGT s'est emparée de cette question afin que les progrès technologiques ne soient pas accaparés par le capital. Les travailleuses et travailleurs doivent se doter des moyens d'intervention nécessaires pour faire échec aux prétentions patronales et gouvernementales, prétentions qui visent à formater la société pour les besoins du capital.

1.2.2 _ L'Intelligence Artificielle est une programmation algorithmique qui cherche à imiter ou à reproduire certains comportements humains. Les systèmes d'intelligence artificielle, quel que soit leur niveau de complexité, deviennent de plus en plus présents dans nos vies, ainsi que dans la société donc dans le travail. On attend de plus en plus des salarié-es d'être en capacité d'utiliser ChatGPT ou un équivalent sans jamais leur avoir fourni quoi que ce soit, pas même une formation par exemple. C'est avant tout un outil qui dépend de la programmation qui l'a élaboré, définie elle-même par rapport à des objectifs, à la main de ceux qui décident, c'est-à-dire les capitalistes, dont ceux de la Tech et de leur déclinaison dans les entreprises qui entendent le mettre en place.

1.2.3 _ L'organisation du sommet sur l'IA à Paris en février 2025 a montré que ce sujet se discutait surtout entre les grands groupes, sans que jamais ceux qui allaient la déployer et en subir les effets ne soient associés,

c'est-à-dire les acteurs réels du monde économique dont les syndicats. Ainsi, le débat entre la secrétaire générale d'UNI Global Union et le directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT), Gilbert Hounbo, à cette occasion a rapidement mis en avant les deux clans qui se sont formés sur le sujet : l'un partisan d'une « prise de risques » face à une innovation source de rendements, l'autre défenseur d'un « dialogue social » afin d'éviter de creuser certaines inégalités. Mais sur ce qui est de discuter des finalités et de la mise en œuvre de cette nouvelle technologie, pas un mot.

1.2.4 _ L'intelligence artificielle dans le cadre professionnel, modifie la façon d'accomplir notre travail et l'activité se retrouve dirigée et gérée par des nombres et par des bases de données. De longue date, en économie, il est établi que les effets des innovations technologiques sont surestimés à court terme et sous estimés à long terme. Internet en est le parfait exemple. Pour autant, une transformation économique et sociale importante est à l'œuvre. Mais derrière le vocable d'IA se cachent de nombreux enjeux, réalités et conséquences sociales très différentes.

De plus, ces IA génératives utilisent le travail réalisé par des travailleurs et travailleuses souvent précaires (graphistes, illustrateur-ices, musicien-nes, etc.) pour alimenter ses LLM (Large Language Model), ce qui constitue un vol de propriété intellectuelle et pourrait conduire à une précarisation plus forte de ces métiers, voire à leur disparition.

La CGT doit refuser au maximum d'utiliser l'IA générative tant qu'elle ne garantit pas une juste rémunération des travailleurs et des travailleuses.

1.2.5 _ La réalité c'est que l'intelligence artificielle – ou plutôt des systèmes informatiques automatisés – s'impose et se déploie à travers les outils que le numérique a développé, notamment pour collecter les données afin de les utiliser pour développer des services, faire des reporting ou suivre l'activité. Des milliards d'euros sont déjà dépensés sans aucune concertation. Or, dès qu'il y a des mutations technologiques importantes, l'employeur doit

établir un plan d'action qui est transmis pour information consultation au comité d'entreprise qui est régulièrement informé et consulté.

1.2.6 _ On ne peut nier que l'IA peut être une source de modernisation dans la science, dans la santé dans la cybersécurité, mais elle peut aussi dans d'autres domaines générer bien plus d'inquiétudes car elle ne se déploie pas dans tous les secteurs de la même manière et entraîne ses propres effets :

- suppressions d'emploi, modification du travail, transformation des compétences et de leur répartition à l'échelle mondiale,
- transformations politiques, à travers les réseaux sociaux et ce que leurs détenteurs sont en capacité d'imposer
- et les questions démocratiques autour de la presse et de la surveillance algorithmique, qui en subissent également les effets,
- jusqu'à la problématique environnementale face à des dispositifs consommateurs en ressources : matières premières, eau potable, énergie.

1.2.7 _ Au-delà de l'enthousiasme qu'elle a pu faire naître, l'IA suscite aussi des réserves en raison des potentielles menaces qui l'accompagnent. Quels emplois va-t-elle détruire ? Quelles données personnelles récolte-t-elle et où vont-elles ? L'intelligence artificielle n'accroît-elle pas le risque de désinformation, d'arnaques en ligne et d'autres fléaux d'internet à travers les vulnérabilités qu'entraîne la technologie entre la dépendance à ces systèmes et leur exposition grandissante aux attaques – piratage notamment ? Ne creuse-t-elle pas les inégalités culturelles, économiques ou générationnelles ?

1.2.8 _ On observe pêle-mêle des évolutions des métiers par petites touches, comme dans le secteur des prestataires de service où les téléopérateurs, remplacés en partie par des bots et en proie à la délocalisation d'une partie des postes, sont aujourd'hui contraints de plus en plus à ne traiter que des dossiers conflictuels ou complexes. A l'autre bout du spectre, des ingénieurs en pointe sur le déploiement de ces outils n'ont plus aucune visibilité sur l'ensemble du processus. C'est notamment par ce biais que la surveillance algorithmique s'est déployée sans aucun

réel débat si ce n'est son autorisation par l'Assemblée Nationale et le Sénat au nom de la sécurité pendant les Jeux Olympiques à Paris. D'après l'OIT, les algorithmes ne nous mettront pas tous au chômage demain mais léseront certaines catégories sociales plus que d'autres. Des emplois de bureaux pour l'essentiel... deux fois plus occupés par des femmes.

1.2.9 _ Toujours plus présents dans nos vies, dans la société et dans notre travail, ces outils sont de plus en plus omniprésents et suscitent des questionnements sur l'opacité des algorithmes, la façon dont ils sont créés, alimentés et leurs objectifs ainsi que sur l'utilisation massive des données au regard de la protection de la vie privée et surtout de l'usage qui pourrait en être fait par les travailleurs. Mais avec quelles capacités à intervenir sur le sujet ?

1.2.10 _ De surcroît, l'introduction de l'intelligence artificielle se fait de manière insidieuse dans les entreprises, avec de petites touches d'évolution sur les conditions de travail, avec des rythmes et une productivité calculés par rapport à des moyennes qui s'imposent aux salarié-es via l'outil sans même avoir recours au management.

1.2.11 _ Il faut donc investir le sujet : en effet, le capitalisme algorithmique a une forme déjà bien connue qui est le développement des plateformes. Elle transforme les chaînes de valeur traditionnelles, comme c'est le cas d'Uber, qui a chamboulé le quotidien des Taxi, de la livraison restaurative, ou d'Airbnb qui a mis à mal l'industrie hôtelière et pose question sur l'aménagement du territoire.

1.2.12 _ De plus, le management est transformé à travers l'idée qu'on peut remplacer les encadrants par une intelligence artificielle qui va guider les travailleur.se.s dans les différents process de production. Les calculs et les données imposent le cadre face auquel tout ce qui y déroge peut être mal noté sans aucune considération pour le contexte réel, mais avec des risques réels sur le niveau de rémunération et donc le niveau de vie de celles et ceux dont la note est dégradée. C'est ce qu'on appelle le management algorithmique.

1.2.13 _ Cette platformisation, vrai retour

en arrière au travail à la tâche, contre lequel se sont battus les premiers mouvements syndicaux au 19^{ème} siècle, se fait de plus au détriment des salarié·es, à qui l'on vend le mythe de l'auto-entreprenariat comme étant un modèle d'émancipation et de libération des jougs du salariat, quand il est en fait un modèle de régression sociale ultime : perte des droits collectifs, perte du caractère permanent du contrat de travail et de la protection sociale associée, perte du recours aux congés payés et aux droits au chômage, à l'assurance maladie et à la retraite par répartition.

1.2.14 _ L'IA est avant tout un outil. Tout dépend de celui qui le conçoit et l'utilise. Il faut donc une démarche revendicative à part entière, avec la question sous-jacente du contrôle. Et ça c'est un droit conquérir ! On ne peut ni ne veut supprimer le progrès. Mais il faut que le progrès technologique soit au service des travailleuses et des travailleur.se.s, avec des logiciels libres et accessibles à tou.te.s sans captation des données et sans intrusion dans la vie privée.

1.2.15 _ Ainsi, comme avec le numérique, l'IA est un outil qui, s'il regorge d'évolutions potentielles émancipatrices recèlent tout autant de limites et de dangers. Il ne s'agit pas là d'une crainte infondée, notamment pour les mouvements sociaux : le risque de coupure vis-à-vis du terrain est important, comme celui du détournement d'objectifs et de nos valeurs, par la réappropriation par des groupes mieux organisés dans la sphère numérique, de positions profondément antidémocratiques, réactionnaires, racistes, sexistes et LGBTphobes.

1.2.16 _ La question sur intelligence artificielle ne peut être totalement distincte de celle de l'environnement, au regard des enjeux qu'elle porte sur l'exploitation minière, l'accès à l'eau et sa consommation, ainsi que l'énergie et le retraitement des déchets qu'elle génère. Pour que la CGT soit identifiée comme un acteur crédible, la réflexion initiée au niveau fédéral et dans certains syndicats ou sections doit aussi se développer sur son utilisation dans nos propres pratiques. Sur le sujet de l'IA dans nos travaux syndicaux, une position fédérale est à construire à partir des réflexions qui seront

remontées par les syndiqué·es et syndicats, pour que cette position soit portée au niveau confédéral.

1.2.17 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- un droit d'intervention sur les orientations stratégiques de gestion de l'entreprise en imposant le respect des procédures d'information consultation sur l'introduction de nouvelles technologies, pour se donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et obtenir une réelle prise en compte des perspectives alternatives des salarié·es.

- le plein exercice du droit d'alerte pour permettre à la représentation des salarié.e.s d'intervenir dans un contexte de transformation.

- Contre la dualisation : accompagner l'évolution des qualifications et des métiers pour garantir la pérennité des emplois et offrir à toutes et tous des perspectives d'évolution.

- L'amélioration des conditions de travail avec nouveaux outils contre la pression sur les rythmes, la productivité et la taylorisation.

- Contre déploiement d'usages sur la surveillance : droit à conquérir sur la question du contrôle et des libertés.

- Pour que les bases qui souhaitent travailler avec des artistes puissent le faire plus facilement, étudier les pistes de partenariats possibles avec des artistes (musiciens, chanteurs, illustrateurs ou tout autre métier qui pourrait être utile pour nos travaux syndicaux), informer les syndiqué·es sur ces possibilités et aider à la mise en contact avec les artistes.

1.3. Les salaires, une priorité absolue

1.3.1 _ Les salaires sont une véritable problématique en France. Avant l'arrivée de Macron au pouvoir en 2017, ce sujet était déjà mis en avant étant donné le tassement des salaires, de plus en plus positionnés près du SMIC. Avec la crise inflationniste récente, ce phénomène s'est accentué.

1.3.2 _ Les niveaux de salaire comme les perspectives d'augmentation reculent, fragilisés par ailleurs par les annonces de crise non avérées partout, même si les conséquences sur les salaires lors des négociations sont déjà présentes partout. De nombreux minima conventionnels de nos grilles de classification

sont au mieux au niveau du SMIC voire en-deçà dans nos conventions collectives, alors même que l'entrée en poste dans les premiers niveaux demandent le plus souvent une qualification.

1.3.3 _ Le net reflux de l'inflation en 2024 (à 1,1% en septembre sur un an selon l'Insee) est une bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat, touché de plein fouet par la hausse des prix consécutive à une recherche de profits plus vorace en 2022 et 2023, mais les salaires réels n'ont pas récupéré, fin 2024 selon l'INSEE, la moitié des pertes subies durant l'épisode inflationniste. La hausse globale des salaires pendant la période inflationniste a été importante (+4% sur un an) mais insuffisante pour compenser totalement la flambée des prix (+4,9%) notamment dans l'alimentaire.

Le salaire net moyen des cadres a baissé (-2,8%) plus que celui des ouvriers ou des employés (-0,3% et -0,5% respectivement) pendant la période, ces derniers étant plus présents dans le bas de l'échelle salariale. Un-e salarié-e sur deux gagne moins de 2.183 euros nets par mois, niveau de salaire médian nettement inférieur au salaire moyen, démontrant la forte concentration des salaires dans le bas de l'échelle.

1.3.4 _ L'écart de salaire entre femmes et hommes reste important : avec un salaire de 2.508 euros net par mois, les femmes gagnent en moyenne 13,5% de moins que les hommes, un écart en baisse depuis 2022 mais qui se maintient du fait que les femmes sont davantage représentées dans le bas de l'échelle des salaires, où le pouvoir d'achat a le mieux résisté, mais ne représente que 23,5% des 1% des salarié-es les mieux rémunérés. En outre, ces chiffres corrigent l'effet temps partiel qui creuse pourtant les écarts de manière bien plus importante.

1.3.5 _ Les femmes sont fortement représentées dans les métiers mal payés, avec des contrats précaires, des temps partiels subis qui entravent le niveau de rémunération et la possibilité d'obtenir des évolutions de carrière et des augmentations (hôtesses d'accueil, centres d'appel, assistantes ...). Elles sont plus souvent techniciennes que cadres.

1.3.6 _ Les annonces concernant les augmentations, lorsque les négociations parviennent à se tenir n'indiquent que rarement ce qu'elles impliquent derrière : augmentations générales ? individuelles ? intégrant les mouvements de personnel ? les recrutements ? Autant de questions qui impliquent, au-delà de négocier l'enveloppe budgétaire et sa répartition, un travail de recueil d'informations, de définition d'objectifs : de quoi parle-t-on (augmentations générales, individuelles etc.), pour quels bénéficiaires, en fonction de quelles modalités d'attribution, de fréquence et de modalités de versement. Il nous faut être autant vigilant sur ces sujets, tant ils vont avoir de conséquences sur les bénéficiaires des mesures et les mesures elles-mêmes, que sur les niveaux négociés et ceux que les salarié-es percevront.

C'est pourquoi, là encore, il n'est pas possible de revendiquer et de négocier sans associer les salarié-es sur la constitution des revendications comme pour les mobilisations. Les campagnes salaires menées en 2023 et en 2024 ont produit des effets inégaux selon les entreprises et les secteurs. Mais elles n'ont pas encore permis d'endiguer complètement l'érosion du pouvoir d'achat et n'ont pas eu les mêmes effets partout, les plus fragiles parmi les bas salaires ayant surtout bénéficié des revalorisations du SMIC, alors que le plus grand nombre a vu son niveau de salaire se rapprocher du niveau du SMIC.

1.3.7 _ Le XII^{ème} congrès revendique :

- La hausse des salaires réels et le rattrapage de l'inflation.
- L'évolution des salaires et des qualifications en lien avec l'expérience.
- Le salaire est un élément de sortie de crise. On doit se battre pour un SMIC minimum de 2200€.

Obtenir des augmentations générales des salaires au minimum de l'inflation et une amélioration globale des rémunérations et des avantages sociaux.

- L'égalité salariale et la revalorisation des métiers féminisés.
- Le maintien du salaire socialisé et l'augmentation des cotisations patronales : défense des cotisations sociales qui financent la

Sécurité Sociale, augmentation des cotisations patronales, suppression CSG/CRDS.

1.4. Contre la destruction de nos droits sur le temps de travail, contrer la dérégulation et exiger la réduction du temps de travail

1.4.1 _ Les travailleuses et les travailleurs subissent les attaques patronales et gouvernementales à tous les niveaux : emploi certes mais aussi temps de travail et salaires. La réforme des retraites initiée par le gouvernement Macron en 2023 a en germe l'allongement du temps de travail sur l'ensemble de la vie.

1.4.2 _ Mais d'autres attaques sont en cours sur la durée annuelle, hebdomadaire et quotidienne. Le temps de travail reste encore aujourd'hui au cœur de l'affrontement capital contre travail comme la rémunération.

La réduction du temps de travail a été de tout le temps marqueur du progrès social. Mais loin d'être sécurisé, le temps de travail est aujourd'hui fortement attaqué. Et il nous faut combattre les différentes formes de négation du temps de travail, du forfait jour comme des organisations horaire qui débordent du cadre du temps de travail effectif : la déréglementation du temps de travail, des temps de repos collectifs, la banalisation du travail atypique – week-end, soirs etc.- et les amplifications des horaires, les nocturnes, ou encore le temps partiel, le forfait, certaines modalités de télétravail s'accompagnent d'attaques sans précédent sur la durée et la nature même du temps de travail.

1.4.3 _ L'état des lieux des accords conclus dans les entreprises de nos champs montrent que la plus grande partie vise à déroger aux règles légales et conventionnelles déjà peu contraignantes sur la question du suivi des temps de travail et de la charge de travail – c'est-à-dire concrètement sur les conditions de travail et leurs répercussions sur la santé des travailleur.se.s- ou encore sur le taux de majoration de ces heures et les repos associés, et ce à la baisse bien évidemment.

1.4.4 _ Sur fond de chômage, de compétitivité, de

réforme du droit du travail et d'affaiblissement du syndicalisme, l'encadrement du temps de travail risque d'être profondément modifié au bénéfice des employeurs. Les différentes crises économiques et sociales sont toujours propices à désorganiser le temps de travail en intensifiant, en déséquilibrant, la vie professionnelle et la vie privée ou encore en perturbant le rythme biologique des travailleurs. Les horaires décalés, le travail du dimanche, de nuit, des coupures, la modulation du temps de travail, les heures supplémentaires, des temps de trajet répétées sont autant de facteurs néfastes pour la santé physique et psychologique des travailleur.se.s..

1.4.5 _ Il est de la responsabilité des élu.e.s et mandaté.e.s d'aller au débat avec les travailleur.se.s pour porter leurs voix et leur choix dans l'organisation de leur travail. Notre démarche syndicale peut s'appuyer sur des principes généraux de la prévention des risques professionnels énoncé dans le code du travail dans le L 41 21-2 : « adapter le travail à l'homme, en particulier, en ce qui concerne la conception des postes, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment de limiter de travail monotone et de travail cadence et de réduire les effets de sur la santé ».

1.4.6 _ Le temps de travail implique de nombreux effets sur le quotidien des travailleur.se.s. La crise sanitaire et le télétravail ont contribué à une augmentation sans précédent du télétravail qui aurait amélioré la productivité de près de 22 % selon certaines études. La redistribution des temps libérés comme les temps de trajet et les temps cachés est une question qui doit être posée.

1.4.7 _ Nombre de recherches ont étudié le lien entre temps de travail et conditions de travail et santé. Ils mettent en lumière le fait que le temps de travail élevé et la dégradation des conditions de travail sont liés. Une partie de ces études démontre que lors d'une phase de réduction collective du temps de travail, la recherche d'une productivité indécente et les outils législatifs à disposition du patronat accentuent la flexibilité des travailleurs entraînant des organisations travail qui nuisent à la santé de ces derniers.

1.4.8 _ La durée du travail n'est pas le seul problème qui alterne la santé mais il reste un facteur de pénibilité important. Les organisations décorrélées des temps sociaux à travers les dérogations y nuisent tout autant.

1.4.9 _ En outre, au-delà de la durée en tant que telle, la productivité attendue durant ces temps, à travers la charge de travail affectée à chaque salarié-e est un élément à prendre en compte pour évaluer les conditions de travail. La prévention de la dégradation de la santé des travailleurs et toutes les questions de santé au travail en général sont des sujets incontournables pour agir véritablement dans l'organisation du travail dans l'entreprise.

1.4.10 _ Le temps de travail c'est aussi une question de rythme. Les pratiques de contrôle accrues sur le temps travail de ceux qui ne sont pas au forfait, renforcées à travers la technologie doivent être combattues. Cette intensification larvée dégrade les conditions de travail au nom d'un principe de précaution qui garnit surtout les dividendes.

1.4.11 _ Les incantations du gouvernement visant à présenter la semaine de quatre jours comme la solution idéale pour lutter contre la pénurie de personnel dans de nombreux secteurs ou encore pour lutter contre la pénibilité, n'est qu'un vaste leurre dès lors, que cette mesure n'est pas accompagnée par une réduction du temps de travail. La semaine en quatre jours du patronat permet de repenser l'organisation de travail, mais ça ne veut pas dire que concentrer le travail de cinq jours en quatre jours, avec tous les risques sur la santé, soit une panacée.

1.4.12 _ En outre, ce type de proposition de répond pas à la problématique des heures supplémentaires. En effet, il y a beaucoup à dire aussi sur l'absence de décompte des heures et sur une modulation qui invisibilisent les temps accrus réalisés par des salarié-es au forfait par exemple.

1.4.13 _ Les plus fragiles, au sein desquelles figurent de nombreuses femmes subissent de manière accrue les répercussions de la prédation capitaliste sur le temps de travail

et la productivité. Plus confrontées que les salariés hommes au temps partiel contraint, elles subissent tout autant les organisations de travail, de temps de travail et les évolutions qui entraînent un débordement du travail sur les temps privés.

1.4.14 _ La déréglementation de la durée du travail est un élément de la baisse du coût du travail. L'objectif est l'intensification du travail. Les Ordonnances Macron, en affaiblissant la représentation du personnel, par la transformation des CE en CSE, en éliminant l'instance de proximité qu'était délégué du personnel, et en supprimant les CHSCT, seules instances pouvant agir de façon efficace contre les mauvais coups patronaux, favorisent ce genre de pratique libérale.

1.4.15 _ Il faut s'organiser contre un capitalisme toujours à la recherche de nouvelles formes de dérèglement, et d'exploitation.

1.4.16 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De lutter pour la suppression du forfait jour ;
- 32 heures par semaine sans baisse de salaire.
- De se battre partout contre les hausses déclarées ou cachées du temps de travail ;
- D'imposer le décompte des heures supplémentaires et des temps supplémentaires y compris pour les salarié-es au forfait jour ;
- D'imposer, partout, la prise en compte et la mesure de la charge de travail pour en limiter les effets et imposer des recrutements et une organisation du travail plus conforme aux attentes des travailleur.se.s ;
- D'exiger partout que les temps de déplacement soient considérés comme du temps de travail effectif ;
- De disposer de moyens de contrôle accrus lorsque les temps atypiques ne peuvent être supprimés – travail de nuit, le week-end, modulation – pour limiter l'exposition des salarié-es : contrôles médicaux accrus, moyens renforcés pour permettre aux salarié-es d'éviter de trop longues expositions à ces postes en les accompagnant vers des métiers moins exposés ;
- D'imposer aux directions le respect des prérogatives des instances représentatives du

personnel pour contrecarrer le contrôle accru des temps des salarié·es ;

- C'est avec les salarié·es que nous devons mettre en exergue les surcharges de travail qu'il nous faut quantifier en termes d'emplois. Cela ne suffit pas. Nous devons continuer et amplifier notre campagne sur les 32 heures sans baisse de salaire au motif : « Travailler moins pour travailler tous ».

- Obtenir des négociations de branche sur le surtemps de trajet

- Coordonner des demandes de négociations dans les entreprises pour pousser les syndicats patronaux à négocier des accords de branche.



2. Pour une protection sociale de haut niveau

2.0 _ La contre-réforme des retraites imposée en 2023 est emblématique de l'offensive gouvernementale et patronale contre nos droits et de la mécanique implacable menée depuis plusieurs décennies par les gouvernements successifs. Les politiques que mènent E. Macron depuis 2015, avant son accession à la Présidence de la République, accélèrent cette opération de casse en privant le système social français de ses ressources de financement – exonérations de cotisations sociales et aides publiques. Malgré la forte mobilisation, les reculs sont avérés, en l'état, sur le droit à la retraite, droits des femmes et sur la possibilité réelle d'imposer des améliorations des conditions de travail.

2.1 _ Retraites : Prenons le pouvoir sur nos retraites !

2.1.1 _ Pour le système à prestations définies de 1945 contre le système à cotisations définies et la capitalisation

2.1.2 _ Grâce à la mobilisation historique de 2023 contre la retraite à 64 ans, le sujet est toujours au centre de l'actualité. Le gouvernement a été contraint d'ouvrir des concertations mais patronat et gouvernement font tout pour empêcher l'abrogation de cette réforme injuste, alors que celle-ci est finançable. Les travailleur-se-s maintiennent leur position : la contre-réforme des retraites de 2023, c'est toujours non !

2.1.3 _ Contre la propagande largement diffusée dans les médias mainstream pour soutenir gouvernement et patronat, nous réaffirmons que la retraite n'est pas un luxe : **c'est un droit à une vie après le travail, auquel on accède en cotisant. Et loin d'être une lubie, la réalité est qu'à 62 ans, un-e salarié-e sur deux n'est déjà plus en emploi.** Aussi, la retraite à 64 ans est une injustice et un non-sens qui ne fait **qu'allonger la précarité pour des milliers de senior-es enfermés entre chômage, minima sociaux, maladie, invalidité et emplois précaires.**

2.1.4 _ Alors que le Premier ministre, F. Bayrou, s'était engagé à ce que les concertations qu'il voulait initier derrière le vocable « conclave » soient « sans totem ni tabou », il réaffirme pourtant un tabou : les 62 ans. Or, les 62 ans, c'est la question centrale et ce d'autant plus que le débat s'inscrit dans un contexte où la diminution des dépenses publiques reste l'alpha et l'oméga de la politique du gouvernement avec un patronat réfractaire à une hausse des recettes publiques.

2.1.5 _ Le double discours du gouvernement, qui a tout fait pour empêcher que ces concertations ne puissent déboucher sur l'abrogation de la réforme de 2023 des retraites, s'appuie sur des pratiques malhonnêtes : un déficit caché inventé de toutes pièces, désormais démenti par la cour des comptes ; tentative de division des syndicats, par le choix des interlocuteurs ; lettre de mission impossible, en demandant de faire ce que les précédents gouvernements n'ont pas fait, à savoir remettre les comptes à l'équilibre. Force est de constater qu'un tel cadre ne peut conduire qu'à l'échec. La CGT a donc décidé de quitter les concertations et appelle les salarié-es à se mobiliser.

2.1.6 _ La problématique autour de la retraite n'est pas qu'idéologique mais tient, pour ne pas changer, à la question de l'appropriation du travail des travailleur-se-s par le Capital. Le patronat est toujours agressif sur les droits des salarié-es et des retraité-es : par opportunisme, il profite du contexte géopolitique pour tenter de d'imposer de nouveaux reculs sur les droits des salarié-es et les retraité-es au profit de grands groupes. Le gouvernement, complice, déroule le tapis rouge au patronat pour lui permettre de casser notre régime de retraite par répartition avec son projet de capitalisation au service des assureurs privés.

2.1.7 _ Le gouvernement et le patronat veulent changer la nature même du système de retraite qui repose aujourd'hui sur la prestation définie pour nous imposer un système à cotisations

définies. Et avec lui, nos garanties et droits, leur niveau et leurs conditions d'accès.

2.1.8 _ Le système de retraite actuel issu de 1945 a été pensé à « prestations définies », c'est-à-dire que les règles du système (âge de départ, carrières, dispositifs de solidarités...) sont fixées pour garantir un droit et un niveau de pension. Ces règles peuvent être modifiées par la loi, mais il faut que le gouvernement légifère au risque de se retrouver bloqué par la contestation et la mobilisation des travailleur-se-s comme par le passé. Même si le système a été dégradé par les différentes réformes, la mécanique n'a pas été changée car ce système est particulièrement solide. Les cotisations doivent évoluer pour garantir le niveau de pension des futurs retraités et des retraitées. Comme la masse salariale évolue de manière constante, grâce à la cotisation sociale le système est alimenté et ne peut pas se retrouver en faillite comme un fonds de pension tributaire du marché boursier.

2.1.9 _ A l'inverse dans un système à cotisations définies qui peut être à points, à rendement défini ou autre le niveau des pensions n'est pas garanti et ne peut être connu avant le départ à la retraite. Comme le montre l'économiste Michael Zemmour dans une tribune au Monde « les cotisations définies reviennent à fixer une fois pour toutes le niveau des dépenses (...) En cas de crise économique ou d'une génération plus nombreuse, ce sont les pensions qui vont baisser ou les assurés qui devront partir plus tard pour avoir une pension équivalente car l'enveloppe pour les retraites, elle, ne bougera pas ». Le principe d'un tel système est l'équilibre financier du régime en fonction du contexte démographique et économique qui va déterminer le niveau de pension au moment de partir à la retraite. Nous savons d'ores et déjà que d'ici 2050 les personnes de plus de 65 ans seront deux fois plus nombreuses qu'aujourd'hui, ce qui signifie dans un système à cotisations définies, des niveaux de pensions beaucoup plus faibles.

2.1.10 _ Cela signifie concrètement, dans une telle hypothèse, que parce que d'ici 2050 le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans aura doublé, le niveau des retraites, calculé

par rapport à un budget préétabli, diminuera en conséquence pour les retraité.e.s.

2.1.11 _ Dans ce genre de système la notion d'âge de départ à la retraite, voire celle du départ en retraite lui-même, peuvent disparaître puisque plus le niveau de pension est bas plus le/la salarié.e repousse inexorablement son âge de départ à la retraite. Et dans le cas où il est empêché de travailler à cause de problèmes de santé, de chômage ou autre il ne peut pas faire autrement que de partir avec un minimum pour vivre même s'il a travaillé toute sa vie.

2.1.12 _ La capitalisation et la retraite à points sont deux leitmotivs de la pensée libérale que certains syndicats dits réformistes ont déjà entériné. Le Medef et ses porte-paroles médiatiques en font une solution aux déficits programmés d'un système par répartition qui serait « à bout de souffle ». Or, la capitalisation est délétère pour le système par répartition car ce qui serait affecté aux compagnies d'assurances et fonds de pension serait perdu pour le système collectif.

2.1.13 _ De plus, elle aggraverait les inégalités, car, pour capitaliser, il faut un capital, et pour constituer celui-ci, il faut des revenus importants. Elle resterait aussi tributaire des évolutions démographiques que le système par répartition puisque, au moment de la liquidation des contrats, la compagnie d'assurances ou le fonds de pension doivent trouver de nouveaux contractants pour pouvoir verser les pensions. Là où elle est mise en place (Etats Unis, Pays Bas) elle creuse les inégalités et dépend des marchés financiers, mettant en danger les pensions en cas de crise. Le système est gravement exposé : aucune garantie de revenu, l'épargne peut disparaître en cas de krach financier, l'absence de solidarité, seules celles et ceux qui ont les moyens d'épargner peuvent se protéger, l'impact social et environnemental, ces fonds financent souvent des industries polluantes et des délocalisations.

2.1.14 _ Autre vieille lune : la retraite à points. La réforme avortée de 2019 visait à remplacer notre système de retraites par un système à points qui avait soulevé la même hostilité de

la population que la réforme de 2023. Parce qu'un système à points prenant en compte l'ensemble de la carrière pénaliserait les personnes ayant eu une carrière morcelée, les femmes sont particulièrement impactées par la discontinuité de carrière : « si toute heure travaillée contribuera à augmenter la pension, la contrepartie est que toute heure non travaillée contribuera à la diminuer ; et c'est cette contrepartie qui pèsera le plus. Le système par points dépend aussi du niveau de la valeur du point qui peut facilement être abaissé sans soulever une protestation aussi forte que la modification de l'âge de la retraite ou l'augmentation de la durée de cotisation.

2.1.15 _ La CGT défend la retraite par répartition, un système solidaire et sécurisé.

2.1.16 _ Sans scrupule ni gêne, le patronat et la droite libérale veulent imposer un « travailler plus » plus qu'aléatoire au regard du taux d'emploi des senior.e.s, et une nouvelle réforme régressive. Patrick Martin, le représentant du MEDEF a même évoqué plusieurs pistes pour concilier restrictions budgétaires et réforme, en baissant par exemple les cotisations, et en faisant davantage contribuer les retraités. Mais de quelle contribution parle-t-on ? Pour la CGT, prendre aux retraité.es pour payer les retraites, c'est une ligne rouge.

2.1.17 _ Le conseil d'orientation des retraites (COR) a établi dans son rapport de juin 2024 que l'ensemble du système de retraites connaissait un déficit, évalué à 11 milliards d'euros pour 2025 (soit 0,4% du PIB). Il prévoit que celui-ci atteigne environ 15 milliards d'euros en 2030 (0,5% du PIB) et 0,8% du PIB en 2070. La cour des comptes a apporté une partie des précisions demandées par la CGT : le retour à un âge de départ à **62 ans** nécessiterait un financement de 10,4 milliards d'euros (5,8Md€ pour un âge de départ à 63 ans).

2.1.18 _ **Le système de retraite n'est pas aux abois.** Il n'y a pas de problème structurel de financement ; le prétendu « trou » des retraites est le fruit de choix politiques, notamment les exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises. La fausse posture budgétaire

du patronat ne passe donc pas la barre des faits, pas plus que l'affirmation selon laquelle les retraité.e.s auraient des revenus supérieurs aux actifs travaillant : les pensions de retraite sont très inférieures aux salaires des actifs, la retraite moyenne s'élevant à 1 600 euros.

2.1.19 _ Plutôt que de désindexer les pensions ou augmenter la CSG, la CGT milite pour que l'Etat cesse d'accorder sans conditions ni contreparties 200 milliards d'euros d'aides aux entreprises, dont bénéficient surtout les grandes entreprises et les actionnaires, à nos frais. De surcroît, la part des exonérations représente 9% du PIB soit 75 milliards d'euros offerts aux entreprises. A force d'exonérations en tout genre, il ne reste aucune cotisation patronale Urssaf au niveau du SMIC. Par ces dispositifs, indirectement, le gouvernement incite et subventionne donc les entreprises qui ont des bas salaires et encourage leur tassement. C'est ce qu'on appelle les « trappes à salaires ».

2.1.20 _ D'autres allègements viennent s'ajouter à ceux-là : les dispositifs de participation dite « primes Macron » ou « Partage de la valeur », comme l'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise ou encore les revenus du capital comme les stock-options ou les actions gratuites. C'est également le cas des indemnités versées lors de rupture du contrat de travail, dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi, lors de licenciements ou de ruptures conventionnelles.

2.1.21 _ Toutes les aides publiques sans contreparties représentent une perte de 150 milliards d'euros par an (CICE, CIR, exonérations de cotisations, subventions etc.). Voilà une manne financière énorme que l'on pourrait réorienter vers la réponse aux besoins, l'emploi, l'urgence climatique, le financement de nos services publics, les hausses de salaires et le financement de notre protection sociale.

2.1.22 _ **La CGT, force de proposition, a d'ores et déjà présenté des solutions pour financer les 15 milliards d'euros nécessaires à l'abrogation :**
- Egalité salariale femmes-hommes (+ 6 milliards d'euros) ;

- Contribution des dividendes (+ 10 milliards d'euros) ;
- Lutte contre la fraude patronale aux cotisations sociales et au travail ; dissimulé (+ 6 à 8 milliards d'euros) ;
- Assujettissement aux cotisations des primes d'intéressement et de participation (+ 4 milliards d'euros) ;
- Hausse de 1% des cotisations patronales (+ 5 à 6 milliards d'euros) ;
- Plus de salaires, c'est plus de cotisations et de meilleures pensions !

2.1.23 _ Trois modalités pour accroître les cotisations sont possibles ou séparément ou de façon mixte :

- suppression ou, tout au moins, diminution des exonérations de cotisations sociales ;
- augmentation du taux de cotisation salariale et patronale ; on peut estimer à 0,15 point de hausse les cotisations pendant six ans pour abroger la réforme de 2023 ;
- élargissement de l'assiette des cotisations : primes, intéressement, participation, voire dividendes.

2.1.24 _ Le XII^{ème} congrès revendique :

- Une retraite à 60 ans après 37,5 annuités de cotisations et 75 % du dernier salaire dans le public ou les 10 meilleures années dans le privé ;
- Une indexation des pensions sur les salaires ;
- Un financement basé sur les cotisations et la taxation des profits ;
- La prise en compte des années d'études et des périodes de première recherche d'emploi et de chômage non indemnisé ;
- Des mesures pour garantir un emploi aux seniors plutôt que de les précariser.

2.1.25 _ Contre un allongement du temps de travail, pour ne pas mourir au travail

2.1.26 _ Toutes les réformes depuis plus de trente ans s'obstinent à augmenter la durée du travail sur l'ensemble de la vie active, au motif que nous ne travaillerions pas suffisamment : l'âge est ainsi passé de 60 ans à 62 ans puis à 64 ans et la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans, 42 ans et 43 ans. Patronat et libéraux envisagent beaucoup plus encore, alors que la France ne s'oriente pas vers une situation de

plein emploi, le taux de chômage augmente de nouveau sensiblement et risque d'atteindre 8,5 % en 2025.

2.1.27 _ Cette obstination qui traduit l'obsession de produire toujours plus va à l'encontre de toute stratégie de transformation de nos modèles de production et de consommation. Certes, il faut produire pour financer notre protection sociale, mais produire davantage sans interroger le sens et l'utilité sociale du travail qui est une fuite en avant productiviste à l'heure où se pose la question d'une transition fondée sur la qualité du travail, de la production et de la consommation.

2.1.28 _ L'argument des classes dominantes que : « on vit plus longtemps, donc il faut travailler plus longtemps » et l'argument selon lequel les Français travailleraient moins, et moins longtemps que la moyenne des Européens, est non seulement biaisée mais il passe sous silence les véritables causes qui poussent à réformer régulièrement les retraites, et au-delà de celle-ci, l'ensemble de la protection sociale.

2.1.29 _ Si la durée de travail annuelle à temps complet est en France parmi les plus basses d'Europe, ce n'est pas le cas si on intègre les personnes employées à temps partiel, alors la durée annuelle en France est très proche de celles des autres pays d'Europe occidentale ; elle est même supérieure (1 550 heures) à celle de l'Allemagne (1 529 heures) ou le temps partiel est plus fréquent. Les 27 pays de l'Union Européenne se sont classés au 13^{ème} rang mondial, avec 1 513 heures travaillées annuellement en moyenne.

2.1.30 _ La prise en compte du temps partiel est cruciale car celui-ci, selon qu'il est plus ou moins étendu et selon qu'il constitue ou non « une norme » de l'emploi, notamment pour les femmes, est révélateur du modèle social en vigueur, plus particulièrement dans certains secteurs : plus la part des femmes employées en temps partiel non voulu est forte, plus le système social favorise les inégalités. Ajoutons aussi que le temps partiel subi est une forme de réduction du temps de travail qui n'a rien à voir avec la réduction du temps de travail

applicable à l'ensemble de la population active en emploi salarié répartissant sur celle-ci une partie des gains de productivité à l'instar de la tendance longue que les luttes sociales ont imposée depuis le XIX^{ème} siècle.

2.1.31 _ Les coups de butoir contre le système de retraite collectif par le biais d'un allongement de la durée du travail sur l'ensemble de la vie active au nom d'une prétendue insuffisance de celle-ci trouvent son origine dans la crise profonde du capitalisme qui ne réussit plus à engendrer une hausse de productivité du travail à hauteur des exigences de rentabilité du capital.

2.1.32 _ La réduction du temps de travail porte l'enjeu central d'un meilleur partage du travail et de l'amélioration des conditions faites aux travailleur-se-s. Mettre aujourd'hui partout dans le monde le seul travail « productif » au cœur de la vie d'un individu est un modèle dépassé, alors que les ressources de la planète s'épuisent et que le climat se dérègle. La réduction du temps de travail doit être au cœur des débats qui nous animent.

2.1.33 _ La CGT revendique :

- L'abrogation de la réforme 2023
- Le retour immédiat à l'âge de 62 ans, pour revenir à 60 ans avec 37,5 annuités.

2.1.34 _ Une attaque contre les droits des femmes

2.1.35 _ A peine la réforme des retraites Borne nous était imposée à coup de 49.3 qu'E. Macron demandait déjà au Conseil d'orientation des retraites (COR) de faire des propositions pour réformer les droits familiaux.

2.1.36 _ Les droits familiaux font partie des dispositifs de solidarité comme les périodes assimilées qui dans un système à prestations définies permettent de compenser les aléas de carrières et de diminuer les conséquences d'une carrière hachée.

2.1.37 _ Comme le démontre la DRESS à travers une étude d'octobre 2023 et une note du 30 janvier 2024, les droits familiaux ont un impact important sur la retraite, il s'agit en particulier

de la MDA (Majoration de durée d'assurance de 8 trimestres par enfant) qui améliore à la fois la carrière et le niveau de pension. Selon la DRESS « parmi les femmes bénéficiant de majorations de la durée d'assurance pour enfants, trois sur quatre voient leur pension augmenter grâce à ces trimestres ». De la même manière, la pension de réversion permet elle aussi de réduire considérablement l'écart entre les pensions des femmes et des hommes de 42 % à 29%

2.1.38 _ Sans surprise, les propositions du COR sur la base de celle de l'IPP (Institut des Politiques Publiques) à l'origine du projet de système à points de 2019 propose de supprimer la MDA et la majoration de 10% à partir du 3ème enfant pour créer une nouvelle majoration dès le 1er enfant. Rappelons qu'il s'agit là des propositions déjà présentes dans le projet de système à points de Delevoye/Macron de 2019 qui prévoyait une refonte des majorations en une seule majoration de 5% dès le 1er enfant. Ce tour de passe-passe a pour seul objectif de faire disparaître les 8 trimestres pour enfant qui permettent à la fois de partir plus tôt et d'améliorer le niveau des pensions. Quant à la pension de réversion, comme en 2019, elle devrait répondre selon le COR au « maintien du niveau de vie » ce qui en change fondamentalement la nature. L'objectif d'une telle proposition est de diminuer le nombre de bénéficiaires de la pension de réversion afin d'en diminuer son coût.

2.1.39 _ Une communication mensongère est déjà prête visant à expliquer que ces mesures sont nécessaires pour améliorer la retraite des femmes et lutter contre les inégalités hommes/femmes, en évitant bien soigneusement de régler le problème des inégalités salariales et de carrière. Ne tombons dans ce piège !

2.1.40 _ La CGT revendique :

- Le traitement réel des inégalités salariales entre les femmes et les hommes porteurs d'une hausse des niveaux de cotisations.
- Une revalorisation des métiers féminins permettant certes, là encore, de plus hauts niveaux de cotisation mais aussi de traiter une discrimination forte et ancienne du monde du travail, la discrimination de genre.

2.1.41 _ Une attaque contre celles et ceux qui ont des métiers pénibles : la fausse prise en compte de la Pénibilité

2.1.42 _ Comme en 2019 avec le système à points, l'enjeu pour le gouvernement est de faire disparaître les départs anticipés là où ils sont encore présents. Après la suppression des régimes spéciaux et leurs systèmes de départs anticipés pour métiers pénibles c'est au tour du service actif de la fonction publique d'être dans le viseur. Plutôt que de traiter les causes profondes de ces situations, les réformes successives ont surtout établi des conditions et niveaux de dédommagement par ailleurs de plus en plus attaqués.

2.1.43 _ Le Compte Personnel de Prévention (C2P) est un dispositif qui s'applique dans le privé et qui individualise les droits des salarié·es à partir de critères d'« usure professionnelle » restrictifs. Il n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a pour objectif principal la réinsertion professionnelle et l'employabilité. Le terme même de « pénibilité » n'est plus que rarement employé par les différents gouvernements qui préfèrent parler d'usure professionnelle afin de rendre le sujet encore plus flou.

2.1.44 _ Le C2P est avant tout un compte individuel qui ne lie plus automatiquement la question de la pénibilité à la retraite. Son objectif : faire travailler tout le monde plus longtemps, et pour cela, les départs anticipés doivent disparaître là où ils existaient. Le C2P comptait 4 critères d'exposition supplémentaires (dont les postures pénibles) qui ont été supprimés en 2017.

2.1.45 _ Le dispositif est inopérant : le C2P ne marche pas puisqu'il y a à peine 5000 demandes depuis sa mise en place. Même s'il est dit qu'il peut permettre maximum de partir deux ans avant l'âge légal, c'est quasiment infaisable concrètement.

2.1.46 _ Les points de ce compte (100 au maximum) doivent avant tout servir à la reconversion professionnelle (obligation pour les 20 premiers points) ou à aménager une fin de carrière par du temps partiel.

2.1.47 _ Il faut cumuler plusieurs critères de pénibilité sur le poste de travail pour acquérir au maximum ces 100 points, or ces critères sont passés de 10 à 6 en 2017 sur décision du gouvernement (la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés par exemple).

Seules certaines branches professionnelles, grâce à leur rapport de force ont encore de vrais accords collectifs de départs anticipés à la retraite dans le cadre de la pénibilité.

2.1.48 _ La CGT revendique :

- Une prise en compte réelle de la pénibilité à travers un travail sur les métiers et sur les conditions de travail pour traiter les causes de la pénibilité.

- Des départs anticipés pour les carrières longues et pour celles et ceux ayant exercé des métiers pénibles, comme réparation aux conditions qui leur ont été faites et pour traiter de celles qui n'ont pas pu voir une amélioration suffisamment significative des conditions de travail pour traiter les conséquences négatives sur le travail de ces conditions dégradées.

- Le rétablissement des régimes spéciaux, qu'ils convient d'appeler « pionniers ».

2.2. Une Sécurité Sociale à reconquérir

2.2.1 _ Ambroise Croizat déclarait à l'Assemblée nationale en octobre 1950 : « Jamais nous ne tolérons que soit renié un seul des avantages de la Sécurité Sociale. Nous défendons à en mourir, et avec la dernière énergie, cette loi humaine et de progrès... ».

2.2.2 _ La Sécurité Sociale est née en 1945. En donnant aux travailleur·se·s et à leurs familles une sécurité nouvelle pour conjurer l'infortune, elle apparaît bien comme l'héritage le plus profond et le plus durable de la libération. La Sécurité Sociale satisfait légitimement une double aspiration à la solidarité des travailleurs/es et à la justice sociale par la redistribution des revenus.

2.2.3 _ Conscients de cette histoire, à nous de mener le combat engagé par la CGT pour une protection sociale du XXI^{ème} siècle répondant aux besoins de toutes et de tous.

2.2.4 _ Qu'est-ce que la bataille de la Sécu ? Deux choses, principalement. D'une part, la bataille de la Sécu est aujourd'hui une bataille pour la connaissance de l'histoire. Il faut se battre pour rappeler qu'il existe deux formes historiques de protection sociale publique : la Sociale et l'Etat social. La Sociale est une protection sociale portée par les individus eux-mêmes, l'Etat social est une protection sociale portée par l'Etat. Cette distinction n'est pas cosmétique. Le pouvoir sur la protection sociale change tout du point de vue de la politique de santé. Lorsque les intéressé.e.s prennent le contrôle, ils peuvent détruire le paternalisme social et construire un monde en dehors de la domination étatique et de l'exploitation capitaliste.

2.2.5 _ La Sécurité Sociale est une conquête sociale des travailleur-se-s, qui au lendemain de la seconde guerre mondiale, dans un pays ruiné, construisent ce système de toute pièce alors que le patronat et l'Etat sont affaiblis. La CGT défend un renforcement de la Sécurité Sociale, véritable conquête ouvrière collective, dont on doit la concrétisation au ministre communiste Ambroise Croizat ainsi qu'aux militants CGT.

2.2.6 _ En France, la Sécurité Sociale est le principal pilier de la protection sociale avec à son fondement, la doctrine suivante : « Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». La Sécurité Sociale repose donc tout à la fois sur les principes d'unicité, d'universalité, de solidarité, et de démocratie. Ce système donne un pouvoir aux représentants des travailleurs et travailleuses qui financent la Sécurité Sociale par leur travail au travers des cotisations sociales. C'étaient eux qui géraient l'institution en siégeant dans les Caisses de Sécurité Sociale. C'est ce qu'on appelait la démocratie sociale.

2.2.7 _ Les cotisations sociales sont une partie du salaire qui est mise en commun et dont les travailleur-se-s décidaient collectivement de ce qu'ils souhaitaient en faire pour l'intérêt général. C'est ce qu'on appelle le salaire socialisé.

2.2.8 _ Grâce à ce pouvoir politique imposé au patronat, les travailleur-se-s ont étendu la Sécurité Sociale à des domaines de plus en plus étendus. La Sécurité Sociale et la protection

sociale ont ainsi permis des progrès sociaux considérables en matière d'accès aux soins et à la santé, de droit à une juste retraite, de politique familiale solidaire. Il en a résulté de très importantes améliorations dans le domaine de la qualité et de l'espérance de vie.

2.2.9 _ Ces progrès sociaux sont rendus possibles jusque dans les années 90 par l'augmentation continue des cotisations sociales face aux besoins. Loin d'être un coût pour l'économie, la Sécurité Sociale est au contraire un atout et une richesse. Elle permet de répondre aux besoins de la population. Elle finance des millions d'emplois directs et indirects.

2.2.10 _ La création du régime général de Sécurité Sociale est un point de basculement de l'histoire du système de soin français tant il rompt avec les traditions paternalistes antérieurs. L'invention du régime général de Sécurité Sociale en 1946 n'a pas été le fait d'un consensus national inédit comme on l'entend souvent, mais le produit d'une histoire longue et conflictuelle dont la bataille de la « Sécu ».

2.2.11 _ Deux logiques antagonistes s'affrontent en 1946 qui éclairent les évolutions du système de santé en France jusqu'à aujourd'hui : à « la Sociale », fondée sur l'autogouvernement du système de santé par les intéressé.e.s eux-mêmes, s'oppose l'Etat social qui fait de la protection sociale un instrument de contrôle de la population. L'étatisation de la Sécurité Sociale qui est à l'agenda des classes dirigeantes dès 1946 en a subverti le principe de solidarité, ouvrant la voie à un capitalisme sanitaire dont on ne cesse de constater les dégâts.

2.2.12 _ La pandémie a mis en lumière l'absurdité de ces évolutions et l'impérieuse nécessité de reprendre le pouvoir sur la « Sécu » !

2.2.13 _ Le financement de la Sécurité Sociale de plus en plus fiscalisé favorise les reculs successifs de nos droits. Le financement de la Sécurité Sociale repose encore pour moitié sur les cotisations sociales, mais, avec les exonérations de cotisations, viennent les compensations incomplètes par le budget de l'Etat ou des taxes parafiscales, comme la taxe sur les tabacs représentent 20 % des recettes,

qui modifient profondément le rapport de force.

2.2.14 _ Les capitalistes et les gouvernements à leur service s'attaquent aux recettes de la Sécurité Sociale en étatisant ses ressources. Ils détériorent le salaire socialisé en réduisant ou supprimant les cotisations sociales et les remplacent en partie par des impôts tels que la CSG. L'actuelle CSG est appliquée aux salaires, aux pensions de retraite, aux revenus de remplacement, aux revenus du patrimoine et placements financiers des particuliers.

Cette fiscalisation fait porter de plus en plus le financement de la Sécurité Sociale sur les ménages en préservant les revenus du capital. En effet, les cotisations sociales se décident lors du partage de la valeur ajoutée : chacune de leur augmentation est une prise sur le capital, elles sont du salaire socialisé. En revanche, la CSG et l'impôt sont assumés principalement une fois le partage de la valeur ajoutée acté, transférant le financement sur les travailleur-se-s, appauvrissant en cela le système.

2.2.15 _ Cette fiscalisation croissante sert de justification à la prise de pouvoir de l'Etat dans la gestion de la « Sécu » (« celui qui paye gère ! »). Alors que les élu.e.s des travailleur-se-s représentaient jusqu'à trois quarts des administrateurs dans les caisses de Sécurité Sociale, ils ne comptent aujourd'hui qu'un tiers des voix, qu'ils partagent avec le patronat et l'Etat. Les différents gouvernements cherchent encore à diminuer ce poids. Or, l'étatisation de la Sécurité Sociale la rend tributaire des majorités parlementaires et des gouvernements qui s'ancrent depuis quarante ans dans des logiques toujours plus libérales.

2.2.16 _ Aujourd'hui, les ressources affectées à la Sécurité Sociale sont insuffisantes pour répondre aux besoins sociaux et aux progrès sociaux. Ce manque de financement est un choix politique : en gelant les cotisations sociales et en multipliant les exonérations, les exemptions et en faisant des compensations de l'Etat, devenues nécessaires suite au transfert de valeur vers les actionnaires, une arme redoutable contre les travailleur-se-s. Le gouvernement a asphyxié encore plus la Sécurité Sociale avec la loi du 7 août 2020 en lui transférant une dette de 136 milliards d'euros

alors qu'il porte une lourde responsabilité dans la gestion de la crise sanitaire.

2.2.17 _ **Parce que notre système de Sécurité Sociale solidaire a connu de nombreux reculs, il est nécessaire d'engager une démarche de reconquête** fondés sur les principes qui ont présidé à sa création (unicité, universalité, solidarité, démocratie, partage des richesses créées par le travail). La Sécurité Sociale doit permettre de sécuriser et de protéger les citoyens contre les aléas de la vie. Elle est un outil de transformation sociale. Elle doit répondre aux besoins sociaux des populations aggravés par le système capitaliste tels que la perte d'autonomie, les carrières décousues, les inégalités femmes/hommes, les besoins de santé, les conséquences du dérèglement climatique sur la santé. Elle doit permettre d'instaurer une société plus juste et démocratique au service des travailleuses et travailleurs et de toute la population (retraités, privés d'emploi, étudiants).

2.2.18 _ Il s'agit d'imaginer la Sécurité Sociale du XXI^{ème} siècle pour conquérir une Sécurité Sociale intégrale, un 100% Sécu, sur la base du salaire socialisé. Elle doit être autonome grâce aux élections des administrateurs de la Sécurité Sociale par les assurés sociaux et grâce à un budget décidé et géré exclusivement par les salarié-es.

2.2.19 _ Cette Sécurité Sociale intégrale doit être fondée sur le principe d'un système simplifié, clair et accessible. C'est pourquoi, la Sécurité Sociale doit devenir interlocuteur, collecteur et payeur unique.

2.2.20 _ Mais elle doit pouvoir asseoir son financement par des obligations plus fortes des employeurs. En décembre 2024, le Haut Conseil du Financement de la Protection sociale (HCFIPS) par suite de son rapport de juillet 2024, a publié les chiffres de l'impact du travail dissimulé sur les finances sociales. Les points importants à retenir :

- Les fraudes aux prestations familiales représentent 2 à 3 % de la fraude aux cotisations sociales ;
- Le manque à gagner du au travail dissimulé est compris entre 6 et 7,8 milliards d'euros par an ;

- Le manque à gagner des cotisations non versées par les micro-entrepreneurs est estimé à 1,5 milliards d'euros ;

- Les problèmes de déclarations hors fraudes entraînent un manque à gagner de 1,7 à 2,3 milliards d'euros de cotisations sociales pour le secteur privé hors secteur agricole.

2.2.21 _ Cette fraude importante des employeurs est un enjeu pour la CGT qui défend le juste paiement des salaires, les cotisations sociales en étant la part socialisée, et la pérennité de notre modèle sociale construit autour de la Sécurité Sociale. Seule une modification du système actuel des recouvrement des cotisations sociales pourrait permettre de limiter ce manque à gagner.

2.2.22 _ Pour reconquérir la Sécurité Sociale et garantir à toutes et tous un système qui répond à leurs besoins, la CGT a d'ores et déjà proposé de nombreuses mesures pour garantir un droit **à la santé et à l'autonomie**.

2.2.23 _ Le XII^{ème} congrès revendique :

- une Sécurité Sociale intégrale qui couvre toutes les dépenses des travailleur-ses en matière de santé, de chômage, de retraite, de perte d'autonomie, etc.

- une Sécurité Sociale démocratique gérée par les salarié-es, contre le paritarisme (qui donne le droit au patronat de peser sur les choix en matière de protection sociale) et l'étatisation (qui soumet le niveau et le contenu des dépenses au contrôle de l'État et les fait dépendre des majorités politiques au parlement)

- une Sécurité Sociale financée par les cotisations sociales sur l'ensemble des revenus : salaires, primes, intéressement/participation, revenus d'épargne (sauf

livrets), revenus financiers, et bien sûr tout type de rémunération des cadres dirigeants des entreprises.

- Créer une surcotisation pour les entreprises ayant des politiques salariales au rabais et une gestion de l'emploi par la précarité qui va à l'encontre du développement productif et écologique de l'entreprise ;

- Mettre à contribution des revenus financiers des entreprises. La CSG doit être transformée en cotisation sociale. Créer une contribution sociale sur tous les revenus financiers (dividendes, intérêts) ;

- Lutter contre la fraude des employeurs au versement des cotisations sociales : surtaxer les fraudes et accentuer les contrôles

- Instaurer immédiatement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cela rapporterait à minima une hausse de cotisations sociales de 20 milliards d'euros ;

- Agir sur l'organisation du travail. Agir pour la santé au travail et contre la précarité est un levier important pour l'efficacité de la protection sociale mais également son financement. Le concept de santé est lié aux conditions de travail et aux capacités à créer, à se projeter, à être utile, et à tisser des liens avec les autres ;

- Refonder la démocratie sociale. La CGT demande un retour à l'élection des administrateurs des caisses de Sécurité Sociale, des institutions de retraite complémentaire, de prévoyance. Cela doit s'accompagner de l'élaboration de règles de fonctionnement démocratiques fondées sur le respect de tous les administrateurs ainsi que de la définition d'un statut de l'administrateur (droits, devoirs, moyens mis à disposition pour assurer son mandat dans les meilleures conditions). Le rapport entre les collèges employeurs et salarié-es doit être revu, les représentants des salarié-es doivent redevenir majoritaires dans les conseils d'administration de ces organismes.

2.2.24 _ **Autres propositions :**

- Prendre en charge le droit à l'autonomie au même titre que la maladie. La prise en charge des personnes en perte d'autonomie doit dépendre de la branche assurance maladie de la Sécurité Sociale.

- Supprimer la journée de travail gratuite, les exonérations de cotisations sociales

- Renforcer les prérogatives des CSE en matière de contrôle du versement par les employeurs des cotisations sociales aux organismes de protection sociale (Urssaf, caisse de retraite, assurance chômage) ;

- Conquérir une Sécurité Sociale intégrale pour avoir un système de santé performant avec une prestation universelle d'autonomie.

- En attendant, les retraités doivent bénéficier de l'accès aux complémentaires santé dans les mêmes conditions de tarifs que les actifs et sans conditions d'âge.

- Affirmer fortement les liens entre les enjeux du travail et de la santé, intégrant Sécurité Sociale et Sécurité Sociale Professionnelle.

2.3. Agir sur les conditions de travail

2.3.1. Restaurer les CHSCT, redonner toute sa place à la médecine du travail

2.3.2 _ Le faible nombre de cas de figures reconnus par l'Etat au titre de la pénibilité n'épuise pas la réalité des situations auxquelles sont confronté.e.s les travailleuses et travailleurs. Ainsi, le facteur de pénibilité autour du temps de travail est transverse à l'ensemble de nos champs même si seul le travail de nuit est reconnu.

2.3.3 _ En effet, les nombreux travaux sur les conditions de travail établissent qu'à travers le temps de travail, s'ensuivent des effets délétères pour la santé comme c'est le cas du travail de nuit certes, mais également des allongements quotidiens et hebdomadaires du temps de travail avec les forfaits, des rythmes décalés, de la modulation du fait d'effets négatifs sur les rythmes biologiques. Ils sont par ailleurs le pendant d'une problématique tout aussi fréquente dans nos champs : la surcharge d'activité.

2.3.4 _ Malakoff Humanis lors d'une de ses études sur le périmètre des Bureaux d'Etudes Techniques a démontré que les arrêts consécutifs à des burnouts pouvaient être plus longs que ceux de personnes atteintes d'un cancer, tant les effets étaient durables et sérieux sur la santé des salarié-es.

2.3.5 _ Pourtant, aujourd'hui, sous la férule du patronat et des gouvernements complaisants successifs, la question sur le temps de travail dérive, et de loin : modulation, forfait, travail de nuit, travail le dimanche, horaires décalés, temps de déplacement importants, du fait de missions parfois éloignées de l'entreprise et/ou du domicile, exclus des temps de travail, astreintes mal reconnues et rémunérées etc. sont autant de dérogations à l'organisation classique du travail qui nuisent à la santé des salarié-es.

2.3.6 _ Récemment, au sein de la plus grosse entreprise d'Expertise - Comptable, grand groupe international, EY, un accord a été conclu en 2021 avec une organisation syndicale qui a offert à la direction et par extension aux

actionnaires le déverrouillage des limitations sur le temps de travail. Alors que nous nous battons contre les offensives patronales sur le temps de travail et revendiquons une réduction du temps de travail à 32 heures, les salarié-es d'EY ont voté majoritairement lors d'un référendum relayé par la presse pour le retour à la semaine des 48 heures ! A la suite de cet accord, nombre de salarié-es, jeunes, âgé-es de moins de 30 ans, ont commencé à développer des signes inquiétants pour leur santé : syndromes de stress, problèmes de sommeil, arrêts maladie en hausse, burnouts, etc. Or, on y trouve une partie pourtant habituellement peu touchée de la population de ce point de vue : des jeunes de moins de 30 ans réputés disposer d'une bonne santé du fait de leur jeunesse.

2.3.7 _ Ce combat chez EY fait écho à notre opposition au Conseil d'Etat sur le nouveau forfait horaires créé dans la branche des Bureaux d'Etudes par rapport auquel le ministère a validé que malgré une forte hausse du nombre d'heures travaillées annuellement et la population large qui pourrait être concernée par cette nouvelle modalité, un seul entretien annuel sur la charge de travail serait suffisant pour garantir des conditions de travail de qualité pour exercer son activité en sécurité.

2.3.8 _ Il faut aussi prendre en compte la santé des femmes au travail, et ne pas se limiter à la seule question des menstruations. Il nous faut imposer aux employeurs de prendre en compte l'ensemble des problématiques : endométriose, règles douloureuses, ménopause, ... Il nous faudra agir à partir des travaux en cours de la Commission Femmes Mixité Confédérale qui déploie partout ce sujet dans nos repères revendicatifs.

2.3.9 _ Les gouvernements Macron sont toujours en soutien du patronat pour l'allongement du temps de travail, sacrifiant les conditions de travail et potentiellement la santé des salarié-es en donnant aux capitalistes les moyens d'une pression accrue sans aucun contrôle.

2.3.10 _ Le facteur de pénibilité sur le temps de travail associé à la surcharge de travail et à l'absence d'un suivi réel observé dans bien des entreprises dont dépendent les personnels

de nos secteurs d'activité s'est accru avec la disparition des CHSCT et les réformes successives : la médecine du travail n'effectue plus ses contrôles tous les 3 ans mais tous les 5 ans et les salarié-es ne rencontrent pas nécessairement le médecin !

2.3.11 _ Par ailleurs, d'autres facteurs existent selon le métier exercé : port de charges lourdes, environnement matériel et électrique non conformes, accidentologie plus importante pour les salarié-es concerné.e.s par l'itinérance et / ou les déplacements, locaux inadaptés chez les clients – salle de repos, vestiaires, qualité du matériel et dispositifs de contrôle des salarié-es dans les centres d'appel etc.

Avec l'allongement de l'âge du départ à retraite, le poids des conditions de travail dégradées sur la santé des seniors accroît le risque d'accident et de sortie de l'emploi avant l'âge de départ en retraite avec les conséquences évidentes sur leur niveau de vie.

2.3.12 _ Le XII^{ème} congrès revendique :

- Le rétablissement des CHSCT ;
- Obtenir que la médecine du travail dispose des moyens nécessaires à permettre à chaque salarié.e. de pouvoir rencontrer un médecin lors de ses visites, de réduire les délais entre 2 visites de 5 à 3 ans ;
- Obtenir le droit de saisir la médecine du travail sur les organisations de temps de travail atypiques dans le cadre des réorganisations et des procédures d'information consultation sur les politiques sociales ;
- La saisie de la médecine du travail afin de mettre en place et contrôle pour les salarié-es exposé-es à des conditions de travail pénibles, comme les temps décalés, les forfaits, et le travail de nuit par les Instances représentatives du Personnel ;
- D'imposer des procédures de suivi de la charge formalisé et d'alerte en cas de charge de travail excessive qui impose à l'employeur un règlement du sujet dans un délai raisonnable (ce délai raisonnable dépend des métiers et des activités, des configurations) ;
- Améliorer les BDESE dans ce sens pour établir des indicateurs propres à suivre ces procédures.
- Prendre en compte la santé des femmes pour agir favorablement sur leurs conditions de travail.

2.3.13. Agir contre les modèles économiques qui détruisent l'environnement et menacent le devenir des êtres humains

2.3.14 _ Au-delà des conditions de travail et des effets de l'organisation de travail sur la santé des travailleur-se-s, l'exploitation capitaliste se heurte à la finitude des ressources de la planète et reste peu mise en cause sur les menaces qu'elle fait peser sur la survie de l'espèce humaine. Elle continue de produire ses méfaits sur la nature bien que les conséquences dangereuses soient de plus en plus palpables : polluants perpétuels dont la prolifération reste une réalité, dérèglements climatiques, surexploitation des minerais et des cultures, surconsommation des ressources hydrauliques etc.

2.3.15 _ La météorologie de ces derniers mois aura une conséquence directe sur les cultures et avec elle, sur les prix de l'alimentation ou encore sur la santé des plus fragiles. La transformation de la nature par l'activité humaine, fondée sur l'accumulation de capital produit de nouveaux risques. La conséquence de la course au profit ignore les limites de notre écosystème. La fonte des glaces, le dérèglement climatique a des conséquences sur la santé, les nouveaux virus par exemple mais aussi sur la capacité à produire des ressources et pour l'alimentation et les conditions pour maintenir un air respirable.

2.3.16 _ Le capitalisme non seulement épuise les ressources naturelles et imposent également à l'environnement naturel une métabolisation qui lui est spécifique. Le développement du secteur de l'IT et du numérique a déjà montré ses grandes orientations : exploitation des minerais, consommation énergétique, traitement des déchets et de plus en plus avec les data centers et les besoins de refroidissement, la gestion de la consommation de l'eau pour ces matériels.

2.3.17 _ Le déploiement de l'IA et sa forte diffusion, s'appuyant sur une collecte des données accrues, des besoins de stockage en conséquence et des calculateurs toujours plus performants et gourmands en ressources rares et en électricité interpellent donc des problématiques physiques qui deviennent de plus en plus immédiates.

2.3.18 _ Le patronat ne trouve qu'une très faible

limite gouvernementale face à lui, malgré la mobilisation citoyenne de ces dernières années. C'est bien plutôt autour de la communication et de la consommation que se sont tourné.es tou.tes celles et ceux qui se sont mobilisé.e.s pour imposer que les Etats interviennent pour limiter les effets de l'exploitation capitaliste. C'est pourtant bien à ce niveau que doivent être menées les politiques à même de contraindre la production pour interroger sa finalité et ses méthodes.

Ainsi, les politiques énergétiques et la finalité de la production doivent mener vers des solutions décarbonées, comme le solaire ou l'éolien, comme explicité dans le dernier rapport du GIEC en 2022, le tout devant être lié à une consommation énergétique raisonnée et qui doit diminuer dans sa globalité.

La finalité vers laquelle nous voulons orienter la production doit être claire, en conformité avec la nécessité d'adaptation aux effets du changement climatique et d'atténuation des causes du changement climatique.

2.3.19 _ Contrairement à ce qui est dit, le changement climatique n'est pas incompatible avec l'emploi. Mais pour y parvenir, il faut repenser ce qui est fait et avec quels objectifs. Or, le contexte politique et économique mondial a rapidement relégué le sujet à un moindre niveau de priorité après une période d'amorce de la prise en considération des problématiques posées par la dégradation de notre environnement. La tâche est ardue mais, face à l'urgence de la situation pour celles et ceux qui sont les premières victimes de la dégradation de l'environnement, nous nous devons de mobiliser les salarié-es afin d'imposer de traiter la question environnementale partout. Mais il faut penser la transition écologique au travers de la transition énergétique et de la transition numérique. Dans ce cas des millions d'emplois pourraient être créés et d'autres reconvertis, sans que ce soit dans le sens de la course au profit qui est actuellement planifié à travers les différentes initiatives proposées sur l'intelligence artificielle.

Le sujet de la transition écologique et énergétique doit être largement investi par la fédération et les syndicats des sociétés d'études. Nous devons comprendre précisément tous les impacts sociétaux et environnementaux ainsi que les

enjeux pour les emplois et le monde du travail. A titre d'exemple, la transition énergétique vers le renouvelable comme le solaire et l'éolien représentent aujourd'hui plus de 90 000 salarié-es. Ces emplois qui contribuent à décarboner notre modèle économique et productif, sont aujourd'hui peu représentés et défendus par l'Etat.

Les enjeux, transformés en revendications, ont tout leur sens dans notre secteur et doivent être portés pour déployer les capacités productives d'énergies renouvelables, conseiller et sensibiliser sur la protection environnementale, veiller à des utilisations de l'IA au service de la transition écologique, juste et solidaire, etc. La question étant simplement de savoir dans quel monde voulons-nous vivre demain.

2.3.20 _ Le faible niveau de droits obtenus à date ne doit pas nous faire renoncer. Si nous sommes intervenus partout pour imposer que les nouvelles obligations liées à la transmission d'informations et d'indicateurs aux représentants du personnel ne restent pas lettre morte, nous ne sommes pas dupes. L'analyse des informations contenues doivent permettre une analyse nécessaire pour contribuer à la constitution de revendications... et non à un simple Greenwashing.

2.3.21 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- Il nous faut peser et nous battre dans un premier temps pour obtenir l'accès à l'information. Dans le cadre des IRP, il faut donc peser pour obtenir réponse au scope 3 des informations – consultations sur ces sujets.

- Obtenir la responsabilité des donneurs d'ordre.

- Mais aussi, à travers les orientations stratégiques intervenir sur les grandes orientations et en premier lieu sur ce qui est développé, pourquoi et avec quels coûts environnementaux et humains.

- Dénoncer et lutter contre le modèle économique du capitalisme : extractiviste, productiviste, aggravant le dérèglement climatique et la crise environnementale.

2.3.22. Pour une meilleure intégration des salarié-es en situation de handicap

2.3.23 _ La question de la pénibilité est d'autant plus importante à traiter dans nos champs,

face aux différentes configurations, en ce qu'un contexte dégradé est aussi défavorable à l'insertion des personnes en situation de handicap dans nos champs, obligation dont les employeurs se déchargent bien volontiers à travers le financement d'une maigre pénalité. Le coût n'est manifestement pas suffisamment prohibitif pour encourager la mise en place de conditions adaptées et d'une politique volontariste.

2.3.24 _ La CGT s'est pleinement mobilisée sur ce sujet depuis des années et utilise tous les leviers disponibles pour imposer le sujet à l'agenda et qu'un traitement sérieux lui soit concédé. Nous revendiquons le recrutement de salarié·es en situation de handicap avec la mise en place d'organisations et de conditions adaptées, insertion dans l'emploi durable et offrant à ces personnes de réelles perspectives d'évolution en termes salarial et professionnel.

2.3.25 _ Nous agissons dans les branches et les entreprises où se négocient de tels accords pour peser sur les négociations et conquérir des droits. Nous le faisons également au travers des dispositifs de formation pour mettre en place des budgets de formation, d'accompagnement, d'insertion etc. Nous avons contribué à mettre en relation des institutions dévolues au handicap tels que l'Agefiph, les dispositifs de formation, les associations agissant pour l'insertion des salarié·es en situation de handicap et des employeurs au travers des Opérateurs de Compétences à travers notre participation au Conseil d'Administration.

2.3.26 _ Lorsque les budgets disponibles sont mobilisés pour favoriser l'insertion dans l'emploi et la mise en place des conditions matérielles et organisationnelles nécessaires, l'insertion progresse en volume comme la durée moyenne de maintien dans l'emploi de ces salarié·es. L'emploi et les investissements sur les conditions de travail sont fortement liés !

2.3.27 _ Mais les moyens sont insuffisants comme la volonté patronale d'y parvenir, à l'exception des effets en termes d'affichage.

2.3.28 _ Le XII^{ème} congrès revendique :

- De négocier des droits pour les salarié·e·s

en situation de handicap.

- D'obtenir non seulement de garantir l'emploi à des salarié·es en situation de handicap a minima au niveau des obligations légales, mais aussi un accompagnement adapté à travers la vigilance sur les conditions matérielles, l'organisation et les horaires de travail.

- D'imposer des négociations qui prévoient que soient intégrés dans les revendications les augmentations de salaire et les promotions attribuées aux salarié·es en situation de handicap ainsi que les statistiques qui seront communiquées aux représentants du personnel.

- Agir auprès des entreprises pour obtenir des accords handicap mieux-disant dans toutes nos entreprises, avec un taux d'emploi minimum conforme à celui du Code du Travail, pour éviter qu'ils ne doivent se contenter du minima prévu par le Code du Travail, et de devoir déporter la gestion administrative et matérielle auprès de l'AGEFIPH (simplification, facilitation, baisse d'une charge administrative supplémentaire qui incombe aux personnes handicapées).

2.3.29 _ Contre les discriminations et notamment la discrimination de genre, pour l'égalité entre les femmes et les hommes

2.3.30 _ Le XI^{ème} congrès a établi que notre démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes » faisait partie intégrante de l'identité de la CGT, et qu'elle ne se limitait pas aux seules questions de salaire et de carrière bien que déterminantes. La question du hors travail ne peut être écarté parce qu'il a des répercussions fortes sur les équilibres de vie privée et professionnels et parce que les violences sexistes et sexuelles relèvent du combat syndical. Il n'est pas entendable que persistent dans certaines structures syndicales un mode de pensée patriarcal, une silenciation des victimes et une protection des agresseurs, alors que la CGT réclame la fin des VSST !

2.3.31 _ L'émancipation des femmes passe aussi par leur égal accès au travail rémunéré, sans entrave, discrimination ni comportements sexistes. Elle s'appuie sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite, en

revendiquant une réelle mixité des filières de formation initiale, une réelle mixité des métiers et des emplois pour les femmes et pour les hommes ; l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ; l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ; un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité.

2.3.32 _ Cela signifie : la revalorisation des métiers à prédominance féminine ; un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ; le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte la santé ; le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violence sexuelle ; la protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales ; une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

2.3.33 _ Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au niveau familial (tâches domestiques), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous-représentation des femmes dans les exécutifs). Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement attribué ou imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleuses pauvres. Nos organisations ne sont pas exemptes de stéréotypes genrés contre lesquels nous devons individuellement et collectivement lutter.

2.3.34 _ Le XII^{ème} congrès revendique :

- De Mobiliser les travailleuses et les travailleurs sur les questions d'égalité salariale réelle ;
- D'obtenir la renégociation des grilles de classification en lien avec la revalorisation des métiers féminins ;
- D'obtenir la mise en place de mesures d'accompagnement des femmes vers des carrières plus porteuses en termes de carrière et de salaire ;
- De prioriser l'objectif de l'égalité salariale et professionnelle en haut de l'agenda des

négociations ;

- De former nos militantes et militants sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au fondement des rapports de domination ;

- D'organiser et développer des journées d'études sur l'effectivité du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

- De s'assurer de la place des femmes dans nos organisations en veillant à chercher à respecter notamment la parité dans toutes nos désignations.

- Le droit à toutes les personnes à pouvoir bénéficier à travail égal, d'un salaire égal.

- Le droit à toutes les personnes de vivre dans un environnement professionnel sans aucune discrimination, de quelque forme qu'elle soit.

3. Syndicalisation et structuration

3.1.1 _ Une CGT au cœur des luttes, qui réaffirme son syndicalisme de classe et de masse

3.1.2 _ La CGT se revendique d'un syndicalisme de classe et de masse, dans l'affrontement de classe. Depuis plusieurs décennies maintenant, dans cet affrontement, le capital marque des points. Contre les reculs successifs de nos droits, la résistance s'organise très difficilement. Nos congrès l'ont démontré déjà depuis plusieurs années, le syndicalisme de lutte est mis à mal. La meilleure stratégie du capital pour affaiblir le syndicalisme est d'isoler les travailleur-euses. Pourtant, le syndicalisme résiste. Il subit certes des coups, mais ne se laisse pas abattre.

3.1.3 _ La stratégie néolibérale conjugue licenciement, dégradation des conditions de travail et remise en cause des conventions collectives et des conquises sociales. Déréglementation, financiarisation, globalisation sont les voies du développement du capitalisme. C'est dans ce cadre que les politiques néolibérales se déploient, par la mise en concurrence des salarié-es, via le chômage, les restructurations, les délocalisations, la remise en cause de la sécurité sociale ou encore la casse du droit du travail.

De plus, nous sommes face à une situation particulière, à une révolution technologique qui charrie avec elle nombre de questions sur l'avenir, qu'il s'agisse de l'emploi, des conditions d'existence, etc.

3.1.4 _ Le contexte est difficile, les salaires décrochent, la précarisation de toutes et tous est en marche. Les combats sont durs et le système économique, social et politique tend vers une individualisation face à laquelle la solidarité est de plus en plus nécessaire mais reste à construire. À chaque fois, la fédération et les syndicats sont loin d'être restés inactifs. La démarche fédérale pose la question fondamentale de l'appropriation par les salarié-es de leur outil de travail. Pour répondre à l'individualisation des salarié-es

et au besoin de solidarité, des initiatives ont déjà commencé à émerger, comme les syndicats territoriaux qui remettent du collectif en fédérant les salarié-es isolé-es et des entreprises dans lesquelles il n'y a pas de syndicat CGT.

3.1.5 _ Cette situation n'est pas inédite... comme notre engagement dans ce combat de classe : la CGT a toujours su se montrer combative, luttant et proposant systématiquement des alternatives réalistes.

3.1.6 _ Pour faire face à l'offensive capitaliste, il nous faut mobiliser et obtenir la mobilisation des salarié-es de manière massive, sur tous les terrains, de la bataille des idées jusqu'à l'organisation des grèves. Or, les dernières années le montrent, si les salarié-es nous soutiennent dans les revendications, dans les combats, notamment pour obtenir l'abrogation de la réforme des retraites, le passage vers la syndicalisation et la mobilisation lors des grèves se font attendre. Le syndicalisme doit se réinventer et redonner envie. Nous devons tirer les conclusions et analyser l'affaiblissement de la syndicalisation. Nous devons nous donner les moyens de renforcer l'organisation, par la structuration, notamment de structures locales, mais également par l'adaptation à l'évolution du monde du travail, et notamment à l'éclatement du salariat et le turn over massif dans notre secteur.

3.1.7 _ Pour affaiblir le syndicalisme de lutte et surtout la CGT, le patronat a déployé une stratégie d'individualisation et de différenciation des situations de travail et des statuts associés, a divisé les collectifs à travers les réorganisations, les licenciements, la dégradation des conditions de travail et de plus en plus par la remise en cause des conventions collectives, au travers notamment de l'inversion de la hiérarchie des normes imposée par plusieurs réformes dont celle de 2008.

3.1.8 _ Dans le contexte mouvant et troublé actuel, il nous faut être plus offensif et travailler sans concession à la construction d'un rapport de force.

3.1.9 _ Les attaques récurrentes du patronat et de plus en plus du gouvernement à l'égard des militants ne doit pas fragiliser notre détermination à agir et à mobiliser les salarié-es. Loin de se replier sur soi, il nous faut nous opposer et nous engager dans la bataille. Mais pour ce faire nous n'avons d'autres choix que de mobiliser les salarié-es : c'est avec eux que doivent se construire les revendications et les actions

3.1.10 _ Ils ont besoin d'une CGT combative qui ne confond pas compromis et compromission comme tant d'autres organisations dites réformistes qui, dans bien des cas, accompagnent l'exploitation capitaliste plutôt que de la combattre. Étant donné le rapport de forces, la CGT quant à elle ne saurait sacrifier les salarié-es sur l'autel de la compétitivité. Pour ce faire, nous n'avons d'autres choix que l'organisation et l'action collective au sein et avec la CGT. C'est la condition pour que les besoins et attentes des salarié-es tant individuels que collectifs puissent obtenir satisfaction.

3.1.11 _ La flexibilisation des situations de travail et l'individualisation des salarié-es rend la constitution de revendications communes plus que jamais complexe. Une constitution qui doit s'inscrire dans les collectifs de travail et interprofessionnels, pour ne pas s'isoler. C'est aussi à cette condition qu'elle permettra de lier les revendications locales avec les revendications nationales. Une protection sociale de haut niveau, et en premier lieu les retraites, ne peut uniquement s'appuyer sur des situations locales.

3.1.12 _ Par une politique systématique d'individualisation et de remise en cause des acquis, en supprimant les droits et les mécanismes de protection collective, les tenants du capital fragilisent la solidarité entre les salarié-es et par conséquent leur organisation qui est le moteur du syndicat. Et le gouvernement s'exécute : la réforme récente des retraites, les réformes de l'Assurance chômage qui préfèrent faire la guerre aux privé-es d'emploi qu'au chômage, les lois Immigration qui fragilisent les plus fragiles, alors même que les secteurs qui sont

gourmands en main-d'œuvre étrangère voire sans papiers, mal payés n'ont jamais à en subir les conséquences.

3.1.13 _ La liquidation des garanties collectives est en cours. Le Medef a toujours annoncé la couleur : il veut pouvoir licencier sans raison.

3.1.14 _ Il faut une stratégie syndicale, fondée sur la défense des droits collectifs et la conquête de nouveaux droits, et cette stratégie ne peut être que basée sur la construction d'un rapport de force avec les travailleur-se-s. La nature même de notre syndicalisme est d'agir pour la transformation sociale. Notre responsabilité est d'alimenter la réflexion des travailleur-se-s pour aider à définir les besoins, donner un contenu aux revendications en prenant garde à bien intégrer toutes les spécificités.

3.1.15 _ À l'heure où le patronat ne cesse de diviser et d'individualiser les travailleur-se-s, il faut partir du terrain, de la construction de notre organisation par le débat et par les mobilisations avec les salarié-es. La CGT doit être à l'offensive partout, dans le process de travail, au niveau local comme au niveau national. La coordination de nos luttes est un enjeu important pour le développement des solidarités nécessaires à la constitution du rapport de force dont nous avons besoin pour sortir d'une crise qui touche le monde du travail.

3.1.16 _ Le social est au cœur de l'affrontement de classe. L'affrontement entre les travailleur.ses et le capital est réel. La bataille revendicative s'oppose de fait à la dynamique de l'exploitation capitaliste. Les luttes revendicatives, en portant la réponse aux besoins comme critère de l'efficacité économique, s'opposent aux choix stratégiques du capital.

3.1.17 _ Agir pour la défense des intérêts des salarié-es, qu'il s'agisse de conquête ou de reconquête, c'est être en position offensive contre les stratégies patronales. La stratégie offensive doit se faire à travers une organisation qui permet à toutes et tous de s'intégrer. Le syndicat est un outil incontournable d'une démarche qui veut mobiliser chaque syndiqué.e comme acteur et décideur au centre

de notre activité. Les salarié-es syndiqué-es à la CGT, prennent conscience de leur situation, décidant librement de s'organiser pour défendre leurs intérêts et leurs droits matérialisés dans les conquêtes sociales : Sécurité Sociale, assurance-chômage, code du travail, convention collective.

3.1.18 _ Et la réalité est ce qu'elle est : chômage de masse, bas salaires, précarité, contexte international belliqueux rendent la mobilisation plus difficile.

3.1.19 _ Seule la mobilisation unie des salarié-es par la grève peut faire reculer le patronat et le gouvernement. Les obstacles sont nombreux y compris au plan syndical : les syndicats réformistes loin de lutter contre la casse de nos droits accompagnent les politiques néolibérales et apportent une caution syndicale au plan de destruction en cours. Par son travail d'analyse et sa conviction, son intransigeance revendicative et la démarche syndicale de terrain, seule la CGT peut répondre à l'aspiration d'unité syndicale des salarié-es, pour autant que celle-ci soit possible. L'expérience montre qu'il est possible de construire et de renforcer l'unité syndicale sur un axe de résistance et de propositions qui donnera confiance aux salarié-es pour faire irruption sur la scène sociale et gagner des revendications.

3.1.20 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De lutter contre l'exploitation capitaliste et les stratégies déployées par le patronat et le gouvernement pour mettre à mal nos droits et nos garanties sociales.

- De mener au quotidien la bataille idéologique nécessaire à la conquête de nouveaux droits contre la résignation face au Capital, la bataille sur nos axes revendicatifs et sur l'importance de la mobilisation et de la construction d'un rapport de forces.

- De continuer le travail d'analyse, de le diffuser et d'informer les salarié-es de nos analyses et de nos propositions.

3.2. Un syndicalisme au plus près des travailleur-euses, démocratique et dans l'entreprise

3.2.1 _ Le syndicalisme qui est le nôtre est un syndicalisme de proximité, ce qui implique une démarche syndicale en contact direct avec les salarié-es. C'est à travers le débat et l'action, en occupant le terrain que nous pourrions combattre les stratégies gouvernementales et patronales.

3.2.2 _ C'est au travers d'un syndicalisme de proximité, en contact avec les travailleuses et les travailleurs que les organisations et actions collectives se construisent, à travers les débats au sein desquels la CGT doit insuffler cet esprit de conquête qui est inhérent au syndicalisme de lutte qu'elle porte. Résister n'est pas suffisant même si c'est nécessaire. Au-delà de nous cantonner à déjouer les projets néfastes du patronat, nous avons les capacités à construire et à produire dans l'intérêt des salarié-es. C'est un processus long.

3.2.3 _ Le patronat l'a bien compris : en multipliant les réunions et les négociations, il cherche en permanence à occuper les militants dans des réunions institutionnelles pour limiter leur présence sur le terrain, au plus près des salarié-es là où s'élaborent les revendications et où se construit le rapport de force.

3.2.4 _ Et il est soutenu en cela par les gouvernements successifs qui n'ont cessé de créer les conditions de l'émergence d'un syndicalisme de professionnels et d'experts.

3.2.5 _ Renouer avec le syndicalisme de proximité doit être une priorité. La tâche est complexe tant les territoires et organisations impliquées sont nombreuses. L'apport des outils numériques peut être un moyen d'y contribuer. Mais ils restent des outils qui dépendent de leur appropriation par les militant.es. Ils restent insuffisants pour mobiliser les salarié-es, échanger, débattre et construire des revendications avec elles/eux. La rencontre physique, reste une importance capitale, l'essence, même de notre syndicalisme de proximité.

3.2.6 _ Cela s'obtient par une vie démocratique qui ne se résume pas à des batailles de

chiffres, mais une confrontation d'idées, d'où doit se dégager un consensus de classe en vue de définir des revendications et les actions nécessaires pour parvenir à leur réalisation. C'est le collectif qui préside à notre organisation, et c'est avec le collectif que chaque syndiqué.e doit se réaliser. C'est nos différences qui font la force du syndicat. Et c'est cette conception du syndicalisme qui est la nôtre. Dans notre fédération, trop de syndiqué.es restent isolé.es et donc hors de toute vie démocratique syndicale. Conformément aux statuts confédéraux (article 7) et aux orientations confédérales issues du 53^e congrès, il est rappelé que le syndicat est la base de l'organisation syndicale CGT. Chaque syndiqué.e est obligatoirement rattaché.e à un syndicat.

3.2.7 _ Quelle que soit la forme d'organisation, aucun.e militant.e, collectif de militant.es ne peut prétendre détenir le savoir et imposer ses vues. Mieux mesurer les besoins passe par le débat et pose la nécessité de l'organisation collective et démocratique. Pour être combative et élaborer une stratégie de lutte, construite collectivement avec les travailleurs selon des revendications qui doivent être élaborées pour répondre aux attentes et aux besoins des salarié.es, la démocratie syndicale est un préalable. Les échanges avec les salarié.es permettent de construire des revendications communes, préalables à la construction d'un rapport de force sans lequel il est peu probable d'obtenir la moindre satisfaction des demandes.

3.2.8 _ Une telle offensive ne peut se passer d'une stratégie syndicale construite collectivement pour une transformation sociale qui :

- met en place une véritable démarche syndicale ;
- Au service des travailleuses et des travailleurs ;
- Au plus près de nos Camarades, acteurs et décideurs qui doivent donc être formés et informés ;
- Et des syndicats d'entreprise, du public, territoriaux, ainsi que des collectifs formés sur les territoires.

3.2.9 _ La lutte que cette stratégie permet s'appuie sur des revendications élaborées avec les travailleurs, dans le cadre d'une démarche démocratique, favorisant l'adhésion de toutes et tous aux revendications pour mobiliser les salarié.es sur les différents sujets. C'est à la fois un préalable au rapport de force et à la capacité de construire de manière coordonnée et articulée les revendications au niveau local avec les revendications nationales. L'unité des travailleur.se.s reste le contre-pouvoir le plus efficace. Il nous faut donc le construire.

3.2.10 _ Dans les entreprises comme dans les branches nous devons à chaque étape des négociations :

- Informer les salarié.es, échanger et débattre avec celles et ceux dont on entend porter la voix et définir collectivement les revendications ;
- Rendre compte du mandat élaboré avec les salarié.es, les formes nécessaires d'action.

3.2.11 _ La CGT doit en permanence dénoncer et proposer, en élaborant des revendications qui s'appuient sur le réel, débattues avec les salarié.es. Elle doit aider à déconstruire les faux-semblants, les assertions patronales et gouvernementales qui s'appuient moins sur une démonstration objective que sur des intérêts plus ou moins bien cachés à défendre. Le conformisme de la pensée est un ennemi des travailleur.euses.

3.2.12 _ La construction du rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications est un combat de chaque instant. La difficulté à mobiliser est démontrée de longue date.

Seule une réelle dynamique de conquête sociale pour le développement des luttes est vecteur de mobilisation. Certes la déconstruction des discours dominants est un préalable. Mais construire des revendications avec les salarié.es est le seul moyen de les mobiliser. C'est à travers les échanges et les débats que pourront être mis en évidence les réelles potentialités que recèlent les luttes pour le plus grand nombre, trop habitué à observer les régressions sociales ces dernières années, ou à faire grève par procuration.

3.2.13 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De pousser partout le débat avec les salarié-es à partir de nos analyses et de nos revendications.
- De travailler à de véritables débats au sein de nos organisations.
- De faire de la démocratie syndicale une priorité.
- De remobiliser les salarié-es sur l'intérêt crucial de la grève et de la mobilisation dans la lutte.
- L'évolution des organisations du travail et les reculs des droits collectifs font que les missions de syndicalisation et de vie syndicale sont parfois plus difficiles à opérer par les moyens historiques. Des outils syndicaux performants pour s'adapter à ces changements sont nécessaires pour que les syndicats puissent se concentrer sur les idées, les débats et les actions. Pour ce faire, il serait nécessaire de porter une analyse et de recueillir les besoins auprès des syndicats et sections syndicales.

3.3. La syndicalisation, un préalable à la lutte

3.3.1 _ Pour construire une CGT au cœur des luttes, nul besoin de rappeler la nécessité première de créer des forces nécessaires pour mener à bien cet objectif. Notre capacité à mobiliser est décisive pour construire le rapport de force, mais elle ne peut faire l'économie du renforcement de nos bases. Qu'il s'agisse de la mobilisation des retraites comme plus récemment les résultats aux élections TPE, force est de constater que la CGT demeure une force pour les salarié-es. Cependant, il faut passer le pas de la syndicalisation et de ce point de vue, il nous faut agir.

3.3.2 _ Plus que jamais, la question de la syndicalisation reste un élément déterminant, du rapport de force et de ce que nous sommes en capacité de porter. Nous l'avons remarqué lors des congrès précédents. Force est de constater que les orientations prises lors du 11^e congrès n'ont pas abouti. Nous sommes loin des objectifs. Pour mener les luttes dans les entreprises, il nous faut parvenir à syndiquer, il en va de notre capacité de résistance et de conquête de garanties sociales. Même si le

nombre de syndiqué.es est en progression au sein de notre fédération, nous sommes encore loin d'une CGT en capacité d'imposer ses choix. Chaque syndiqué, chaque militant, doit se mobiliser pour établir dans son syndicat ou dans sa section syndicale, un plan de syndicalisation.

3.3.3 _ Nous devons nous interroger sur le renforcement de nos bases et en même temps permettre un déploiement plus important. Nos champs sont particuliers, en proie à un fort turnover et l'éparpillement qui fragilisent les collectifs et il est difficile, voire impossible de construire un rapport de force sans activité syndicale, tant par son contenu, par ses méthodes de travail et ses orientations. Il faut donc une politique ambitieuse de syndicalisation à la CGT.

3.3.4 _ Il faut faire preuve de lucidité sur notre poids dans les entreprises et notre capacité à agir. Être lucide, ne signifie pas être résigné. Et nos camarades ont pesé sur les débats et fait preuve de volontarisme. Mais pour pouvoir jouer notre rôle, nous devons pouvoir nous appuyer sur les salarié-es et sur l'ensemble de nos Camarades. Il nous faut travailler concrètement à notre renforcement.

3.3.5 _ Pour ce faire, l'humain doit être remis au cœur du travail collectif et de notre activité syndicale. Cette démarche doit s'adresser à tou.te.s, syndiqué.es, comme non syndiqué.es, afin de faire en sorte que chaque travailleur.se ait sa place. Pour mener des luttes victorieuses dans les entreprises, il faut que notre organisation gagne en syndiqué.es.

3.3.6 _ Il faut faire le lien entre syndicalisation et avancées sociales et être plus nombreux pour les porter. Seul, un syndicalisme de masse permet de faire émerger notre capacité à lutter et à conquérir de nouveaux droits.

3.3.7 _ Si les résultats aux élections montrent les potentiels de la syndicalisation, ils montrent aussi en creux là où nos marges de progression sont importantes. Quand la CGT se présente aux élections, il est rare que nos camarades n'obtiennent pas un résultat plus que représentatif. Il faut donc nous déployer pour

permettre de présenter et peser davantage.

3.3.8 _ La syndicalisation doit en même temps renforcer notre corps militant. Faire adhérer est une chose, mais il faut accompagner les nouveaux syndiqué.es, à travers notre démarche syndicale. Cela passe en premier lieu par le réinvestissement de nos syndicats et sections syndicales dans les unions départementales et locales, déterminantes pour leur permettre d'être mis en relation avec l'ensemble des structures de la CGT et plus particulièrement les territoires. L'interprofessionnel est une force qui permet le partage d'idées. Mais il faut accompagner les salarié.es et les nouveaux adhérents dans le cadre de nos champs.

3.3.9 _ Les structures territoriales de la CGT, unions locales ou départementales sont des fondements incontournables de notre déploiement syndical.

3.3.10 _ Or peu de syndicats et sections syndicales issus de nos branches investissent ces structures au-delà de la satisfaction de quelques besoins ponctuels.

3.3.11 _ Pourtant, si nous souhaitons nous renforcer afin de créer le rapport de force nécessaire à l'aboutissement des revendications que nous portons, s'engager dans les territoires est indispensable.

3.3.12 _ Enfin, la vie syndicale ne s'arrête pas avec le départ à la retraite. La CGT organise de longue date les revendications, la défense et la conquête des droits des travailleur.ses retraité.es. La continuité syndicale fait partie de notre ADN.

3.3.13 _ Mobilisons nos camarades pour qu'ils elles se rapprochent des structures dédiées.

3.3.14 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De faire de la syndicalisation une priorité qui s'inscrit dans notre démarche syndicale empreinte de notre fonctionnement démocratique, en discutant avec les salarié.es de nos propositions et de nos conquêtes passées ;

- D'accompagner partout les syndicats et sections syndicales pour qu'ils investissent les unions locales et les unions départementales.

3.4 _ Des syndiqué.es formé.es et informé.es pour agir

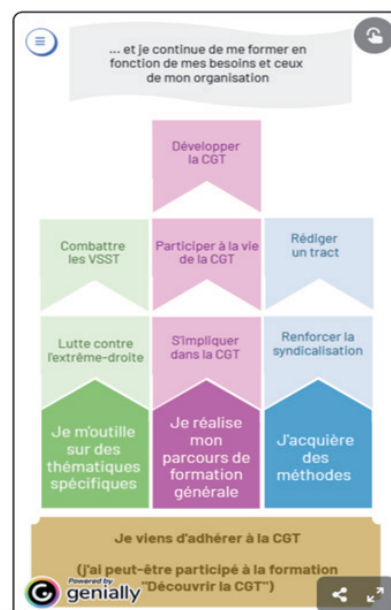
3.4.1 _ C'est une démarche syndicale au contact des salarié.es qu'il nous faut déployer, avec des camarades formé.es et informé.es mais aussi accompagné.es par l'organisation pour faire face à tous les coups bas.

3.4.2 _ La formation syndicale est un outil indispensable pour gagner la bataille des idées, permettre à nos syndiqué.es et aux travailleur.es de mener des débats et une réflexion collective. Il est essentiel de veiller à la mise en place de plans de formation au sein de chaque organisation, jusqu'aux syndicats lorsque leur taille le permet, et ce pour répondre réellement et rapidement aux besoins dans ce domaine.

3.4.3 _ La formation syndicale et l'information syndicale nous permettent, en tant que syndiqué.es, élu.es et/ou mandaté.es, d'agir collectivement et efficacement. Elles sont des éléments structurant de la démocratie et par conséquent de notre démarche. Elles sont le substitut de la bataille idéologique que nous menons.

3.4.4 _ Cette bataille idéologique nous oblige à ce que chaque syndiqué.e soit formé.e et informé.e afin qu'elle soit en capacité de convaincre et d'amener le débat.

3.4.5 _ Pour cela, nous devons rappeler les orientations du 53^{ème} Congrès de la CGT.



3.4.6 _ Systématiquement, nous devons nous mettre en capacité de proposer une formation d'accueil « Découvrir la CGT » aux sympathisantes, voire plus largement aux salarié-es. C'est un outil de syndicalisation qui doit nous permettre de renforcer notre organisation par une approche éducative.

3.4.7 _ La formation « S'impliquer dans la CGT » doit être accessible à tout.e nouvel.le adhérent.e. C'est le prérequis à tout autre module de formation. Nous devons la dispenser dans les syndicats, et les Unions Locales pour les petits syndicats et sections syndicales. C'est pour cela, encore une fois, que notre démarche de syndicalisation doit encourager un engagement dans les structures territoriales, pour que les nouveaux et nouvelles syndiqué.es ne se retrouvent pas parfois pendant plusieurs mois sans avoir accès à une formation syndicale. Chaque nouveau.lle syndiqué.e devrait se voir proposer une formation dans la première année de son adhésion.

3.4.8 _ « Participer à la vie de la CGT » (ex-Niveau 1) reste la formation de base pour tous nos adhérent.es. C'est la garantie qu'ils prennent leur place dans la CGT et qu'ils puissent évoluer vers le militantisme.

3.4.9 _ L'information et la formation de la/du syndiqué.e doivent être permanentes. Chaque syndiqué.e doit être au même niveau afin qu'il ou elle puisse avoir les éléments et le cadre pour débattre en toute connaissance de cause avec les autres syndiqué.es et les salarié-es. Chaque salarié.e convaincu.e est à la fois une syndiqué.e potentiel.le et une victoire idéologique contre le patronat. Dans cette lutte, idée contre idée, chaque syndiqué.e compte et doit être mis à contribution.

3.4.10 _ L'information et la formation des syndiqué.es sont indispensables pour leur permettre de se faire leur propre opinion, de pouvoir débattre et de prendre une part active dans les décisions de la CGT et de pouvoir militer. C'est ce que nous appelons devenir un syndiqué.e « acteur et décideur ». Pour ce faire, les réunions de syndiqué-es demeurent essentielles.

3.4.11 _ Afin d'aider les organisations syndicales, la Fédération multiplie les journées d'études. Il

s'agit lors de ces dernières de donner à tou.tes, des arguments sur divers sujets pour aller au débat. Ces journées d'études doivent s'articuler aux journées de formation confédérale. Chaque syndiqué.e devrait pouvoir participer à ces dernières, en veillant à les protéger d'éventuelles représailles patronales.

3.4.12 _ La Fédération élabore des brochures et des livrets destinés à être diffusés au sein de chaque organisation afin que des idées qui y sont contenues soient débattues avec les élu.es, les syndiqué.es et les salarié-es. Etant donné les attaques contre nos droits, ils visent à aider à faire face aux initiatives patronales contre nos conquises sociales, à démystifier les assertions patronales et gouvernementales et les fausses évidences, et à rappeler nos revendications pour permettre à toutes les bases de débattre et construire leurs propres revendications.

3.4.13 _ Pour faire de nos syndiqué.es, des militants, pour construire un syndicalisme de masse en mesure d'imposer une alternative face au capitalisme, il nous faut une politique d'information et de formation syndicale.

3.4.14 _ Le XII^{ème} congrès décide que :

- Chaque syndicat ou section syndicale s'informe des plans de formation de son ou ses unions locales et départementales pour proposer un cursus de formation à chacun et chacune de ses syndiqué.es.

- Chaque syndicat ou section syndicale s'engage à suivre le cursus de formation de ses syndiqué.es.

- Chaque syndiqué.e doit avoir suivi la formation d'accueil dans l'année de sa syndicalisation.

- Chaque élu.e et mandaté.e doit avoir suivi les formations « découvrir la CGT », « s'impliquer dans la CGT », lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), lutter contre les idées d'extrême-droite (IED) pendant la durée de la mandature électorale de l'entreprise.

- Promouvoir les journées d'études fédérales et confédérales dans nos bases syndicales.

- Poursuivre le plan fédéral de formation sur l'ensemble des sujets économiques et sociaux afin d'aider les camarades à analyser et produire des propositions.

- Poursuivre également les analyses et la publication de brochures et livrets.
- Multiplier les formations d'accueil.
- La fédération doit participer activement à la généralisation de la formation «Agir pour l'égalité sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre» proposée au niveau confédéral.

3.5 _ Encourager le syndicalisme de proximité au plus près des salarié-es sous ses différentes formes

3.5.1 _ La problématique de notre champ est sa forte dispersion et l'isolement de nombre de nos camarades.

Pour répondre à la problématique de la dispersion et de l'isolement, la fédération impulse la création de syndicats territoriaux dès que cela est possible. La structuration en syndicat est la plus à même d'offrir une vie démocratique et le renforcement de l'action syndicale, avec des moyens propres. Les collectifs quant à eux permettent une coordination nationale et territoriale entre syndicats d'une même branche, permettant une vie syndicale élargie, faisant converger les luttes. Et de plus en plus, à travers les outils du numérique, sont développés des groupes qui permettent des échanges, des débats. Et surtout le partage d'informations en fonction des champs professionnels. Outre ces outils numériques, la présence sur le terrain garantit une animation d'une vie syndicale concrète (accueil des syndiqué.es, actions, ...).

3.5.2 _ L'affaiblissement de la démocratie syndicale/ sociale que nous subissons actuellement résulte de la conjonction de deux facteurs :

- L'éclatement du salariat de nos branches que cela soit du fait du nombre de Très Petites Entreprises couvertes par celles-ci, ou de la dispersion des salarié-es des grandes entreprises chez leurs myriades de clients ;
- L'éloignement des représentant.es syndicaux/les de la base et des salarié-es, favorisé par la mise en place des CSE.

3.5.2.1 _ Par ailleurs, la loi de 2008 sur la représentativité, la fin des élections directes des conseillères et conseillers prud'hommes,

la concentration des CSE dans des périmètres souvent nationaux nous ont mis en difficulté, entre autres, sur la représentativité nationale et interprofessionnelle en passant en deuxième position. Notre implantation dans les entreprises est devenue beaucoup plus difficile, les représentantes et représentants des sections syndicales dotés de moyens insignifiants sont sur des sièges éjectables. Quant aux entreprises de moins de 11 salarié-es, elles restent et resteront des déserts syndicaux et l'on ne peut se satisfaire des résultats des élections TPE avec un taux de participation extrêmement faible.

Force est de constater que très peu d'organisations s'investissent dans ces élections qui souvent nous placent en tête des scrutins laissant porter les campagnes électorales sur les épaules de nos Unions Locales.

3.5.3 _ Il est primordial pour nous de réinvestir les territoires. Et pour cela nous devons créer une synergie entre les structures locales interprofessionnelles et nos militant.es sur lesdits territoires. Afin que plus aucune syndiqué-e de notre Fédération ne se sente isolé.e, qu'il/ elle travaille dans une Très Petite Entreprise ou un grand groupe. Chacun-e de nos syndiqué-es doit pouvoir avoir accès à l'outil syndical, à pouvoir exprimer ses revendications et ses suggestions et qu'elles puissent être débattues et prises en compte. C'est la vie syndicale à tous les niveaux de la CGT qui permet l'action et contribue à renforcer l'organisation, et donc le rapport de force permettant de gagner.

3.5.4 _ Mais pour cela, il nous faut construire des points d'accueil sans pour autant concurrencer les structures locales. Notre but n'est pas de remplacer ces dernières mais d'agir, en coordination avec celles-ci, pour une meilleure mutualisation des moyens syndicaux.

3.5.5 _ De plus, pour peser et mobiliser, c'est dans les entreprises qu'il faut militer pour permettre des rencontres. L'implication dans les territoires doit avoir lieu par rapport à cette réalité : la vie syndicale s'enrichit des territoires et de l'interprofessionnel, mais c'est dans l'entreprise que se passe la lutte, et, que nous le voulions ou non, notre représentativité.

3.5.6 _ L'expérimentation de la création de

collectifs fédéraux dans les Hauts-de-Seine, à Toulouse, Grenoble etc. nous a permis de créer une dynamique entre camarades en termes de débats mais aussi d'entraide par la diffusion d'informations sur tel ou tel sujet. Ils ont aidé à la négociation de protocoles électoraux dans de nombreuses entreprises où la Fédération et les structures locales ne pouvaient aller. Ce qui a permis d'obtenir des listes CGT au premier tour.

3.5.7 _ L'existence de ces collectifs fédéraux a aussi permis de faire le lien entre les camarades des entreprises sous-traitantes avec celles et ceux des entreprises donneuses d'ordres, comme avec EDF ou Engie sur la Défense.

3.5.8 _ Nous ne pouvons pas passer sous silence, la Coordination CGT Aéronautique de Toulouse, qui sans être un collectif fédéral, remplit un bon nombre des critères. Ces critères, quels sont-ils ?

- Être un lieu de rassemblement des syndiqué.es dépendant de notre Fédération, où celles-ci /ceux-ci peuvent exprimer leur point de vue, en débattre et soumettre aux votes leurs propositions ;

- Être l'outil de coordination de l'action de la Fédération sur un territoire en concertation avec les structures locales ;

- Être facilitateur de l'accès à la formation et aux outils syndicaux ;

- Être le lien entre les syndicats CGT des différents donneurs d'ordre avec les syndicats ou sections syndicales de notre Fédération afin de créer une synergie entre eux.

3.5.9 _ Nous préconisons la création de syndicats territoriaux des privé.es de syndicat d'entreprise (dit.es "isolé.es") pour renforcer la syndicalisation et le champ fédéral, et nous préconisons la création de collectifs comme outils d'animation et de coopération des syndicats locaux de notre branche.

3.5.10 _ Dans notre secteur, la création de syndicats d'entreprise est difficile (absence de culture syndicale, morcellement des entreprises, fort turnover des salarié.es), ce qui conduit à avoir de nombreux militant.es isolé.es. Les syndicats territoriaux constituent un appui dans une situation de carence, permettant de fédérer et renforcer des syndiqué.es privé.es de syndicat d'entreprise, et de pouvoir pousser à terme à la création de syndicats d'entreprise

lorsque cela est possible. Il est rappelé, conformément aux statuts confédéraux, qu'il ne peut y avoir de chevauchement entre deux syndicats (statutaires) sur un même périmètre. La fédération doit encourager toute initiative qui permet le déploiement du syndicalisme. Elle doit également coordonner les élections dans le cas d'entreprises à périmètre national.

3.5.11 _ Il est malheureusement évident qu'après la réforme des Institutions Représentatives du Personnel, nous disposons de moins d'heures de délégation, et de moins d'élu.es et mandaté.es. L'existence de ces collectifs dépendra donc de l'investissement que nous pourrions lui consacrer. Mais par l'engagement du plus grand nombre, les moyens, même minces, peuvent être mutualisés pour faire face à cet appauvrissement et permettre de nous renforcer.

3.5.12 _ Notre champ est atypique et nombre de nos camarades éparpillé.es, dans toute la France, doivent pouvoir nouer des liens sur les territoires mais également dans nos champs. Les collectifs et les syndicats créés disposent d'une animation différente selon les secteurs, les besoins et les Unions Locales mais peuvent s'appuyer sur les outils numériques pour permettre le partage d'informations, favoriser les échanges et le déploiement des canaux nécessaires à l'investissement de toutes et tous dans leurs UL et collectifs. Les syndicats d'entreprise affiliés à notre fédération n'ont parfois pas la possibilité de proposer une continuité dans le parcours de vie syndicale des syndiqué.es qui quittent l'entreprise et donc le syndicat. Ceci représente un frein à la syndicalisation des salarié.es.

3.5.13 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De promouvoir les collectifs (rassemblement de syndicats et sections syndicales) dans nos Unions Locales et les syndicats territoriaux afin de réunir les syndiqué.es « isolé.es » avec les syndiqué.es de nos bases existantes ;

- En application de l'article 14 des statuts confédéraux chaque syndicat, section syndicale incitera ses élu.es et mandaté.es à s'impliquer dans leur Union Locale et départementale.

- Réfléchir et expérimenter le renforcement de notre organisation collective à la maille territoriale par la structuration et la création de syndicats territoriaux.

- Le congrès décide de reconnaître les syndicats territoriaux et les collectifs comme des outils contribuant au renforcement de l'organisation.

- De poursuivre l'implantation de collectifs dans chaque département ou région notamment là où les orientations du XI^e congrès n'ont pas pu être déployées : Bordeaux, Lille, Marseille, Nantes.

- De la nécessité des syndicats et sections syndicales de s'investir dans les campagnes électorales pour les élections TPE.

- De revendiquer le retour de l'élection directe pour la désignation des conseillères et conseillers prud'hommes.

3.6. _ Articuler nos revendications d'entreprise avec les revendications nationales, interprofessionnelles et internationales

3.6.1 _ Face au capitalisme mondialisé, la lutte doit se mener au niveau local comme international. Les capitalistes mettent en concurrence tous les travailleuses et travailleurs partout dans le monde, profitant là où c'est possible des différences de législation sur tout ce qui peut permettre d'accroître les marges et les revenus des actionnaires. Les législations sociales et environnementales subissent un dumping en conséquence, rendant plus complexe la lutte.

3.6.2 _ Toutes et tous partout dans le monde sommes assujettis à ces logiques qui ne relèvent pas du fait de la classe travailleuse. Sans construction d'une unité d'action entre toutes et tous, partout dans le monde, certaines revendications ne trouveront pas de réponse possible, certaines luttes ne pourront être menées efficacement.

3.6.3 _ Le positionnement de l'UNI, de la CES et de la CSI s'appuie pour beaucoup sur le dialogue social, ménageant les diverses sensibilités. Cela est souvent mis en question, mais pour autant, il reste difficile de coordonner des actions avec des niveaux très différents et des législations très différentes pour construire des réponses communes.

3.6.4 _ Ainsi, nous devons rester alertes sur les différents sujets qui nous touchent et aider à la construction de mobilisations autour des

problématiques communes. C'est notamment dans cette perspective qu'a été organisé le colloque international de Tours portant sur le secteur des centres d'appel, qui subissent de plein fouet la mise en concurrence des travailleuses et des travailleurs au niveau international et qui sont de surcroît fortement touchés par l'introduction de l'IA dans les activités avec des effets délétères sur les conditions de travail et la santé des salarié.e.s.

3.6.5 _ Ces échanges riches ont permis de définir un premier plan de travail et de développer des interactions entre les travailleuses dans ce secteur d'activité pour pouvoir travailler à une réponse commune.

3.6.5.1 _ Il ne faut jamais perdre de vue de travailler nos revendications en convergence avec les revendications interprofessionnelles, seul moyen d'apporter une réponse de transformation sociale, efficace et de conquérir de nouveaux droits.

3.6.6 _ Mais c'est aussi par solidarité que nous nous devons d'agir, afin de soutenir la syndicalisation et la mobilisation de nos camarades partout où la répression syndicale est la plus violente, là où tout est fait pour interdire les syndicats et à défaut, les museler.

3.6.7 _ La CGT, dans le contexte international et les conflits partout dans le monde, solidaire, ne peut pas ne pas prendre position. C'est ainsi que notre fédération demeure adhérente de BDS, appelant au boycott des produits israéliens pour imposer à travers le rapport économique la fin de la destruction systématique et de l'oppression en Palestine.

3.6.8 _ Mais aussi que nous réaffirmons notre soutien au peuple de Cuba et participons aux actions de soutien menées par la CGT.

3.6.9 _ Contre les oppressions, partout, nous sommes solidaires avec celles et ceux qui subissent de plein fouet la prédation capitaliste et ses effets directes sur les politiques antisociales mises en œuvre par les gouvernements qui agissent dans ce sens, quels que soient les prétextes mis en avant.

3.6.10 _ Cet axe est d'autant plus important que

face à une internationale de l'extrême-droite qui se structure actuellement, nous ne pouvons rester à la traîne et devons, partout, échanger et débattre pour combattre ces idées qui n'apportent que division, mise en concurrence pour mieux satisfaire les tenants du Capital.

3.6.11 _ L'histoire l'a montré depuis des décennies : le capitalisme et l'extrême-droite font bon ménage et entraînent dans leur sillage, destruction des droits et garanties sociales, mise en concurrence des travailleuses et travailleurs et enrichissement d'un petit nombre, au mépris des conditions d'existence voire des vies elles-mêmes.

3.6.12 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- de continuer et d'accentuer le travail d'analyse et d'échange avec les structures internationales auxquelles la fédération est affiliée.

- de continuer à construire la constitution du collectif international de la prestation de services et plus particulièrement des services centers.

- De continuer à soutenir les peuples en lutte partout, à travers nos publications, en participant aux campagnes de soutien - envoi de matériels, adhésions notamment à BDS etc.

- De combattre le génocide du peuple palestinien assassiné et affamé par l'armée israélienne avec le soutien du gouvernement français, des grandes puissances et des dirigeants des pays arabes, refuser de construire et livrer des armes, des services et des logiciels utiles aux entreprises israéliennes d'armements.

- De refuser la généralisation des guerres, l'intervention militaire en Iran et les frappes sur les installations nucléaires qui représentent une menace existentielle pour l'environnement et la planète entière.

- D'œuvrer pour la paix.

- De continuer à soutenir et de poursuivre la solidarité avec les peuples victimes des guerres, en lutte partout, à travers nos publications, en participant aux campagnes de soutien, envoi de matériel, ...

en coopération avec ceux-ci et les unions départementales pertinentes, notamment en étudiant avec eux les solutions statutaires, réglementaires et organisationnelles.



3.7 _ Résolution

Le congrès engage la commission exécutive fédérale à résoudre le blocage aux affiliations des syndicats départementaux ou territoriaux,

4. Dans nos secteurs

4.0 _ Dans nos secteurs fédéraux, la mise en œuvre des orientations s'inscrit dans des conditions différentes, selon les modèles économiques et les enjeux.

4.1 _ Les Bureaux d'études Techniques (BETIC)

4.1.1 _ Dans la convention collective des bureaux d'études techniques, les situations sont très différentes selon les grands secteurs d'activité : Numérique, Ingénierie, Conseil et Évènementiel.

4.1.2 _ Entreprises de Service Numérique (ESN)

4.1.3 _ Le secteur des services numériques entre désormais dans une phase de maturité industrielle, marquée par une concentration accrue et la montée en puissance de quelques grands groupes globaux. Ces évolutions ne relèvent pas seulement de logiques économiques mais traduisent aussi un processus de financiarisation où la recherche de rentabilité prime sur les missions techniques et humaines. Ces grands groupes dictent les règles du marché via des logiques d'interdépendance et de sous-traitance qui rendent plus difficile toute autonomie pour les petites structures.

4.1.4 _ Ce tissu d'entreprises prestataires ou sous-traitantes, souvent précaires économiquement, sert de variable d'ajustement aux donneurs d'ordre. Cela induit une instabilité structurelle de l'emploi. Historiquement, cette fragmentation a été encouragée par les politiques de dérégulation du marché du travail, notamment depuis les années 2000.

4.1.5 _ La croissance des ESN, portée par la transformation numérique et les besoins massifs en services IT, n'a pas empêché le patronat de maintenir un discours alarmiste sur la rentabilité. Cette stratégie vise à justifier des politiques d'austérité interne, alors même que les marges et les dividendes explosent. L'histoire récente, notamment post-COVID, a

montré que les ESN ont largement profité de la crise pour étendre leurs marchés.

4.1.6 _ Les actionnaires ont particulièrement bénéficié de la digitalisation de l'économie et du développement de nouvelles technologies – et de l'accélération de ces évolutions pendant la crise sanitaire – à la faveur de l'externalisation des services informatiques des entreprises même si quelques donneurs d'ordre ont pu faire marche arrière de manière incomplète ces derniers mois, et le besoin accru de la sécurité à mettre en place pour traiter de la vulnérabilité des systèmes informatiques face aux attaques de piraterie ou de risque de dysfonctionnement des nouvelles technologies alors que nous en sommes de plus en plus dépendants.

La cybersécurité est une composante des conditions de travail. À ce titre, toute mesure imposée en matière de sécurité informatique doit faire l'objet d'une consultation du CSE et être accompagnée :

- d'une formation financée et réalisée sur le temps de travail,
- d'une évaluation de la charge de travail induite,
- d'un rapport annuel présenté aux élu.es sur les incidents et actions menées.

4.1.7 _ La logique de rentabilité immédiate pousse à une rationalisation extrême des emplois, accompagnée d'un turnover élevé. Cette précarité organisée empêche toute stabilité professionnelle, tout en sapant la transmission des savoirs. La logique court-termiste se substitue à l'investissement dans les compétences durables. À cela s'ajoute le recours massif aux ruptures conventionnelles individuelles, utilisées comme un outil de gestion pour contourner le droit du travail et éviter les procédures de licenciement économique. Cette pratique fragilise les salarié-es, empêche l'action collective et accentue l'insécurité sociale.

4.1.8 _ Mais dans ce secteur, la recherche de marge à tout prix a entraîné une gestion par le jeunisme : de longue date, les entreprises préfèrent recruter de jeunes salarié-es, réputé-es moins expérimenté-es donc moins payé-es mais

mieux formé.es aux dernières technologies, que d'accompagner le développement des compétences et mettre en place de réelles perspectives de carrière. Pour encourager les salarié-es à partir, les augmentations sont rares et les perspectives d'évolution quasi inexistantes. Il n'est pas rare que les salarié-es affichant des anciennetés fortes perçoivent un salaire inférieur à celui des jeunes entrants. De ce point de vue, le patronat a fortement bénéficié de la politique d'apprentissage subventionnée mise en place par Macron pour des profils bac+5. Le jeunisme est devenu une stratégie RH assumée par de nombreuses ESN. Cette gestion par l'obsolescence programmée des salarié-es seniors participe à une culture du jetable. Cela perpétue aussi une vision linéaire de la carrière et freine l'égalité professionnelle (notamment pour les femmes qui subissent plus fortement les interruptions de carrière).

4.1.9 _ Bien que plutôt présent en région parisienne, le secteur a privilégié l'éparpillement sur tout le territoire des salari, afin de contraindre la masse salariale par le truchement du différentiel de salaires entre Paris et les régions, les salaires en Ile-de-France étant plus élevés en moyenne qu'en Province. Les ESN ont également transféré une partie de leurs activités à l'étranger, dans des pays à bas coûts salariaux, au départ sur les métiers à plus faible valeur ajoutée mais maintenant, de plus en plus vers des métiers affichant des niveaux de technicité plus importants. La réglementation autour des nouvelles technologies l'explique une partie, mêmesilesentreprisesnelereconnaissentpas: la réglementation sur la protection des données est considérée comme un frein au développement du chiffre d'affaires par les géants de la Tech notamment. Les choix de délocalisation et d'éclatement territorial participent d'une stratégie d'optimisation salariale et fiscale. Le numérique devient ainsi un vecteur de dumping social à l'intérieur même du territoire national. Les pressions européennes sur les règles fiscales et sociales favorisent ce modèle.

4.1.9 Bis _ Parallèlement, la technique et le

niveau de qualification demandé à l'entrée dans l'emploi restent élevées et progressent légèrement et de manière hétérogène selon les métiers avec les évolutions technologiques. Pourtant, bien que le patronat des ESN communique à grands frais sur leurs difficultés de recrutement, les salaires se tassent avec des évolutions inférieures à celle des revalorisations du SMIC, conduisant le plus grand nombre vers une « SMICardisation » de leur rémunération malgré de hauts niveaux de qualification. Cela vaut aussi pour les cadres, puisqu'un grand nombre d'entre eux perçoivent un salaire très inférieur au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. L'écart entre le niveau de qualification exigé et la rémunération proposée atteint un niveau critique. L'effet de SMICardisation, même chez les cadres, pose la question de la valeur du travail dans l'économie numérique. Cette contradiction illustre l'échec de la « promesse numérique » d'une montée en compétences au service du progrès social.

4.1.10 _ Cette pratique a comme conséquence commode, pour les directions des ESN, d'encourager les salarié-es à chercher des progressions de salaire et de carrière en dehors de l'entreprise. Si ce phénomène s'est un peu atténué avec la crise sanitaire, en pleine période inflationniste, les salaires n'ont toujours pas progressé et le pouvoir d'achat s'est érodé.

4.1.11 _ Contrairement à ce que les patrons prétendent d'ailleurs pour les niveaux de rémunération à l'embauche, ils sont peu ou prou dans la moyenne des autres secteurs. Par contre les augmentations sont inférieures à la moyenne nationale, notamment par rapport au niveau d'études.

4.1.13 _ La compression de la masse salariale par tous les moyens est d'actualité. Cette compression devenant complexe au regard des faibles niveaux de salaire, alors même que le niveau de qualification demandé pour être recruté reste important, le patronat cherche désormais à mettre la pression à travers le temps de travail, en développant de plus en plus le recours au forfait jour à travers des accords d'entreprise voire des contrats de

travail moins bien disant que les dispositions conventionnelles, pourtant faibles, concernant l'accès des salarié-es au forfait jour. De surcroît, de nouvelles modalités de forfait et des conditions d'accès à cette modalité de temps de travail moins contraignantes sont négociées.

4.1.14 _ Il nous faut donc partout où la CGT est présente, informer sur la réglementation en vigueur et mobiliser les salarié-es afin que les nouveaux entrants ne soient pas pris au piège et qu'aucune organisation n'accepte de signer des accords dérogatoires. La convention collective des Bureaux d'études n'est pas réputée pour ses améliorations du code du travail. Cette nouvelle dérogation visée par le patronat à la réglementation est un nouveau recul des droits, et une dégradation des conditions de travail de ces travailleuses et travailleurs.

4.1.15 _ Cette pression sur le temps se traduit également sur les conditions sociales, salariales et de travail : de nombreux salarié-es doivent se déplacer sans que jamais ces déplacements ne soient intégrés dans le temps de travail, ni même traités.

4.1.16 _ Dans le jeu des opérations de rachat et de restructuration, il n'est pas rare que des salarié-es ayant eu pendant plusieurs années des missions dans une région et y vivant, se voient demander par leur nouvel employeur de venir quotidiennement à des centaines de kilomètres, là où est domiciliée l'entreprise, sans que rien ne soit défini ni aucun défraiement, afin de pousser ces salarié-es dehors, sans avoir à mettre en place les procédures légales de départ des salarié-es que le patronat veut voir partir. Il évite ainsi de devoir répondre à ses obligations, aussi faibles soient-elles !

4.1.17 _ De même, les temps de travail atypiques, le travail du dimanche, les horaires décalés, le travail de nuit qui ont des conséquences délétères sur la santé des salarié-es sont recherchés à tous les niveaux au nom du profit, et sans toujours une réelle objectivation des réels bénéfices pour l'entreprise. Mais il faut dire que les niveaux de dédommagement et les contreparties imposés sont faibles, et le contrôle de la médecine du travail face au nombre de cas

sont tels que ces organisations de travail ne coûtent pas bien cher aux capitalistes.

4.1.18 _ Qu'il s'agisse de la hausse du temps de travail, de son intensification, et de plus en plus à travers le télétravail de la récupération par le patronat des temps autrefois dévolus aux trajets et à l'empiètement de la vie privée, les conditions de travail se dégradent.

4.1.18.1 _ Le secteur des ESN, pourtant au cœur de l'innovation, reste largement en dehors des logiques écologiques. L'impact environnemental du numérique est pourtant massif : obsolescence des équipements, explosion des usages énergivores (IA, cloud, data centers), multiplication des déplacements. Une véritable transition écologique du secteur suppose de repenser le modèle de croissance numérique infini.

4.1.18.2 _ Les isolé.es prestataires au sein d'entreprises clientes : L'isolement de nos camarades prestataires dans les entreprises clientes peut être réduit en encourageant leur mise en contact avec les syndicats implantés chez les clients. La mise en relation des syndicats en territoire (UL, UD, ...) par ce moyen favorise également l'organisation de mobilisations locales conjointes et le travail.

4.1.18.3 _ Au sein des sociétés d'études, des entreprises produisent et vendent des produits : logiciels, énergies renouvelables, jeux vidéos, etc. Globalement ces entreprises fabriquent leur produit généralement de A à Z et le commercialisent. Ainsi elles ne sont pas soumises aux contraintes d'un client, ni ne travaillent à la mission : elles ne vendent pas du temps humain comme les sociétés de prestations ou les bureaux d'études, ni ne prodiguent pas du conseil. Des conditions de travail ainsi que des revendications spécifiques peuvent être définies avec les salarié-es de ce secteur. Des camarades du jeux vidéo sont ainsi déjà en contact à l'échelle nationale afin de travailler collectivement sur leurs problématiques communes.

4.1.19 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De continuer le travail d'analyse concernant le secteur, afin de démontrer la politique antisociale du patronat, malgré des marges

record et des versements de dividendes indécents.

- De diffuser les analyses sur le coût du capital.

- De construire à partir de cette base avec les salarié-es des revendications pour mettre à mal le modèle économique.

- De mobiliser les salarié-es pour progresser et proposer des alternatives.

- De faire des campagnes systématiques pour obtenir des augmentations générales.

- De dénoncer les aides publiques versées.

- De se battre contre la dégradation des organisations de travail et plus particulièrement du temps de travail, de son intensification et de toutes les modalités d'organisation atypiques du temps de travail.

- De lutter pour intégrer les temps de déplacement dans le temps de travail.

- De négocier des mesures de compensation sur les temps de travail atypiques.

- De renforcer le contrôle par la médecine du travail des conditions de travail des salarié-es travaillant de nuit ou par modulation.

- De limiter les dépassements importants des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires dans le cadre des aménagements comme la modulation.

- De continuer de militer pour la réduction du temps de travail.

- D'obtenir une classification qui prenne en compte la qualification, les diplômes et l'expérience.

- De mettre en place des stratégies pour pousser les syndicats patronaux à négocier dans la branche.

- Lancer une campagne sur l'impact écologique du numérique dans les ESN.

- Développer la coopération internationale entre syndicats face aux délocalisations et au dumping social.

- La fédération doit investiguer et porter des revendications concernant les modalités 2 de la convention collective nationale BETIC. En effet, beaucoup d'entreprises ont pris le parti de ne plus recruter de modalité 2.

4.1.20 _ Le conseil

4.1.21 _ Si le secteur du Conseil n'a pas connu la même croissance que le numérique, il a bénéficié

toutefois d'une situation favorable après la crise sanitaire et affiche encore une croissance confortable... surtout pour les actionnaires.

4.1.22 _ Mais pour les salarié-es, la situation est très différente. Au-delà du story-telling patronal visant à justifier le tassement des salaires pendant que les dividendes progressaient, le secteur a connu nombre de restructurations et réorganisations qui ont favorisé la concentration dans ce secteur d'activité avec les conséquences délétères pour les salarié-es, notamment plus anciens et plus exposé.es aux velléités patronales de mise sous pression pour mieux les pousser au départ. Là encore, si à un bout du spectre on assiste à une concentration d'entreprises de taille importante, de l'autre il existe un nombre important de très petites structures.

4.1.23 _ Comme dans les ESN, les salarié-es sont touchés de plein fouet par les attaques sur le statut de leur emploi à travers le recours à la sous-traitance, les abus sur le temps de travail et l'intensification du travail qui en découle, une charge de travail importante et la non prise en compte de leur temps de travail réel pour comptabiliser les heures supplémentaires.

4.1.24 _ Le jeunisme reste une pratique importante, mais de manière moins importante que dans le numérique, l'expérience et la séniorité étant des incontournables pour leurs clients. Pour autant, ce n'est pas pour cela que de vraies perspectives de carrière sont possibles.

La pression sur les salarié-es pour accentuer la valeur captée par le patronat et celle sur la masse salariale pour faire progresser les marges restent très fortes. En conséquence, les salarié-es du secteur voient leurs conditions de travail se dégrader à travers la diffusion de l'organisation du temps de travail par les forfaits-jour qui favorisent l'allongement de la journée de travail et une charge de travail accrue. De surcroît, dans ce secteur d'activité, le contrôle des temps de travail pour la facturation au client peut également être une source d'alourdissement de la charge dévolue aux salarié-es, le patronat multipliant le reporting des données pour toujours chercher une maximisation des profits.

4.1.25 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De continuer le travail d'analyse concernant le secteur.
- De diffuser les analyses sur le coût du capital
- De faire des campagnes systématiques pour obtenir des augmentations générales.
- De dénoncer les aides publiques versées.
- De se battre contre la dégradation des organisations de travail et plus particulièrement du temps de travail, de son intensification.
- De lutter pour intégrer les temps de déplacement dans le temps de travail.
- De continuer de militer pour la réduction du temps de travail.
- D'obtenir une classification qui prenne en compte la qualification, les diplômes et l'expérience.
- Avec les réorganisations, un plan de déploiement sera mis en place pour aider les camarades éparpillés de se regrouper et leur permettre de s'organiser.

4.2.26 _ Les Bureaux d'études - Ingénierie

4.1.27 _ A l'inverse des ESN et du Conseil, les bureaux d'études connaissent depuis peu une situation différente : l'ingénierie est directement touchée par la situation dans l'industrie ou l'aéronautique. Ainsi la crise actuelle a mis à mal certains secteurs tels que la construction ou l'automobile qui ont des répercussions sur les bureaux d'études.

4.1.28 _ Pour autant, dans ce contexte, toutes les entreprises donneuses d'ordre n'ont pas toutes les mêmes stratégies. Certains projets sont reportés. Il n'en demeure pas moins que malgré des difficultés conjoncturelles que l'on ne peut ignorer, c'est un secteur qui reste profitable globalement, où le capital capte là encore une part de plus en plus grande de la valeur ajoutée. Sur certaines activités, la délocalisation d'une partie du travail dans des pays à bas coût salarial est resté d'actualité, y compris en Europe. Comme dans le Numérique, le patronat cultive le jeunisme mais dans une moindre mesure, l'expertise et l'expérience étant, dans ce secteur, plus nécessaires à l'obtention des contrats et à leur exercice.

4.1.29 _ Du fait du ralentissement de l'activité, le patronat dans ce secteur ne se prive pas pour reporter les aléas de la situation économique sur les salarié-es. Dans les Bureaux d'études, les salaires, le temps de travail et les conditions de travail rencontrent des problématiques proches de celles observées dans le Numérique : attaques sur le temps de travail récurrentes, pression sur les salarié-es pour obtenir des dérogations au cadre légal sur le temps de travail, intensification et productivité accrues. Les salarié-es se voient régulièrement positionné.es sur des niveaux de classification inférieurs à leur niveau réel, même au regard de la grille antisociale qui prévaut actuellement. Les carrières sont également peu nombreuses.

4.1.30 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De continuer le travail d'analyse concernant le secteur.
- D'obtenir du patronat la mise en œuvre de plans de formation pour les salarié-es dont l'activité est touchée par la crise pour leur permettre de se repositionner sur des missions plus porteuses en termes d'emploi et de carrière.
- De diffuser les analyses sur le coût du capital
- De faire des campagnes systématiques pour obtenir des augmentations générales.
- De dénoncer les aides publiques versées.
- De se battre contre la dégradation des organisations de travail et plus particulièrement du temps de travail, de son intensification.
- De lutter pour intégrer les temps de déplacement dans le temps de travail.
- De continuer de militer pour la réduction du temps de travail.
- D'obtenir une classification qui prenne en compte la qualification, les diplômes et l'expérience.
- D'un plan de travail pour la syndicalisation, celle-ci ayant été fortement mise à mal avec nombre de restructuration et de transfert d'activités.
- Et de construire avec les salarié-es les revendications pour intégrer au plus près leurs préoccupations, attentes et besoins dans leur nouveau contexte.

4.1.31 _ L'évènementiel

4.1.32 _ Suite à la signature dans une autre branche d'un accord sur un contrat extrêmement défavorable aux salarié-es (CDD d'usage que nous avons refusé au sein des Bureaux d'Études), nombre d'entreprises de l'évènementiel ont décidé de quitter la convention collective pour se diriger vers celle qui offre un moins-disant social. S'il y avait besoin de démontrer la prédation capitaliste à l'œuvre et ses effets délétères sur le travail, le cas du secteur de l'évènementiel en serait la démonstration.

4.1.33 _ L'évènementiel a pris de plein fouet la crise sanitaire et a bénéficié pendant de longs mois des aides publiques pour se maintenir. Par voie de conséquence, nombre de salarié-es ont pu être maintenus dans l'emploi grâce à ces aides mais avec des conditions dégradées notamment quant au recours possible par l'employeur aux jours de congés pour gérer les fluctuations de l'activité, au tassement des salaires, à l'allongement des temps de travail sans que nécessairement les heures supplémentaires soient payées.

4.1.34 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- qu'un plan de travail pour la syndicalisation suite à ces fortes évolutions doit être établi.
- De multiplier nos analyses sur ce secteur afin de construire avec les salarié-es des revendications.

4.1.35 _ Le sondage

4.1.36 _ Le sondage a subi fortement les affres de la prédation capitaliste. Entre transfert d'activité, transfert vers d'autres conventions collectives, ce secteur est déjà en proie à une très forte précarité avec des types de contrat dont celui d'enquêteur qui illustre la destruction des statuts, par rapport au CDI, visée par le patronat. La crise sanitaire a accentué la détérioration des conditions faites aux travailleur-se-s.

4.1.36.2 _ C'est un secteur organisé autour de la précarité. Le sondage n'est pas "accidentellement" précaire. Sa rentabilité

repose structurellement sur la fragmentation des contrats et la sous-rémunération. En effet selon la DARES, plus de 85 % des enquêteurs sont employés en CDD très courts (souvent de quelques jours). Le salaire horaire moyen d'un enquêteur est autour de 11,65 € brut, soit à peine au-dessus du SMIC en 2024.

Dans certains instituts, le revenu mensuel réel ne dépasse pas 600 à 800 €, du fait du temps partiel imposé.

4.1.36.3 _ Laboratoire de l'uberisation patronale : nous sommes dans un secteur où le patronat a réussi à imposer l'uberisation avant l'heure : un salariat éclaté géographiquement, sans droits collectifs, corvéable à merci.

4.1.36.4 _ Un secteur dominé par les grands groupes financiers : derrière l'image "neutre" des sondages, ce sont de grands groupes financiers qui dominent le secteur :

- Ipsos (cotée en bourse) a réalisé 2,3 milliards € de chiffre d'affaires en 2023, avec une marge opérationnelle de 12 %.
- Kantar est contrôlée par Bain Capital, un fonds d'investissement américain.
- Ifop, OpinionWay sont intégrés dans des logiques de groupe, financées par des capitaux privés.
- BVA vient d'être racheté par son concurrent Ipsos, pour grossir et devenir leader du marché Français voir UE. Pour payer cette acquisition, ils exigeront des salarié-es toujours plus de productivité.

4.1.37 _ Il faut aider les syndicats et sections CGT au déploiement de la syndicalisation sur l'ensemble des instituts. Et faire de la bataille contre la précarité, une priorité par la mise en systématique de la revendication du CDI de droit commun à temps plein.

4.1.37.1 _ Nous observons un recours régulier et structurel au dispositif d'activité partielle (ou « chômage partiel ») pour gérer les périodes d'intercontrat des enquêteurs. Ce mécanisme, conçu pour répondre à des difficultés conjoncturelles et préserver l'emploi, est ici détourné de son objectif initial.

- Il déresponsabilise l'entreprise : L'employeur n'a plus l'incitation économique à fournir un volume de travail continu.

- Il institutionnalise la précarité : Pour le salarié-e, cette manœuvre pérennise un statut précaire, avec les « trous » financés partiellement par l'État.

4.1.38 _ Il nous faut nous investir pleinement dans l'élaboration d'un cahier revendicatif sur les salaires, les conditions de travail et la formation professionnelle et promouvoir le développement des actions collectives dans l'intérêt des salarié-es. Notre implantation militante doit être développée et, face à la répression syndicale à l'œuvre, soutenir nos camarades et renforcer nos bases auprès des enquêteurs sous statuts tels que les CDD, les CEIGA CEE qui imposent des campagnes régulières d'intervention pour échanger avec ces salarié-es.

4.1.38.1 _ Tenir compte de la répression syndicale liée à la précarité. La difficulté à syndiquer les enquêteurs n'est pas un hasard.

Le patronat joue sur :

- Le turn-over massif (dans certains instituts, plus de 50 % des effectifs changent chaque année).

- La peur de ne pas être repris pour la prochaine enquête. Il faut souligner que la peur de ne pas être repris pour la prochaine enquête n'est pas une simple crainte psychologique, c'est le principal levier de management et de contrôle de la main-d'œuvre. Ce levier est d'autant plus efficace qu'il s'exerce sur une population rendue volontairement vulnérable : des personnes souvent isolées, monoparentales ou en situation de précarité, pour qui chaque mission est essentielle pour payer les factures à la fin du mois.

- Le statut éclaté (CEIGA, CDD, CDDU, intérim, auto-entrepreneurs).

Cela fait de ce secteur un terrain d'expérimentation pour la casse du collectif de travail, qui menace l'ensemble du salariat si nous ne ripostons pas.

4.1.39 _ L'organisation du travail pour ces salarié-es précarisé-es complexifie fortement la mobilisation. Il est donc important de mobiliser et de continuer les réunions des collectifs sur ces sujets.

4.1.39.1 _ Le statut d'enquêteur est un outil de casse sociale.

Le statut spécifique d'"enquêteur vacataire" est un laboratoire pour le patronat :

- Il contourne le CDI de droit commun.

C'est la porte ouverte à une précarité sans fin.

- Il permet une disponibilité totale des salarié-es payé-es uniquement à l'enquête réalisée. Le risque économique est ainsi entièrement transféré sur le salarié-e.

- C'est une forme moderne de "marchandage" : l'achat au plus bas coût possible de la force de travail, sans garantie d'emploi.

- Nous avons constaté l'existence d'un usage vieux de 25 ans, officiellement désignée comme « prime d'outils », qui dans les faits venait compenser la pénibilité inhérente à certaines missions d'enquête. La suppression de cette prime illustre un mécanisme de pression inacceptable. La direction a utilisé la menace de la perte d'un client, et donc des enquêtes associées, pour imposer ce recul social. La pression commerciale retombe sur les salarié-es, soit il accepte une dégradation de leur rémunération ou soit il risque de perdre leur travail. C'est une variable d'ajustement !

Vous n'êtes plus un-e salarié-e avec des droits, mais une « force de travail » que l'entreprise achète au plus bas coût possible, mission par mission, sans aucune garantie de vous rappeler.

C'est la logique de la "sécurité de l'emploi pour le capital, insécurité permanente pour le travail".

4.1.40 _ Il faut poursuivre la lutte contre la précarité érigée en modèle social et politique. Cela passe par la bataille du CDI de Droit commun pour toutes et tous.

4.1.40.1 _ En conséquence, nous devons adopter une stratégie de rupture et porter les revendications suivantes :

- Revendiquer l'abolition pure et simple du statut d'enquêteur vacataire et l'intégration de tous dans le CDI de droit commun pour les enquêteurs vacataires ou CEIGA qui en font la demande.

- Exiger un salaire plancher à 1,4 SMIC minimum pour tous les enquêteurs, pour sortir de la trappe à bas salaires.

- Lancer une campagne publique pour dénoncer le rôle des grands instituts, qui

affichent des profits record tout en imposant la misère à leurs salarié-es.

- Faire du sondage un secteur test pour imposer la réduction du temps partiel imposé et garantir des volumes horaires stables.

- Mettre en lumière la contradiction : comment des entreprises qui prétendent "mesurer l'opinion" peuvent-elles être des champions de la casse sociale et de l'exploitation ?

- Stopper une méthode inacceptable, une entreprise ne peut pas faire reposer sa relation commerciale sur le dos des salarié-es en sacrifiant leur rémunération. C'est à la direction d'assumer ses négociations et de défendre ses marges, pas à nous d'en payer le prix.

- Nous demandons que l'usage de l'activité partielle soit strictement encadré et réservé à des situations exceptionnelles, et non utilisé comme un outil de gestion courant des effectifs.

40.1.40.2 _ Comment le patronat y expérimente la fin du CDI ?

Le sondage est un secteur où le patronat expérimente la casse du CDI, la précarité généralisée et l'uberisation. Ce n'est pas un cas particulier, c'est un laboratoire du capitalisme de demain. Si nous laissons faire, ce modèle sera généralisé à d'autres secteurs. C'est pourquoi notre bataille pour le CDI de droit commun, pour la hausse des salaires et contre la précarité ne doit pas être sectorielle : elle doit devenir une bataille de classe centrale.

4.1.41 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De continuer à peser dans les négociations de branche pour améliorer les statuts de ses salarié-es.

- De se développer dans tous les instituts via des campagnes sur les salaires, les temps de travail, les conditions de travail et renforcer et accompagner le collectif sondage.

4.1.42 _ Les OCP

4.1.43 _ Les politiques de dérégularisation du travail et la concurrence effrénée touchent également le secteur des organismes de contrôle et de prévention. Les salarié-es sont confronté-es à des opérations successives de réorganisation, oscillant entre concentration et essaimage au gré des stratégies patronales

de chaque groupe / ensemble d'entreprises.

4.1.44 _ Ces attaques ne sont pas sans conséquence sur la bonne application des textes réglementaires en matière de sécurité des travailleurs, des usagers et des consommateurs et ceci malgré une réglementation qui s'étoffe, touchant surtout les autres domaines du quotidien.

4.1.45 _ Le patronat de notre secteur nous impose des transformations « à marche forcée » de nos métiers et de fortes évolutions de nos conditions de travail. Face à cela il est urgent pour nous, syndicats et sections syndicales CGT des Organismes de Contrôle et Prévention (OCP) de nous renforcer, en adhérents, et de nous mobiliser pour progresser lors des élections professionnelles. Cela contribuera à nous mettre en position de créer un rapport de force et d'imposer l'ouverture au niveau de la branche professionnelle de véritables relations sociales entre organisations syndicales et patronales.

4.1.46 _ Le choix du patronat de s'inscrire dans le cadre de la convention collective des Bureaux d'études Techniques plutôt que de créer sa propre convention collective en dit long sur les velléités de ne tasser les conditions salariales et de ne pas avoir à négocier sur des sujets fondamentaux tels que les temps de déplacement pourtant structurant de l'organisation du travail et de l'équilibre entre vie privée et professionnelle des salarié-es.

4.1.47 _ La CGT demande de longue date des négociations spécifiques et travaille toujours à la structuration du secteur notamment au travers de son collectif OCP. L'objectif est d'aboutir à la constitution de droits spécifiques et adaptés concernant :

- Rémunérations.
- Reconnaissance et classifications, notamment dans le cadre de la refonte de la renégociation de la grille des Bureaux d'études
- Conditions et organisation du travail, notamment sur les temps de déplacement
- Le principe du temps nécessaire pour effectuer une inspection ou un contrôle et l'accompagnement lors des interventions,
- La durée du temps de travail journalier ou

hebdomadaire,

- Responsabilité juridique de l'intervenant.
- Réinvestir les organismes s'assurant de la bonne pratique des vérifications.
- Des formations suffisantes et en correspondance au niveau technique exigé tout au long de sa carrière.

4.1.48 _ La veille sur les métiers fortement exposés aux évolutions réglementaires et législatives

4.1.49 _ Le XII^{ème} congrès décide :

Nous devons continuer à développer le travail en commun des différents syndicats et sections syndicales CGT du secteur des OCP qui reposera sur des réunions trimestrielles des sections syndicales et syndicats des OCP (Intersyndicale CGT OCP).

4.1.50 _ Un lien doit être rétabli avec les membres CGT siégeant dans les instances ministérielles et paritaires traitant des problématiques de conditions de travail de sécurité des travailleurs et des usagers. Pour que la déontologie des métiers de l'inspection et du contrôle soit respectée et que cessent les dégradations des conditions de travail.

4.2. Prestataires de services tertiaires

4.2.1 _ Les prestataires de services tertiaires sont fortement touchés par les évolutions économiques et technologiques. Cette branche très hétérogène regroupe des activités différentes avec des contextes économiques divergents : les centres d'appels ou de services partagés, des activités de recouvrement, les hôte.sse.s d'accueil, l'animation commerciale ou encore la promotion des ventes subissent de manière inégale les attaques du capitalisme mondialisé sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, et le temps de travail. Ils sont également traversés de manière différenciée par les évolutions de l'activité liées à la digitalisation de l'activité et l'introduction de l'Intelligence Artificielle (IA).

4.2.2 _ Du fait du positionnement de cette branche dans l'organisation productive (sous-traitance), l'emploi y est soumis aux aléas

capitalistes et à leur recherche de profit et de marge accrue à tout prix, à la fois des entreprises de la branche que de leurs donneurs d'ordre. Cette offensive patronale se matérialise par des mesures antisociales anciennes dans le secteur. Le temps de travail reste un point noir, le temps partiel contraint demeure une norme, les hausses de salaire sont quasi inexistantes, la plus grande partie des salarié-es percevant des rémunérations au SMIC ou proches de celui-ci. C'est dans cette branche que malgré les négociations mensuelles assidues et suivies par le ministère du travail, la grille de classification et des minima conventionnels affichait encore jusqu'il y a peu 6 niveaux en dessous du SMIC.

4.2.3 _ Les négociations récentes n'ont fait que corriger ce problème d'affichage sans toucher au problème de fond : le refus du patronat d'augmenter les salaires, le tassement de l'ensemble de la grille salariale et l'absence de perspectives de carrière.

4.2.4 _ Le contenu des emplois change, au fur et à mesure de la digitalisation de l'économie. L'évolution de métiers engendrée par celle-ci nécessite la reconnaissance des compétences et qualifications nouvelles mobilisées. C'est d'ailleurs dans cet esprit que nous aborderons la négociation de la nouvelle grille de classification.

4.2.5 _ Les centres d'appels

4.2.6 _ Cela fait longtemps que l'organisation de l'emploi dans les centres d'appels est mondialisée pour permettre des transferts d'activité et d'emplois vers des pays à bas coût salariale et aux droits syndicaux quasi inexistantes. Les salarié-es du secteur sont donc confrontés à des suppressions d'emploi importantes en raison du transfert d'activité vers d'autres pays, la modification de la législation, notamment en matière de démarchage téléphonique, et aussi de l'introduction de l'IA. Il est à noter que cette réduction de l'effectif global du secteur ne s'accompagne que rarement de licenciements collectifs. Le patronat préférant le non-remplacement des personnes quittant l'entreprise sous couvert de licenciement

disciplinaire, rupture conventionnelle, fin de CDD, voire de démission.

4.2.7 _ L'animation commerciale et la promotion des ventes

4.2.8 _ Par ailleurs, le secteur de l'animation commerciale est fortement exposé à son modèle économique avec des contrats très courts, proches du modèle du travail journalier, avec des conséquences lourdes sur les indemnisations auprès de l'assurance chômage depuis les réformes successives qui ont mis à mal les droits des salarié-es privé-es d'emploi.

4.2.9 _ Toujours prompt à accroître leurs marges sur le dos des travailleuses et des travailleurs, le patronat entame les négociations sur la prévoyance et la complémentaire santé, c'est-à-dire sur la protection sociale, en privilégiant des baisses de financement. Le moindre centime épargné par le salarié-e correspond directement à des baisses de droits parfaitement appréhendée par les capitalistes invités à la table des négociations.

4.2.10 _ Les métiers de l'accueil

4.2.11 _ Dans ce secteur aussi, nous pouvons constater une précarisation des emplois, soit par l'utilisation de contrat court, notamment pour la partie accueil dans les « foires et salons », soit par des licenciements disciplinaires dès qu'il y a perte d'un contrat client. Ce qui engendre un fort turn-over.

4.2.12 _ Côté rémunération et reconnaissance de qualifications, elles sont faibles et éloignées des compétences mises en œuvre (par exemple être bilingue). De plus, la polyvalence est de mise, sans que celle-ci soit reconnue à quelque niveau que cela soit.

4.2.13 _ Sans parler des conditions de travail, où il est très souvent demandé aux salarié-es d'avoir une tenue « accueillante » car elles seraient soi-disant la vitrine de l'entreprise ! Mettre un décolleté en hivers dans un hall

immense à peine chauffé ; devoir porter des chaussures à talons pendant des heures en faisant le « pied de grue » tout en souriant ; être obligée seule de faire des rondes de sécurité d'un bâtiment ; etc. Et ce sans parler des « petites » réflexions sexistes auxquelles elles doivent faire face de la part des clients tout en gardant le sourire.

Dans le cadre, nous porterons une attention particulière à la négociation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, afin que ce type de « demandes » clients soit dorénavant refusée.

4.2.14 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De se battre pour imposer que soient discutés les objectifs de la digitalisation des activités et l'introduction de l'Intelligence Artificielle notamment dans le cadre des procédures d'information-consultation

- De continuer à travailler à la constitution d'un collectif international autour des enjeux de transfert d'activité et d'emplois au niveau international et du dumping social et environnemental pratiqué par le patronat du secteur.

- De lutter contre les politiques antisociales qui imposent le temps partiel contraint et la précarité des emplois.

- De nous mobiliser sur les périmètres les plus exposés à la précarité du fait des choix patronaux pour combattre les effets délétères des réformes successives de l'Assurance-chômage contre celles et ceux qui sont confrontés à ces situations.

- D'exiger partout des augmentations générales permettant à toutes et tous d'obtenir un salaire qui reconnaisse leurs qualifications et leurs expériences et de ne plus être cantonnés au SMIC.

- De nous mobiliser sur la protection sociale en produisant les analyses nécessaires à défendre les droits des salarié-es concernant la complémentaire santé et la prévoyance.

- De maintenir nos actions en faveur de la syndicalisation au travers de nos campagnes salaires.

4.3 _ L'expertise-comptable

4.3.1 _ Sur bien des points, l'Expertise-

comptable présente des parallèles de situation avec le secteur du Conseil. Là encore, ces dernières années, le secteur a connu des évolutions importantes au travers de réorganisations et de restructurations. Deloitte, l'un des plus gros cabinets, a vendu nombre d'établissements d'expertise-comptable ayant conduit à l'éparpillement des salarié-es, les plus gros cabinets ont revu leur structuration et ont éclaté les effectifs selon différentes conventions collectives dont les Bureaux Techniques qui offrent un cadre réglementaire moins favorable que celui de l'expertise-comptable et du commissariat aux comptes même si ce dernier n'est pas la panacée.

4.3.2 _ Dans ce secteur d'activité, ce sont les 4 plus grosses entreprises qui imposent les tendances à l'ensemble du secteur même si la responsabilité du patronat des plus petites structures ne doit pas être écartée. En effet, dans ces entreprises très friandes de l'apprentissage subventionné, les salaires sont peu ou prou situés, pour les salarié-es, proches des minima conventionnels. La branche négocie tous les ans, dans un contexte d'âpreté, des accords sans cesse renouvelés. Ces entreprises sont aussi des multinationales qui visent la remontée de dividendes et l'élargissement des marges. La belle réussite sur le sujet en 2023, où la CGT a été très proactive pour l'obtention d'une augmentation des salaires correspondant à l'inflation observée ne peut masquer qu'en tendance, les salaires se tassent également dans cette branche pourtant réglementée, c'est-à-dire dans une situation privilégiée pour le patronat qui dispose d'un marché protégé et d'une croissance organique annuelle qui ne faiblit pas.

4.3.3 _ Là encore, la maximisation du profit recherchée par le patronat s'immisce à tous les niveaux du travail : allongement des durées de travail réelles, charge de travail élevée, pics d'activité avec le calendrier des publications de comptes et des déclarations y afférents qui dégradent les conditions de travail. Si mécaniquement, de par l'élargissement des prérogatives des experts-comptables et des commissaires

aux comptes, des recrutements sont nécessaires, ils sont moins nombreux que l'élévation de la charge de travail avec les conséquences fortes sur les conditions de travail.

4.3.4 _ Le recours à l'apprentissage dans un contexte de recrutement revu à la baisse ne laisse aucun doute sur les missions attribuées aux apprentis malgré leur statut. Nous battons pour le recrutement des apprentis avec des salaires reconnaissant et leur niveau de qualification et leur expérience doit être intégré à nos revendications partout : ce patronat ne cesse de mettre en avant ses problèmes de recrutement pour bénéficier d'aides publiques cossues. Des engagements doivent donc être obtenus, les politiques antisociales menées dans les entreprises ayant la fâcheuse tendance à inciter les salarié-es au départ, se rapprochant ainsi un peu plus des dérives du modèle des Bureaux d'études dénoncées.

4.3.5 _ De même, le temps de travail fait l'objet d'une attaque frontale du patronat, soutenu par nos gouvernants : avec les forfaits-jours, les durées de travail quotidiennes s'allongent, certaines limites européennes, celles des 48 heures de travail par semaine peuvent être largement dépassées et les temps de repos quotidiens et hebdomadaires sont d'autant plus menacés que le décompte du temps de travail et la responsabilisation des salarié-es de leur situation, bien qu'ils ne disposent pas des leviers pour traiter le sujet, produisent des effets délétères sur les conditions de travail.

4.3.6 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De se battre contre les dérives sur le temps de travail partout, dans les entreprises comme dans la branche.

- De lutter contre les élévations de la charge de travail en imposant son suivi, la mise en œuvre de procédure de suivi et d'alertes formalisées.

- De renforcer notre travail de syndicalisation face aux fortes évolutions qui ont eu lieu dans le secteur et de relancer nos campagnes au plus près des salarié-es sur les questions de salaire, de temps de

travail et des conditions de travail.

- Continuer à dénoncer partout le niveau des aides publiques perçues notamment au travers de l'apprentissage et l'absence d'engagement du patronat pour maintenir les salarié-es dans l'emploi.

4.4 _ L'expertise-automobile

4.4.1 _ Dans le secteur de l'expertise-automobile, la lente concentration des entreprises du secteur commence à produire des effets visibles avec de plus en plus de structures de plus grosse taille émergeant ces dernières années.

4.4.2 _ La plus importante entreprise du secteur, BCA pèse encore lourdement dans les effectifs de la branche comptabilisant 20 % des effectifs du secteur.

4.4.3 _ Notre implantation solide dans cette entreprise nous permet d'asseoir notre représentativité, tout comme les communications régulières adressées aux salarié-es du secteur afin de leur exposer nos actions. Et de ce point de vue nous n'avons pas à rougir : nous avons ainsi obtenu la signature d'un accord accordant des jours de congés aux femmes subissant une interruption de grossesse, qu'elle soit volontaire ou non, soit un niveau d'accord supérieur à celui conclu sur le sujet dans les Bureaux d'études, dont le patronat a refusé l'inscription des interruptions volontaires de grossesse comme critère d'accès au dispositif. Nous avons aussi pesé sur les négociations sur les salaires.

4.4.4 _ Cependant, le patronat dans ce secteur n'est pas différent des autres : il vise également à accroître sa marge à travers les salaires certes mais de plus en plus avec le temps de travail. C'est ainsi qu'il veut imposer la négociation de forfaits. Et cela se produit dans un contexte particulier : l'activité de ce secteur dépend grandement de la politique de sécurité routière déployée par le gouvernement. Depuis de nombreuses années, le patronat cherche donc des relais de croissance, proposant désormais des services supplémentaires qui modifient les métiers et demandent

d'accompagner les salarié-es dans cette transformation. Nous sommes pleinement mobilisés sur ces sujets, afin de permettre de garantir de nouveaux droits aux salarié-es.

4.4.5 _ Le travail mené sur les différentes dispositions de la convention collective, l'obtention de niveaux de garantie supplémentaire, ainsi qu'une réflexion de fond sur le temps de travail font d'ores et déjà l'objet d'un investissement important de nos camarades.

4.4.6 _ Mais de plus en plus, se constituent des entreprises de plus grande taille vers lesquelles il est important de se tourner, afin d'échanger avec les salarié-es et de mobiliser sur nos revendications.

Il est d'autant plus important de communiquer avec le plus grand nombre que de longue date, la CGT se bat pour que l'assureur ne puisse être celui qui choisit l'expert mais bien le consommateur. Et de ce point de vue le combat reste long et demande une mobilisation importante face aux édiles patronales et gouvernementales.

4.4.7 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- de construire des axes revendicatifs face aux enjeux que connaît le secteur aujourd'hui, évolution des métiers, temps de travail, salaires,
- poursuivre la politique de syndicalisation initiée depuis plusieurs années, intégrant un volet de déploiement vis-à-vis des entreprises de ce secteur.

4.5 _ Professions juridiques

4.5.1 _ Les salarié-es des cabinets d'avocats et les avocats salarié-es

4.5.2 _ Sur le périmètre des cabinets d'avocats, un changement majeur est encore en cours de déploiement avec des effets très concrets sur les salarié-es de cette branche, tous statuts confondus : la fusion des branches Personnels des cabinets d'avocat et la branche des Avocats salarié-es.

4.5.3 _ Cette fusion en cours, produit déjà

de nombreux effets. En effet, nombre de dispositions prévues dans la convention collective sont en négociation et nous ne lâchons rien. Pour autant, si le pire a été évité jusqu'à présent sur la protection sociale, la négociation est conflictuelle sur ce sujet.

La fusion des branches Personnels et Avocats salarié-es est présentée comme un enjeu technique. En réalité, elle permet au patronat de généraliser le forfait-jour, un outil classique de la flexibilisation et de l'augmentation de l'exploitation.

4.5.4 _ Cela a été aussi le cas du temps de travail mais avec une issue moins favorable : à la faveur du cas spécifique des Avocats salarié-es qui représente 7% des effectifs de la branche, le patronat s'est engouffré dans la brèche pour obtenir l'extension du forfait-jour à l'ensemble du périmètre

L'extension du forfait-jour à l'ensemble du périmètre permet au patronat d'augmenter l'intensité et la durée du travail sans surcoût salarial. Les avocats salarié-es, représentant 7 % des effectifs, sont utilisés comme «levier» pour imposer cette norme à tous les salarié-es. Le patronat utilise ce petit groupe pour imposer des standards sur l'ensemble des salarié-es, renforçant la tendance à la compression du temps de travail et à l'intensification.

4.5.5 _ La négociation sur les salaires est également entravée, le patronat étant plus prompt à traiter du cas des avocats salarié-es que les autres. Parmi les cabinets d'avocats, seuls les plus grands affichent des niveaux de salaire supérieurs aux minima conventionnels. Ces derniers s'appliquent partout. En conséquence, les négociations au sein de la branche sont souvent le seul moyen pour les salarié-es d'obtenir une hausse qui n'est, de toute façon, pas à la hauteur de l'inflation. Les salaires se tassent de manière importante, les plus bas niveaux devant bénéficier de hausses pour répondre aux obligations sur le respect du SMIC, ils sont les seuls à obtenir de faibles augmentations.

Les plus grands cabinets parisiens facturent en moyenne 300 000 à 500 000 € par avocat par an, mais un collaborateur junior touche environ 2 300 € net par mois. Les augmentations salariales suivent rarement l'inflation, ce qui entraîne une réelle perte de pouvoir d'achat.

4.5.6 _ La situation des cabinets d'avocats, bien moins florissante que d'autres secteurs a subi les effets de la crise sanitaire, avec des conséquences différenciées sur la situation économique des cabinets et de plus en plus, l'intégration de fonctionnements digitaux plus importants.

4.5.7 _ Mais les difficultés économiques de quelques cabinets est un prétexte commode pour bloquer toute négociation. Ainsi, ils ne se sont pas privés d'ajuster leurs honoraires mais le patronat n'a pas les mêmes intentions avec ses salarié-es.

4.5.8 _ Et ce qui touche les salaires est également à l'œuvre sur tous les autres sujets. Concernant la protection sociale, les enjeux qui sont devant nous sont d'agir pour sécuriser et maintenir la retraite supplémentaire face à laquelle, si le patronat n'entend pas totalement la supprimer, s'est déjà engagé pour baisser drastiquement leurs cotisations, les droits des salarié-es et privilégier une gestion plus boursière, servant les intérêts de grands groupes / assureurs capitalistes au détriment de l'Institut de prévoyance historique de la branche, dont la gestion reste paritaire.

4.5.9 _ La retraite supplémentaire qui existait depuis 1959 a été fortement mise à mal à la fois par une gestion paritaire que nous avons dénoncée il y a plus de 10 ans et sur laquelle nous nous sommes battus, et par la décision du gendarme des Banques et des Assurances, qui impose désormais la constitution de plus grands groupes dans le secteur de la protection sociale. Nous avons remporté une belle victoire, il y a peu sur ce sujet : nous avons réussi à imposer que l'adossement de ce dit Institut se fasse avec un assureur paritaire plutôt qu'un assureur à but lucratif voulu par une partie du patronat (Axa).

La retraite supplémentaire continue d'être attaquée. Le patronat cherche à réduire les cotisations et espère toujours confier la gestion à des acteurs à but lucratif, transformant une protection collective en source de profit pour les assureurs.

4.5.10 _ Sur la négociation sur la classification qui n'a pas encore débuté, s'affichent d'ores et

déjà les clivages et en premier lieu la volonté de regrouper plusieurs niveaux pour mieux tasser les salaires tout en bénéficier de qualifications et compétences non reconnues à leur juste valeur.

4.5.11 _ L'implantation de l'Intelligence Artificielle dans le secteur, qui permet aux cabinets de gagner des temps importants sur la synthèse des dossiers ou encore sur les recherches juridiques ou jurisprudentielles, notamment dans les grands cabinets n'est pas traitée du point de vue de l'emploi et de la formation professionnelle, le patronat privilégiant le financement par le biais de l'apprentissage des futures écoles d'avocats d'où sortiront les futurs patrons.

4.5.12 _ De surcroît, la problématique de la formation reste un point noir : les professions juridiques demandent que soient régulièrement actualisées les connaissances, mais le patronat a tendance à ne pas laisser partir les salarié-es en formation sur leur temps de travail. Ce bras de fer nous occupe depuis des années et se mêle régulièrement à la négociation de tous les accords portant sur la formation professionnelle. Partout nous agissons pour élargir l'accès des salarié-es à la formation sans que cela ne revienne à faire financer par les personnels les formations au travers de leur temps personnel, de leur CPF et/ou de leurs propres deniers.

4.5.12 Bis _ La digitalisation et l'IA permettent de réduire le temps de recherche et de synthèse, mais ce gain profite exclusivement aux cabinets : les salaires stagnent, et la formation est souvent hors temps de travail, financée par les salarié-es via le CPF ou leurs propres deniers. La formation devrait être un droit et un outil d'émancipation, mais le patronat l'impose sur le temps personnel ou le CPF. La logique de profit consiste à faire supporter au salarié-e le coût de sa qualification.

4.5.13 _ Le modèle économique des cabinets, basé sur la maximisation du profit, l'extraction de la valeur et la compression des droits des salarié-es. L'ensemble des mesures (forfait-jour, IA, blocage des salaires, pression sur la

formation) s'inscrit dans une logique capitaliste d'exploitation des travailleurs intellectuels. Aussi notre lutte ne doit pas se limiter à défendre quelques droits : il faut dénoncer le système dans son ensemble et construire des alternatives qui garantissent la valeur du travail et la dignité des salarié-es.

C'est dans ce cadre nous proposons un ensemble de revendications à débattre avec les salarié-es telle que :

- Abolir l'extension obligatoire du forfait-jour et réintégrer le suivi strict des heures effectives.

- Assurer que la formation professionnelle soit dispensée pendant le temps de travail, financée par le capital.

- Exiger une augmentation générale de 15-20 % pour aligner salaires et revenus générés par les cabinets.

- Introduire un plafond de profits et d'honoraires pour limiter le fossé entre CA par avocat et salaires des collaborateur-trices.

- Lancer une campagne contre la marchandisation de la protection sociale et des retraites, pour garantir une gestion non lucrative.

- Impliquer les salarié-es dans l'usage de l'IA et de la digitalisation, pour que ces outils servent à réduire la charge de travail et non à augmenter l'exploitation.

4.5.14 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De renforcer la campagne de syndicalisation au sein des cabinets pour mobiliser les salarié-es sur les enjeux et construire des revendications qui s'agisse des emplois, des évolutions de métiers, des salaires, de la charge de travail, du temps de travail, de la retraite supplémentaire et du temps de travail.

- De lutter pour pérenniser la retraite supplémentaire, son financement et sa gestion par un opérateur à but non lucratif.

- De combattre le débordement du travail sur les temps privés et en premier lieu en agissant sur la formation professionnelle pour imposer partout qu'elle soit majoritairement dispensée pendant le temps de travail.

- D'imposer une discussion avec le patronat sur l'introduction de l'IA et de la digitalisation des métiers pour accompagner les salarié-es et échanger, en amont sur les objectifs.

4.5.15 _ Les professions réglementées auprès des juridictions (Praj)

4.5.16 _ La nouvelle convention collective regroupant les Administrateurs Mandataires Judiciaires, les Greffes des Tribunaux de Commerce et les Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation signée en janvier 2022 et étendue en septembre 2023 est applicable depuis le 1er novembre 2023. Il reste plusieurs sujets de négociation à traiter comme le régime de prévoyance et la formation professionnelle. Mais la priorité pour la CGT, c'est la réévaluation des minima conventionnels qui sont obsolètes depuis 2023. Les négociations de 2024 sur les salaires ont duré plusieurs mois sans aboutir à un accord acceptable pour la CGT. Les négociations sur les salaires pour 2025 s'annoncent plus que tendues, le patronat du secteur refuse d'entendre les revendications des 3 syndicats de salarié-es représentatifs.

4.5.17 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De continuer, avec détermination à lutter pour obtenir des garanties et communiquer avec les salarié-es pour les mobiliser notamment sur les salaires et contre la réforme des retraites.
- De poursuivre le travail de syndicalisation au travers de campagnes sur les salaires, la protection sociale et le temps de travail.
- De continuer d'informer les salarié-es du secteur par des publications mensuelles sur nos revendications.

4.5.18 _ Branche des Commissaires de Justice et des Sociétés de Ventes Volontaires

4.5.19 _ La nouvelle convention collective est étendue depuis le 10 juillet 2024, elle comporte des avancées significatives pour les salarié-es comme des congés exceptionnels, des congés ancienneté et une majoration pour ancienneté. Nous avons négocié un accord frais de santé harmonisé qui couvre les salarié-es et leurs ayants droits, nous entamons les négociations sur le régime conventionnel de prévoyance. La CGT s'est investie dans la politique de formation en participant à l'élaboration de 3 certifications et à la création d'une école paritaire de formation des salarié-es de la branche.

4.5.20 _ Nous avons obtenu un accord sur l'augmentation des minima conventionnels après plus d'une année de négociations.

4.5.21 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De faire de la syndicalisation une priorité.
- De continuer d'informer et de communiquer avec les salarié-es, de continuer le travail d'analyse pour élaborer les revendications nécessaires au maintien des garanties et à des droits supplémentaires pour les salarié-es du secteur.
- De continuer d'envoyer aux salarié-es nos publications mensuelles sur nos propositions et revendications.

4.5.22 _ Branche du Notariat

4.5.23 _ La branche connaît depuis fin 2023, une baisse d'activité des opérations immobilières depuis la hausse des taux d'intérêts qui impactent les études et par ricochet les salarié-es des offices. Le patronat a utilisé les armes habituelles pour casser les garanties collectives des salarié-es pour maintenir leur chiffre d'affaires : les licenciements, les ruptures conventionnelles forcées, les démissions par pressions et menaces, la baisse du temps de travail et la prise de congés forcés. Rien n'a été épargné aux salarié-es qui sont pour le patronat la variable d'ajustement. La CGT a été à l'écoute des salarié-es en difficulté et a pu répondre à leurs préoccupations par le biais de bulletins d'informations notamment sur l'impact sur l'affiliation au régime spécifique de retraite CRPCEN, régime qui a été supprimé depuis septembre 2023.

4.5.24 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De renforcer le travail de syndicalisation dans cette branche où la CGT est fortement et positivement identifiée comme acteur majeur pour défendre et protéger les salarié-es, en continuant à mener des campagnes sur les salaires notamment, mais également sur la protection sociale – santé et prévoyance notamment avec la fin du régime des retraites, sur les conditions de travail.
- De continuer à communiquer et informer les salarié-es sur nos luttes, nos

revendications.

- D'agir contre la diffusion des pratiques de harcèlement notamment pour pousser les salarié-es au départ en continuant à imposer que les conditions dégradées faites aux salarié-es soient prises en compte dans la prise en charge en termes de santé et de prévoyance.

4.6 _ Expertises industrielles

4.6.1 _ Non représentatif dans ce secteur d'activité qui reste florissant, une campagne de syndicalisation doit être menée pour aider les salarié-es dans un secteur dont les problématiques sont proches du Conseil et connaissent, avec les difficultés de l'industrie actuelle de fortes charges de travail.

4.6.2 _ Le XII^{ème} congrès décide :

- De déployer une campagne de syndicalisation à partir de nos analyses sur les salaires et le temps de travail.



ERRATUM Bulletin n°2 : liste des délégué.es et nombre de voix



SYNDICAT	FNI	TIMBRE	Nbre de délégué.es	Nbre de voix
AKKODIS	71	668	11	73
ALTRAN CIS	102	876	15	97
ALTRAN OUEST	11	105	2	11
ALTRAN RHÔNE-ALPES	13	232	2	24
ALTRAN SUD OUEST	169	1859	25	202
AMADEUS SOPHIA	61	628	9	68
APEX-ISAST	12	132	2	14
ARMATIS LC	70	840	10	91
ATOS	175	1071	25	124
CCA CARMAUX	15	147	3	16
CCA POITIERS	22	194	4	21
CEGEDIM	2	22	1	2
CGI	98	890	14	98
DSI	13	135	2	14
EMERGENCES	12	92	2	10
FOUNDEVER	150	1310	22	146
INSTITUT PARIS REGION	32	340	5	37
IPSOS	13	135	2	14
KYNDRYL	27	221	4	24
LATESYS	8	61	2	6
MAGELLIUM	10	110	2	12
OBS	37	297	6	33
PRONEOS	2	22	1	2
RANDSTAD DIGITAL (AUSY)	21	218	3	23
SCC	18	143	3	16
SEMA	18	113	3	13
SETUD 69	127	656	19	78
SOCAM	12	140	2	15
SOPRA STERIA	64	666	10	73
SYNDICAT CAE	20	148	3	16

CE FORMULAIRE EST A RENVoyer A LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES IMPERATIVEMENT AVANT LE 12 SEPTEMBRE 2025.

Par courrier à l'adresse de la Fédération

Nombre de syndiqué.e.s réunis :

Texte :



