



21 - 23 février 2023

43^e CONGRÈS UD CGT 69

Espace Mosaïque - St Priest



DOCUMENT ORIENTATION

1. Préambule :

2. « Pour une CGT de conquêtes sociales et syndicales, de reconquête de l'industrie et des services publics. Pour un avenir social, solidaire et durable »

3. Tout au long de son histoire, le syndicalisme CGT a été ponctué de belles luttes, d'impressionnantes démonstrations de force, d'avancées significatives, de victoires collectives. Ces éclatantes réussites sont notre marque de fabrique, celle de notre capacité à construire, à agréger, à rassembler, à mobiliser, à imposer ; mais une chose est sûre, ces victoires ne sont jamais le fruit du hasard. Elles sont le résultat d'un long travail mené en amont, mêlant analyse politique, investigation économique, prise de conscience collective, avant de construire une mobilisation la plus large possible. Bien sûr, les adhérent·e·s de la CGT s'appuient sur leur organisation, sur ses bases solides, sur son réseau.

4. Mais la société et les mentalités évoluant à un rythme soutenu, il convient de s'adapter constamment aux nouveaux défis, aux nouvelles attentes du public, pour coller au plus près de la réalité du terrain. Pour cela, nous avons besoin nécessairement d'orientations claires, précises, utilisables aisément, au fil des discussions au sein de nos structures, dans l'exercice de nos mandats respectifs, lors des échanges dans notre environnement revendicatif.

5. Le postulat de départ de ce document d'orientation est donc de mettre à disposition de nos militant·e·s, dans quelque structure qu'ils soient (UL, US, syndicats, sections) ainsi qu'aux membres de la commission exécutive de notre Union départementale, un outil facilement utilisable. Celui-ci n'a aucunement vocation à se substituer aux repères revendicatifs fédéraux ou confédéraux.

6. Cependant, la déclinaison à une échelle départementale des orientations décidées en congrès nationaux, était une attente forte de la part d'un certain nombre d'entre nous. C'est donc la raison d'être de ce présent document : offrir une aide dans la construction de nos revendications à une échelle plus locale, sans pour autant être en décalage avec les orientations nationales. Nous avons fait le choix d'axer prioritairement sur les projets revendicatifs pouvant être déclinés à l'échelle de notre département.

7. Les revendications listées et portées dans ce présent document d'orientation ont été collectées durant les mois qui ont précédé ce 43e congrès au sein des syndicats qui composent notre département. Elles reflètent donc le plus précisément possible les remontées du terrain ; elles sont également récentes. Cette « jeunesse » et cette exactitude des revendications constituent un socle large et solide sur lequel nos adhérent·e·s pourront s'appuyer pour rédiger les revendications, construire les mobilisations, compter de nouvelles victoires...

8. Contexte général

9. La paix dans le monde, un combat de tous les jours

10. *L'histoire de l'Humanité est ponctuée de conflits et jamais la paix – à une échelle globale – n'a été une réalité. Pas un continent, pas un pays, n'a été épargné de près ou de loin par toutes les formes de guerre : entre états, civile, religieuse, terrorisme, etc.*

11. *Pour la CGT, la guerre et son régime d'exception sont une puissante arme pour faire voler en éclats les droits des populations en général, des travailleurs·euses en particulier. Les seuls gagnant·e·s de ce genre de conflits sont les capitalistes qui voient leurs carnets de commande exploser, qui peuvent faire flamber les prix à leur guise. Le patronat n'est pas en reste pour imposer ses conditions et faire table rase des accords passés. Enfin, la guerre ravive les plus bas instincts et ceci est largement exploité par certaines formations pour imposer leurs idées nauséabondes sur l'échiquier politique.*

12. *À la CGT, nous n'oublions pas que les armes tuent sur tous les continents, que la haine est exacerbée sur bien des territoires au profit de quelques·un·e·s, que tous les jours des humains tombent sous les balles ou meurent de faim dans une quasi-indifférence générale des chancelleries de puissants pays. Parmi les peuples martyrs victimes de l'impérialisme et des dictatures, citons ceux de la Palestine, du Sahara-Occidental, de la Libye, de la Syrie, de l'Irak, de l'Afghanistan, de l'Ukraine, de la Russie, du Myanmar, de l'Éthiopie, du Liban, du Yémen, du Nigeria, du Mali, du Kurdistan, de l'Iran, etc. La liste est longue, bien trop longue.*

13. *La plus belle des richesses, ce n'est pas celle accumulée par les milliardaires sur le dos des travailleurs·euses ou plus sournoisement lors des crises sanitaires ou militaires. La plus belle des richesses, c'est celle de vivre en paix, quand les peuples sont en harmonie, avec pour seul objectif que celui du développement du bien-être. Et c'est aussi notre rôle de syndicalistes CGT que de faire la promotion de l'amitié, de la fraternité des travailleurs·euses et des peuples, la base solide d'une paix durable... voire éternelle.*



14. Pas de perspective de paix avec l'extrême droite.

15. Que ce soit en France, en Europe ou plus généralement dans le monde, l'Histoire avec un grand « H », dès qu'elle se conjugue de près ou de loin avec le nationalisme et/ou le fanatisme, cela est souvent synonyme de guerres, qu'elles soient civiles ou entre états.

16. Et cela semble logique et couler de source. En effet, les formations d'extrême droite n'ont que pour fondement le nationalisme exacerbé, le rejet de l'autre, la haine des peuples étrangers, des cultures, des langues différentes, d'autres manières de penser, de pratiquer son culte, de la manière d'aimer.

17. L'égalité des sexes, l'émancipation des femmes dans la société ou au travail, le respect des LGBTQIA+ ne font pas partie de leur programme de société. Si cela peut sembler impensable au XXI^e siècle, c'est pourtant le fil conducteur, le fonds de commerce de ces marchands de haine, pour peu que l'on sache décrypter leurs programmes politiques, lire entre les lignes, décoder les messages de leurs promoteurs.

18. L'extrême droite est un allié objectif des actionnaires et des patrons, en tentant de substituer la « Lutte des races » à la « Lutte des classes ». Derrière un discours « social » en façade, sa politique pro-patronale est constante : refus d'augmentation du SMIC, attaques contre la sécurité sociale, rejet de l'organisation syndicale, condamnations des grèves, transfert du financement des retraites du capital aux salarié·e·s.

19. Cela explique ainsi le soutien qu'ont apporté certains secteurs de la Bourgeoisie (en particulier Bolloré) à la diffusion de leurs thèses dans des médias de masse.

20. Les gouvernements et les forces politiques libérales qui se sont présentés comme un barrage, ont également joué un rôle considérable ces dernières années dans la progression des courants d'extrême droite, en reprenant à leurs comptes, certaines de leurs idées, et en poursuivant la politique de casse sociale qui désagrège les solidarités et représente un terreau de choix pour le fascisme.

21. Le programme « social » de l'extrême droite est réduit à la portion congrue, excluant toutes formes de solidarité, privilégiant au contraire un supposé droit du sol.

22. L'extrême droite n'a jamais amené aucun progrès social, a toujours violemment combattu celles et ceux qui les ont obtenues ; pour autant, malgré cela, s'appuyant sur le recul du mouvement ouvrier organisé et avec l'aide que lui apport les médias de masse et une partie de la classe politique, elle a réussi à se donner un verni « social » et ses idées nationalistes remportent une adhésion de plus ne plus marquée dans notre société, en France et ailleurs.

23. Comme déjà évoqué plus haut, la crise économique est le lit de l'extrême droite. Le repli sur soi en découle directement et le manque de perspectives, de conquêtes sociales expliquent en partie la progression de ces courants politiques.

24. Stopper l'extrême droite

25. Faire barrage à ces idées et à celles et ceux qui les colportent, est une nécessité absolue, une extrême urgence, un devoir de syndicaliste. Il n'est pas admissible que ce courant de pensée puisse circuler dans nos structures, qu'il soit promu par quelques militant·e·s de la Famille CGT. Ce ne sont absolument pas nos valeurs, nos statuts bannissent sans équivoque ces stratégies de division et de haine.

26. Être syndicaliste CGT, c'est être clair avec le fait qu'il n'y a pas de concurrence entre les salarié·e·s ; c'est le patronat qui a instauré le dumping social avec la bienveillance du pouvoir politique, qu'il soit français, européen ou mondial.

27. Être syndicaliste CGT, c'est accepter les différences, qu'elles soient d'ordres politique, religieuse, raciale, sexuelle ; c'est donc refuser que ces différences puissent être appliquées sur nos lieux de travail et dans la société.

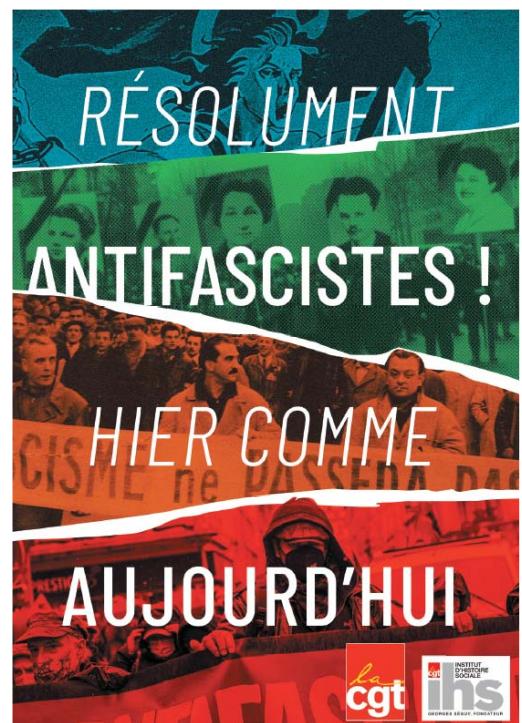
28. Être syndicaliste CGT, c'est combattre tous les jours, partout, les idées d'extrême droite.

29. Être syndicaliste CGT, c'est aussi rappeler l'Histoire et ses drames, ne jamais oublier les victimes et ceux qui sont tombés en combattant les obscurantismes.

30. Être syndicaliste CGT, c'est construire un autre projet de société, se donner les moyens d'y arriver, notamment à travers la bataille des idées.

31. Être syndicaliste CGT, c'est être le promoteur du progrès social, être porteur·euse d'espoir, être l'avocat·e du possible.

32. C'est notre responsabilité de syndicalistes mais rappelons que sur ce combat, nous sommes loin d'être seuls, puisque nous pouvons nous appuyer sur des partenaires associatifs, citoyen·ne·s et politiques. La bataille est rude, mais elle est incontournable et vitale. Vitale pour nous, vitale pour notre organisation.



33. Une société à transformer dans tous les domaines

34. Les questions sociales et environnementales sont intimement liées, tant le capital détruit la planète autant que l'Homme qui la peuple, pour accroître ses seuls profits.

Un droit au développement humain durable permettant de répondre aux besoins d'aujourd'hui, sans compromettre la capacité des générations futures, est un enjeu pour toute notre société.

35. Pour la CGT, la question du développement humain durable implique tout à la fois une approche nationale et internationale. Le développement humain durable suppose de rompre avec les politiques économiques actuelles qui sont en échec. Il nous faut aller vers un autre type d'organisation économique fondée sur des modalités de production et de consommation, ainsi qu'une exploitation des richesses plus équitable, en anticipant les transitions nécessaires, de manière qu'elles ne portent pas préjudice aux salarié·e·s et à leurs familles.

36. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire avec un salaire égal pour un travail de valeur égale, rapporterait au moins 62 milliards d'euros à l'économie française, soit des cotisations sociales supplémentaires pour financer notre Sécurité sociale, financer les retraites et des impôts pour renforcer nos services publics. Le combat pour l'égalité salariale doit se poursuivre et notamment dans les métiers féminisés pour une meilleure reconnaissance des qualifications et la fin de la précarité chez les femmes.



37. C'est pourquoi nous avons prévu en 2023 d'aller rencontrer des syndicats dans des champs professionnels très différents, avec des métiers féminisés ou très peu voire pas du tout. Nous avons besoin de poursuivre la sensibilisation sur la question d'égalité femmes / hommes afin de mobiliser l'ensemble de nos structures syndicales pour le 8 mars.

38. Les femmes représentent 47% du salariat avec un écart moyen de salaire de 28%.

39. Les questions de l'égalité salariale et de la fin des violences sexistes et sexuelles au travail et dans nos syndicats doivent être un de nos objectifs permanents dans nos revendications si nous voulons gagner des syndiqué·e·s, des militantes et un écho plus fort sur nos autres propositions dans le monde du travail. Il serait bien dommageable à notre organisation de se priver de toutes ces forces.

40. La violence salariale n'est évidemment pas la seule violence faite aux femmes. Avec une femme assassinée tous les trois jours par son compagnon ou ex-compagnon, 20% d'augmentation des féminicides en 2021 par rapport à 2020, l'égalité femmes / hommes est encore une lutte à mener, d'autant plus en temps de crise dans la société française. Agir contre toute forme de violence faite aux femmes doit rester un objectif permanent de nos syndicats, tant dans la société que sur nos lieux de travail mais aussi dans nos structures syndicales.

41. Une formation sur les violences sexistes et sexuelles sera donnée aux prochains membres de la CE de l'UD. Cette formation fait partie du plan d'action proposé par le collectif Tous des Lyonnais à la CE de l'UD, afin de produire une procédure interne à l'UD, mais aussi pour nos syndicats, pour lutter contre ces violences au sein de nos organisations, en lien avec le cadre commun soumis par la cellule de veille confédérale.

42. Parce que les violences faites aux femmes concernent la moitié du salariat, parce que ce sont nos valeurs, parce que c'est juste, parce que nous sommes un syndicat de transformation de la société, cet axe est nécessaire pour mettre à bas cette société capitaliste patriarcale.

43. Enfin, la défense de notre système de protection sociale reste centrale. Faire le lien entre salaire, emploi et protection sociale est une exigence pour toute la CGT. Faire vivre le principe de cotiser selon ses moyens et de bénéficier de la solidarité nationale selon ses besoins, nécessite la reconquête d'une sécurité sociale intégrale, répondant à des besoins de la société du XXIe siècle. Dans un contexte de politiques toujours plus austères et rétrogrades, les questions liées à la protection sociale doivent systématiquement faire partie des plans de travail de nos structures syndicales et être associées à toutes nos revendications.



44. UNE CGT REVENDICATIVE ET FORCE DE PROPOSITIONS

45. SALAIRE - EMPLOI - GARANTIES COLLECTIVES - CONDITIONS DE TRAVAIL - PROTECTION SOCIALE - SERVICES PUBLICS - INDUSTRIES

46. •Garantir à toutes et tous des pensions et des minima sociaux dignes, lutter contre toutes les formes de précarité, gagner la régularisation des travailleurs·euses sans papiers.

47. •Gagner des augmentations de salaire, la reconnaissance des qualifications, l'égalité professionnelle femmes / hommes, des garanties collectives de haut niveau, à travers le maintien ou l'amélioration de nos statuts et de nos conventions collectives.

48. •Gagner la fin des temps partiels subis pour les femmes qu'ils soient imposés par le Capital ou le patriarcat.

49. •Gagner l'amélioration de nos conditions de travail et la réduction du temps de travail, favorable à la création d'emplois que nous voulons pérennes, est la condition sine qua non de la pérennité de notre système de protection sociale, de notre Sécurité sociale, de notre système de retraites par répartition.

50. L'emploi industriel, par la relocalisation des productions, est favorable à la création de services publics de proximité, à l'aménagement du territoire et au vivre mieux ensemble. Grâce à des mesures fortes de contribution du Capital pour une plus juste répartition des richesses, la socialisation des moyens de productions et d'un investissement massif dans la recherche fondamentale, nous pourrons gagner une transition écologique favorable à l'humain et à son environnement.

51. Ces exigences transverses à l'ensemble de nos professions, sur l'ensemble de notre territoire, restent la préoccupation première des salarié·e·s, des syndiqué·e·s.

52. À travers des axes revendicatifs que nous pouvons avoir en commun, parce qu'ils sont indissociables de notre quotidien de Rhôdaniens·e·s, nous pouvons mettre la force de notre organisation au service d'une conquête ou d'une reconquête, qui sera favorable à toutes les branches professionnelles et sur l'ensemble de nos territoires.

53. C'est le cas par exemple des transports. Publics ou privés, routiers, ferroviaires, fluviaux ou aériens, ils drainent une masse importante de travailleurs·euses et de marchandises. Ils sont indispensables à la vie des citoyen·ne·s et des travailleurs·euses des autres secteurs professionnels. Ils sont une clé du maillage de notre territoire et leurs champs d'interventions dépassent la seule branche du transport. La multimodalité, le rééquilibrage et la planification des transports participeront à la préservation de l'environnement. Ils impliquent aussi les salarié·e·s de la métallurgie, qui fabriquent les pièces, les salarié·e·s des sociétés d'étude qui travaillent sur ces projets, les énergéticien·ne·s qui régulent les eaux de surface, etc.

54. Gagner localement sur un projet CGT renforcera toute la CGT, fera la démonstration de son utilité et favorisera l'adhésion dans tous les secteurs d'activités.

Une CGT utile, organisée et revendicative, c'est ce dont ont besoin aujourd'hui les salarié·e·s, et c'est ce à quoi aspirent nos adhérent·e·s.

55. La lutte des salarié·e·s de la distribution de la presse pour leurs emplois et pour la démocratie, via le maintien de la pluralité de la presse, doit pouvoir nous inspirer. À travers la mise en place de la Société Coopérative d'Intérêts Collectifs et l'Associations CLIP3 (association ayant pour vocation la défense de la pluralité de la presse dans sa dimension démocratique et universelle), c'est l'ensemble des structures de la CGT qui s'engage à faire vivre ce combat.

56. Se focaliser sur quelques projets en territoire ne signifie en rien cesser les luttes nécessaires sur l'ensemble de nos champs revendicatifs ; c'est faire le choix d'une stratégie de lutte commune, pour se renforcer toutes et tous.

57. C'est également prendre en compte pour ces différents sujets, l'ensemble des acteurs et actrices qui permettront la réalisation de celui-ci, en poursuivant nos échanges avec d'autres organisations syndicales, avec le milieu associatif et le politique. C'est enfin prendre toutes les dimensions sociales et sociétales nécessaires à leur réalisation et à la transformation sociale.



58. Les Transports sur notre territoire : des enjeux multiples

59. La construction d'un pôle public du transport de voyageurs·euses et de marchandises, avec une gestion tripartite (salarié·e·s, usagers et politique), avec des droits d'interventions nouveaux, est constitutive de notre démarche revendicative CGT en termes de maîtrise publique des moyens de production.

60. L'objectif est de reprendre la main sur les politiques de transport, y compris sur leur gestion, en créant une rupture avec les logiques financières actuelles qui s'appuient sur la mise en concurrence des entreprises et des travailleurs·euses.

61. Un pôle public nous permettrait de nous doter d'un outil pertinent et efficace afin de coordonner, de gérer et de réguler les politiques de transport, y compris en ce qui concerne les infrastructures, en lien avec les questions d'aménagement du territoire, de droit au transport, à la mobilité et de développement humain durable.

62. Alors que le manque de ressources économiques se fait sentir, d'autant plus que la crise sanitaire a amplifié la crise financière des collectivités, il est essentiel d'intégrer dans nos réflexions, la question du droit aux transports.

63. Un changement de modèle économique du transport s'impose pour se réapproprier le service public et pour construire une autre politique industrielle.

64. Nos campagnes CGT sur le « coût du capital » et sur « l'industrie et les services publics » sont des points d'appui essentiels pour donner notre vision de la société qui vise prioritairement à répondre aux besoins des travailleurs·euses et des citoyen·ne·s.

65. Le Rhône et la Métropole de Lyon : Un territoire en tension du point de vue des besoins de transport

66. Pour les salarié·e·s et habitant·e·s de la Métropole de Lyon et de ses alentours, le territoire est en perpétuelle tension sous l'effet d'au moins deux phénomènes :

67. • L'augmentation du prix du foncier en centre-ville et aux alentours, y compris aux abords des entreprises, ce qui pousse les salarié·e·s à s'installer toujours plus loin de leur lieu de travail tout en rendant l'accès à la propriété et à un logement stable de plus en plus difficile.

68. • L'interdiction progressive des véhicules thermiques, à géométrie variable ; les alternatives ne sont pas pensées en fonction des besoins des salarié·e·s qui pour beaucoup devront payer les frais de cette interdiction.



69. Face à ces difficultés, les enjeux liés au transport sont primordiaux du point de vue des conditions de vie et de travail des salarié·e·s du département qui, pris en tenaille, subissent l'augmentation des prix de plein fouet.

71. La réponse aux besoins de transport des salarié·e·s : une boussole de la CGT

72. Pour répondre aux besoins des populations, plusieurs pistes revendicatives peuvent être explorées par nos syndicats :

73. Quel avenir pour le transport individuel ?

Pour permettre à tous les salarié·e·s, retraité·e·s, privé·e·s d'emploi, étudiant·e·s de se déplacer sur le territoire, la voiture reste un outil privilégié pour le moment. Limiter l'émission des gaz à effet de serre est une nécessité ; en revanche, la transition écologique ne peut se faire sans prendre en compte les moyens financiers des salarié·e·s.

74. Les seules subventions distribuées par l'État pour l'achat d'un véhicule électrique ne peuvent suffire, car les salarié·e·s visé·e·s par ces dispositifs sont ceux·celles qui possèdent déjà un véhicule et qui ont un pouvoir d'achat leur permettant d'acquérir ce type de véhicule électrique. N'oublions pas que les batteries fabriquées le sont par le biais de méthodes de fabrication polluantes et destructrices de l'environnement, fabriquées à l'autre bout du monde.

75. La production de l'hydrogène est par ailleurs toujours très polluante, car fabriquée à partir de gaz, si ce n'est la production de l'hydrogène par hydrolyse, dont les rendements restent trop bas. Une forte puissance électrique sera de toute façon toujours nécessaire pour casser les molécules d'eau.

76. Afin de réduire les déplacements et économiser l'énergie, nous devons privilégier les logements à proximité des lieux de travail, et veiller à leur isolation. La réduction du temps de travail à 32 heures sur quatre jours sans perte de salaire fait également partie des leviers qui peuvent limiter les déplacements sur les routes.

La diversification de l'énergie étant là encore une nécessité.

77. L'accès aux transports collectifs

La nécessité d'un réseau de transport urbain intégré et public est d'autant plus nécessaire que les possibilités de déplacements individuels se limitent, posant ainsi les questions du maillage territorial du transport urbain, mais aussi de son prix. Le niveau de conditions sociales des agents assumant le service public est également un enjeu afin de s'assurer d'un haut-niveau de service public.



78. Pour la CGT, comme pour les usagers, la question du prix des transports reste centrale. Par son inadaptation aux disparités des revenus des voyageurs, les tarifs peuvent exclure une part non négligeable de la population dans des déplacements importants (trajet domicile/travail, recherche d'emploi, études, examens médicaux, etc.). L'accès-libre aux transports urbains est un des vecteurs dans cette approche. Le versement mobilités (à la charge des employeurs) doit être augmenté afin de pouvoir satisfaire aux besoins des populations.

79. Dans l'entreprise et en dehors : des batailles revendicatives à mener

Afin de satisfaire aux besoins des salarié·e·s, un certain nombre de batailles revendicatives peuvent être menées dans l'entreprise par nos syndicats, déjà au niveau de la prise en charge des frais de transport par l'employeur et non par les salarié·e·s.

80. La revendication de la prise en charge intégrale de l'abonnement aux transports par l'employeur, et non des seuls 50%, peut déjà constituer un premier repère, comme c'est par exemple le cas dans certaines entreprises importantes dont certains sites des industries électriques et gazières. Dans les entreprises dont les salarié·e·s plébiscitent également le vélo comme moyen de transport, le versement d'une indemnité kilométrique vélo peut également être revendiqué.

81. Pour ce qui est des réseaux de transports publics, le principal réseau du département (les Transports en Commun Lyonnais – TCL), subissent actuellement l'allotissement de leur réseau décidé par la majorité du conseil de la Métropole. Cet allotissement constitue l'aboutissement des logiques libérales en matière de marchandisation des services publics, et occasionne son découpage entre plusieurs lots, au détriment de la qualité de service déjà fortement dégradée.

82. La concurrence se fait alors sur le dos des salarié·e·s, les différentes délégations de service public (DSP) mises en œuvre selon le lot découpé auront alors tout loisir de pousser à la baisse les conditions sociales des salarié·e·s.

83. Avec des entreprises en concurrence, un haut niveau de service public ne pourra difficilement être garanti et ce, alors même que le SYTRAL est devenu en 2022, l'autorité organisatrice des mobilités des Territoires lyonnais (AOMTL) et que la mise en place de la zone à faibles émissions (ZFE) s'accélère.

84. De la même manière, différents réseaux SNCF sur d'autres régions voient l'attribution de certaines lignes au privé au détriment de la qualité de service, mais également au coût par kilomètre parcouru.

85. Dans la région AURA, et donc dans le Rhône, l'ensemble du marché TER doit être attribué à la SNCF afin de permettre la réouverture des guichets du premier au dernier train, la présence systématique d'un agent présent dans le train (un·e contrôleur·euse) au moins, ainsi que la modernisation et l'augmentation de la fréquence sur le réseau.

86. Dans cette continuité, et afin de permettre l'intermodalité des transports et de la tarification, un abonnement permettant l'accès à tous les réseaux à l'échelle de la région avec un abonnement unique doit être mis en place.

87. Du point de vue du transport de marchandises, la CGT est force de propositions au regard des alternatives et propositions de progrès à faire.

88. La réouverture de la ligne de la Brévenne pour desservir les carrières de la vallée a par exemple été portée par la CGT, aux côtés des associations d'usagers. D'autres alternatives complémentaires permettent de développer les modes de transports sans les opposer. La remise en vigueur des installations terminales embranchées (ITE) reliant le réseau Fret SNCF à certaines usines constitue également une proposition de progrès permettant d'alléger le trafic routier aux abords des industries. Le tram-fret, qui a pu exister par le passé, et fonctionnant dans certains pays d'Europe, peut également constituer une alternative permettant de desservir les centres-villes.

89. En lien également avec le transport fluvial, le port Edouard Herriot étant toujours sous-utilisé malgré sa position centrale.

Des objectifs revendicatifs clairs, travaillés par nos syndicats, peuvent permettre de porter la complémentarité et la multimodalité des modes de transport, afin de permettre la juste réponse aux besoins des salarié·e·s et usagers et des enjeux environnementaux.

90. Développer un haut niveau de conditions sociales pour les agents du transport et les usagers

91. En soutenant ces propositions de progrès social, la CGT revendique un haut niveau de garanties collectives pour les agents et salarié·e·s du transport de marchandises et de voyageurs.

À cette fin, l'intégrité des entreprises publiques doit être maintenue, et regagnée là où la privatisation a fait son chemin.

92. Afin de construire ces revendications en adéquation avec les besoins des salarié·e·s, la CGT doit pousser à la syndicalisation dans les entreprises donneuses d'ordres comme sous-traitantes et mises en concurrence.

93. Enfin, elle doit appuyer et soutenir le respect des garanties collectives dans les professions émergentes, par exemple sur le « dernier kilomètre ».

94. Pour une industrie, au cœur de notre département et répondant aux enjeux de société et aux besoins sociaux

95. Le capitalisme est un mode de production particulier, qui est basé sur l'exploitation à outrance du travail humain et des ressources naturelles, avec pour seul but le profit maximal et rapide pour les détenteurs d'entreprises. Il a pour déclinaison une confrontation des classes sociales, une paupérisation du plus grand nombre, une destruction de l'environnement.

96. L'emploi industriel baisse en France et c'est le résultat d'une politique délibérée. Le progrès humain passe par une industrie qui réponde aux besoins. Il ne s'agit pas de promouvoir une croissance sans fin de la production, mais bien un développement raisonnable, basé sur les coopérations et non sur les concurrences, pour éléver le niveau et la qualité de vie de l'ensemble de l'Humanité.

97. L'histoire, en particulier en France, montre qu'il n'y a pas d'industrialisation sans intervention publique forte. Cela passe aussi par la revalorisation du travail, ainsi que par une politique de formation permettant l'intégration de toutes et tous.

98. Dans le contexte actuel de mondialisation ultra-libérale, la sous-traitance est de plus en plus dévoyée par les employeurs pour se soustraire à leurs responsabilités et obligations sociales, juridiques voire fiscales, avec pour seul objectif de réduire les coûts de production, accroître les profits et nuire à l'organisation collective des travailleuses et des travailleurs.

99. La sous-traitance est devenue le moyen d'externaliser les risques professionnels, de faire pression à la baisse des salaires par le dumping social.

100. Les salarié·e·s de ces entreprises sous-traitantes subissent de plein fouet la précarité et des disparités énormes (salaire, conventions collectives et conditions de travail).

101. De plus, tout l'espace de négociations entre celui ou celle qui prescrit et ceux ou celles qui l'exécutent disparaît concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'hygiène et la sécurité.

102. Face à ses enjeux, et pour gagner des droits nouveaux pour l'ensemble des salarié·e·s, il est nécessaire de mettre en place des coopérations entre les syndicats CGT des entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes s'ils existent, ou d'œuvrer à la création de bases syndicales, sur la base de la communauté de travail.

103. *Les industries chimiques, présentes dans notre vie quotidienne, sont au cœur de la satisfaction des besoins. Dans notre département, elles sont particulièrement présentes dans le Couloir de la chimie. Le niveau de vie de la population, son bien-être, sont en partie liés à ces industries. La quasi-totalité des produits et services de la vie courante passent à un moment ou à un autre par les industries chimiques.*

104. *Ces industries, loin d'être indésirables près des centres urbains qu'elles ont contribué à ériger, sont au contraire une des conditions majeures de leur existence.*

105. *Par ailleurs on ne travaille pas pour perdre la vie, mais pour la gagner. Les questions de sécurité, de risques industriels doivent particulièrement être prises en compte : éliminer les dangers à la source, remplacer un produit dangereux par un produit non-dangereux, évaluer les risques qui peuvent être évités, mettre en place des protections collectives et individuelles, sont encore et toujours indispensables.*

106. *Les conditions de travail et d'expositions aux risques professionnels sont déterminantes pour l'état de santé des salarié·e·s.*

107. *En matière de risques industriels, l'activité des industries chimiques devrait toujours être soumise à autorisation. Il faut continuer d'exiger que la réglementation en matière de prévention des risques ne se résume pas à isoler les usines des populations, comme si la santé et la sécurité des travailleurs·euses dans l'usine n'étaient pas aussi affaire de santé publique.*

108. *Au-delà de limiter l'impact d'un éventuel accident industriel sur les riverain·ne·s, il nous faut imposer aux employeurs des contraintes fortes, y compris économiques, afin que l'accident ne survienne pas, et ceci notamment par l'amélioration des droits d'intervention réels des salarié·e·s.*

109. *Le développement des techniques a permis par le passé le développement humain, il n'y a pas de raison que cela ne soit pas le cas pour l'avenir.*

110. *Le développement humain durable incarne un défi pour une industrie chimique respectueuse, orientée vers la recherche et le développement, assumant ses responsabilités dans la protection de l'environnement et dans le développement de l'emploi qualifié, stable, afin de promouvoir une nouvelle efficacité économique et sociale.*

111. Pour un grand service public de la Santé et de l'Action Sociale

112. Le Rhône et sa métropole comptent 12 hôpitaux sanitaires publics, 2 hôpitaux psychiatriques publics et 15 EHPAD publics.

Le Rhône et sa métropole comptent 27 cliniques privées, environ 12 cliniques psychiatriques privées et 54 EHPAD privées dont 34 à but lucratifs.

113. La crise Covid n'a pas alerté suffisamment, preuve en est, que les hôpitaux publics restent non seulement minoritaires sur le territoire, mais que les fermetures de lits pérennes ou périodiques ne cessent de croître. Les soignant·e·s épuisé·e·s et méprisé·e·s quittent le navire et nombre de fonctionnaires rejoignent l'intérim pour ne plus dépendre d'un système qui les détruit et ne les rémunèrent pas à hauteur de leurs qualifications.

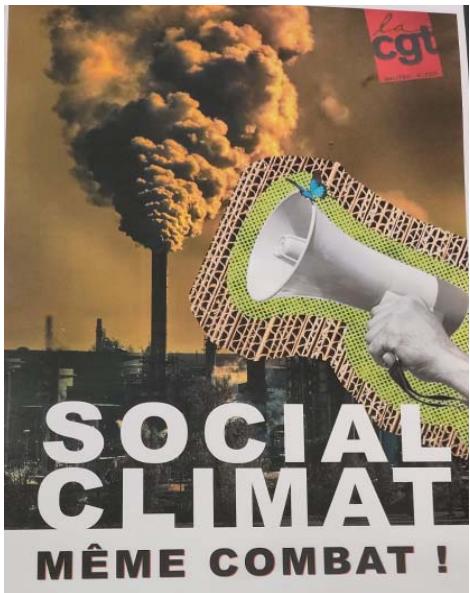
114. Aussi, les hôpitaux n'arrivent plus à recruter (en particulier dans la gériatrie et la psychiatrie) et le Ministère de la santé ne semble pas s'en alarmer.

115. La CGT exige, rappelons-le, l'augmentation du point d'indice à 10%, le remboursement total des dépenses faites par les hôpitaux liés au Covid, des embauches massives avec un salaire à hauteur des qualifications et la possibilité aux salarié·e·s d'accéder à la formation sans conditions.

116. La gériatrie est l'un des pôles le moins attractifs, où les soignant·e·s sont le plus méprisé·e·s et les moins diplômé·e·s ; l'augmentation du personnel par patients ou résidents est le premier objectif, avec la garantie d'une formation diplômante et un salaire qui reconnaît le travail.

117. Les EPHADS lucratifs doivent disparaître ; on ne se fait pas de l'argent sur la santé et on sait aujourd'hui qu'ils ont volé des millions d'argent public pour leur seul bénéfice, sans pour autant garantir des salaires à la hauteur à leurs salarié·e·s, et encore moins procurer des soins de qualité à leurs résident·e·s.

118. Difficile d'établir précisément le nombre d'emplois de soignant·e·s (médecins généralistes et spécialistes, chirurgien·e·s, infirmier·e·s, aides-soignant·e·s, etc.) manquant sur le Rhône, mais les calculs peuvent être fait pour le nombre de soignant·e·s exigé·e·s, par service, afin de garantir un suivi et une qualité de soin optimale. Un binôme infirmier·e / aide-soignant·e pour 10 patient·e·s en hospitalisation dite « classique » serait la garantie d'une prise en charge globale de qualité ainsi qu'un médecin dédié pour ces 10 patients.



THÈME N°1

17

119. On comprend le stress, la charge mentale et l'épuisement des soignant·e·s qui n'ont plus le choix que de répondre à l'essentiel et ont le sentiment croissant d'être maltraitant·e·s. Depuis l'arrivée de la chirurgie ambulatoire et le vieillissement grandissant de la population, les patient·e·s hospitalisé·e·s aujourd'hui sont évidemment ceux dont la dépendance est la plus grande, ce qui a augmenté en toute logique, l'attention qu'ils demandent, alors qu'à l'inverse, le nombre de soignant·e·s diminuent comme peau de chagrin ! En EHPAD, le nombre de soignant·e·s diplômé·e·s ou non, est encore plus bas qu'à l'hôpital.

120. On attend encore le verdict pour Orpea, mais aussi pour Korian et ses semblables comme Omeris d'origine lyonnaise, dépouilleurs d'argent public, esclavagistes et assurés que le système capitaliste approuve leurs profits pécuniers sur la vie des plus fragiles.

121. Le 28 septembre 2017, le Comité départemental métropolitain de la citoyenneté et de l'autonomie a été mis en place. Il résulte de la fusion du Comité départemental des retraités et personnes âgées (CODERPA) et du Conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH).

122. La CGT, avec à des degrés moindres les autres OS, étaient effectivement pour le changement des CODERPA, mais pas pour une structure aussi vaste (85 membres), mêlant professionnel·le·s de la santé, politiques, associations, organisations syndicales....

123. Ce comité départemental et métropolitain ne doit surtout pas être négligé, même si ses prérogatives peuvent paraître comme inaccessibles du fait que les personnalités politiques qui y siègent ou l'Agence régionale de santé, souhaitent que cette structure reste un lieu où l'avis des organisations syndicale ne compte pas.

124. La CGT se doit de l'investir, compte tenu de tout ce qui se passe dans le domaine de la santé, dans les EHPADS, dans nos hôpitaux, par rapport à la pénurie de médecins généralistes, que ce soit dans nos campagnes où en ville. Amenons la contradiction au CDMCA (Conseil départemental métropolitain de la citoyenneté et de l'autonomie) et soyons force de propositions. Ceci doit être une de nos préoccupations.

125. Le sous-financement depuis des décennies de la psychiatrie a engendré une pénurie de personnels, de lits, de places, ce qui a entraîné des conséquences désastreuses à la fois pour les patient·e·s ainsi que pour le personnel.

126. Le fameux virage ambulatoire a pour objectif la rentabilisation de l'offre de soins, en pariant un report de la prise en charge sur d'autres structures, ou associations du médico-social dans lesquelles la situation n'est malheureusement guère mieux. Ainsi, en créant la pénurie dans les établissements publics et les structures non-lucratives, le Gouvernement permet les spéculations les plus révoltantes au secteur privé lucratif, véritable usine à fric, où les patient·e·s comme les personnels ne sont vus que comme vecteurs de richesses.



127. L'épidémie de Covid 19 a mis un coup de projecteur sur les troubles psychiques dont souffrent actuellement plus de 12 millions de personnes dans notre pays... La crise a confirmé l'état de délabrement de la psychiatrie, que notre organisation n'a cessé de dénoncer depuis des années.

128. Les dysfonctionnements de la psychiatrie ont entraîné par effet de dominos des situations compliquées et même dramatiques dans le social, le médico-social et les EHPAD.

Le manque de moyens financiers et humains pour le service public en psychiatrie est une volonté gouvernementale, qui entraîne la non-prise en charge spécifique et stigmatise au travers des faits-divers, les patient·e·s.

129. Non, la psychiatrie, la santé, l'action sociale, le médico-social ne sont pas des marchés ! Ils doivent faire partie d'un service public, d'un service à la population, que les contraintes économiques et la rentabilité ne peuvent toucher. Ils doivent être sanctuarisés dans le cadre d'un grand service public de santé et d'action sociale.

130. Pour rappel, l'action sociale désigne l'ensemble des moyens mis en œuvre par l'État et les collectivités territoriales pour la prise en charge des personnes les plus fragiles (personnes en situation de handicap, protection de l'enfance...).

131. La crise sanitaire, qui a eu un impact important sur ce secteur, a mis un peu plus en lumière le désengagement progressif et récurrent de l'État. Celui-ci a continué d'appliquer une politique d'austérité démontrant bien que la prise en charge des plus fragiles n'est pas la priorité politique du Gouvernement. Les dizaines de milliards d'aides données aux entreprises auraient permis de réhabiliter ce secteur en crise.

132. Avec ces choix politiques, ce sont bien les professionnel·le·s et les personnes vulnérables qui sont accompagné·e·s aux quotidiens qui en payent le prix fort.

133. La CGT a des solutions pour sortir ce secteur et notre société de ce bourbier. Ce sont autant de repères revendicatifs construits et portés par les bases syndicales CGT, bases syndicales que nous devons encore développer, organiser sur notre département, afin d'y associer encore plus de militant·e·s et syndiqué·e·s.

134. Une protection sociale à reconquérir

135. En préambule, il est important de rappeler que la Sécurité sociale a été fondée en 1946 par le ministre communiste et cégétiste Ambroise Croizat. C'est le fruit d'un long travail revendicatif de la CGT qui a abouti sous l'égide du Conseil national de la Résistance (le CNR), au sortir du second conflit mondial.

136. La CGT revendique le droit à une sécurité sociale à 100 % pour la santé, la famille, l'emploi, la retraite et la perte d'autonomie.

137. La protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail : maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie, chômage, retraite, éducation des enfants.

138. La protection sociale doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent le fondement de la Sécurité sociale. Celle-ci est au cœur de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé. La protection sociale n'est pas une marchandise.

139. Parce que la protection sociale n'est pas une marchandise, qu'elle est l'un des biens les plus précieux, à laquelle la population reste fortement attachée, il faut mettre en place le 100 % Sécu, fidèle aux principes fondateurs, tout en répondant aux défis du 21e siècle.

140. Dans l'ensemble des organismes de la Sécurité sociale, la digitalisation n'est pas une solution miracle. La digitalisation à outrance a amené une partie des assuré·e·s à ne plus accéder aux services de la Sécurité sociale, ou avec beaucoup de difficultés. Des études sérieuses ont montré qu'environ 20% de la population ne sait pas utiliser internet, les téléservices, ou ne sont pas équipés en conséquence.



141. La dématérialisation des démarches reste une avancée qui rend de nombreux services à une partie des allocataires. Cependant, une frange de la population est en difficulté face au numérique et a aussi besoin de réassurance dans ses démarches. Elle doit pouvoir continuer à rencontrer un technicien à même de la renseigner. Les allocataires sont confrontés quotidiennement à la dématérialisation puisqu'ils n'ont en face d'eux ou elles que des écrans via un ordinateur, un téléphone portable ou une tablette pour celles et ceux qui en possèdent. Le principal mode de contact est devenu le mail, le SMS, la consultation de sites internet.

142. Si la Sécurité sociale de demain veut poursuivre sa mission de service public pour « protéger les travailleurs et leurs familles contre les aléas de la vie », il faut stopper la gestion purement comptable. Les prestations ne sont pas un produit financier mais une autre répartition des richesses pour compenser les inégalités sociales.

Les organismes de la Sécurité sociale ne peuvent pas être une entreprise rentable. Les allocations versées au titre de la famille ainsi que les subventions de l'action sociale sont autant d'investissements sur l'avenir.

143. Il faut rouvrir des lieux d'accueil physiques de proximité au lieu de les remplacer par des « Espaces France Services », avec du personnel qualifié et ce, sur tous les territoires.

Il est indispensable de revenir aux textes fondateurs de la Sécurité sociale, de pérenniser notre système social basé sur la solidarité pour être en accord avec le principe énoncé par Ambroise Croizat : « Chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit selon ses besoins. »



144. Une fonction publique territoriale au service des usagers

145. Les services publics assurés par les agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont les services du quotidien et la richesse de ceux qui n'en n'ont pas. Enlèvement des ordures, crèches, agents des écoles, police municipale, service départemental et métropolitain d'incendie et de secours (SDMIS), espaces verts, culture, voirie, tous ces services permettent aux usagers de pouvoir se déplacer, être éduqués dans des conditions d'hygiène correctes et en toute sécurité. Ces services publics sont le poumon de notre société et ont été mis en avant comme tels lors de la crise du Covid.

146. Après des années « fonctionnaires bashing », une brève reconnaissance de l'État a vite laissé la place à de nouveaux coups portés aux droits des travailleuses·eurs du service public local.

147. La loi de transformation de la Fonction publique (août 2019)

La loi portée à l'époque par Olivier Dussopt, nouveau ministre du travail, a ouvert la voie à de nombreuses régressions sociales au sein des collectivités : suppression des dérogations à l'obligation de travail de 1607 heures (suppression des jours de congés extra-légaux), suppression du dialogue social sur la question des carrières et des promotions, refonte du comité technique et du CHSCT sur le modèle des CSE avec la création des comités sociaux territoriaux, atteinte au droit de grève, casse du statut par le recours facilité aux contractuels, etc.

148. La mise sous tutelles financière des collectivités territoriales

La suppression de la taxe d'habitation, et celle à venir de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises ont fragilisé le financement des collectivités territoriales dont la seule variable d'ajustement devient la dépense en personnel. La contractualisation entre l'État et ces dernières les a obligées à limiter l'évolution de leurs dépenses de fonctionnement et donc à restreindre d'autant plus les droits des agents durement acquis pendant des décennies.

149. Entre des carrières souvent bloquées, des régimes indemnitaire au rabais ou au mérite avec le régime indemnitaire des fonctions sujettes de l'expertise et de l'engagement professionnel (refonte du régime indemnitaire) et le gel du point d'indice pendant près de douze années, l'emploi territorial est devenu de moins en moins attractif. De plus en plus d'offres d'emplois restent vacantes pendant de longs mois, occasionnant toujours plus de souffrance au travail pour les agents obligés de palier à l'absence d'un ou de plusieurs collègues.

150. Mais cette logique de suppression des dépenses publiques est aussi mortifère pour les usagers que pour les agents eux-mêmes, avec des pans entiers du service public laissés au privé.

151. Ce sont des milliers d'emplois encore plus précaires et des conditions de travail encore plus dégradées qui se sont multipliés sur notre territoire, la preuve en est avec les scandales à répétition des crèches privées *People and Baby* qui ont mené au drame ultime avec la mort d'un enfant ; preuve en est également pour l'enlèvement des ordures ménagères avec la cession des secteurs les plus rentables au privé qui n'hésite pas à faire tourner des camions avec un seul ripeur sur certaines tournées.

152. La logique du fric et de la privatisation continue de se faire au détriment des agents du service public, des salarié·e·s du privé, mais surtout des usagers.

153. Les services publics territoriaux subissent la même volonté de destruction que l'ensemble des services publics.

154. Tout est fait pour remplacer les agents publics, pourtant au service de la population, sans distinction de genres ou de classes sociales, par des contractuel·le·s non formé·e·s, sous payé·e·s et sans connaissances des métiers.

155. Les postes sont supprimés, les départs en retraite ne sont pas remplacés ou alors uniquement par des contrats à durée déterminée.

156. La CGT doit se battre pour sauvegarder le droit et l'accès à toutes et tous aux services publics, à travers l'embauche massive de fonctionnaires pour répondre à leurs besoins.

157. Prenons l'exemple des sapeurs-pompiers qui subissent une augmentation sans précédent d'interventions dans tous les secteurs. Les urgences hospitalières n'ont plus la capacité de prendre en charge les victimes transportées, les bases aéronautiques ne fournissent pas le nombre d'avions et d'hélicoptères bombardiers d'eau nécessaire à la maîtrise des incendies.

158. Sachant que le nombre de sapeurs-pompiers professionnels est en baisse depuis dix ans et que dans le même temps le nombre d'interventions ne fait qu'augmenter, nous constatons que la baisse du nombre de sapeurs-pompiers volontaires qui étaient jusqu'à présent la variable d'ajustement face au manque d'effectif de sapeurs-pompiers professionnels, révèle une véritable crise du volontariat, mettant en danger notre modèle de sécurité civile.

159. Bien évidemment, la qualité du service public rendu à la population n'est plus un objectif pour nos dirigeant·e·s. Pour ces gens-là, la sécurité n'a pas de prix mais malheureusement elle a pour eux un coût. C'est tout un pan de notre société à reconquérir...

160. L'éducation : l'une des clés de l'avenir

161. Des constats inquiétants

162. *L'accès à un service public d'éducation de qualité est menacé sur le territoire de la Métropole de Lyon et du Nouveau-Rhône, par le double effet des politiques menées par certaines collectivités territoriales et par l'État.*

163. *La « métropolisation » a renforcé la marginalisation des territoires du Nouveau Rhône, et la réforme du lycée et du lycée professionnel a accentué les inégalités entre les jeunes scolarisés du territoire.*

164. *Dans les zones rurales, le recul du service public de proximité et les réformes successives obligent certains élèves du secondaire à de très longs trajets et / ou à la vie en internat pour avoir accès à la spécialité de leur choix.*

165. *Les restrictions budgétaires au niveau régional, départemental et métropolitain, impactent les activités sociales et culturelles.*

Faute d'investissements massifs dans la modernisation, l'entretien et l'isolation des locaux, mais aussi faute de service public de l'énergie, les factures d'énergie explosent dans les établissements scolaires faisant ainsi peser un risque budgétaire majeur sur les collectivités.

166. *L'absence de créations de postes suffisants dans les écoles, collèges, lycées, universités et organismes de formation a pour conséquence l'explosion des effectifs par classe dans la Métropole de Lyon et le département du Rhône, tout comme le non-remplement de très nombreux et nombreuses enseignant·e·s.*

167. *De nombreux et nombreuses élèves en situation de handicap sont privé·e·s de l'accompagnement auquel ils et elles ont droit, faute de recrutement de personnels en nombre suffisant et correctement rémunéré·e·s.*

168. *La concurrence du privé, favorisée par la politique de casse du service public, accroît encore les inégalités sociales et territoriales dans notre département et notre métropole.*

169. *Concernant l'éducation populaire, l'insuffisance des budgets publics alloués par l'État et les collectivités, a de graves conséquences sur les salarié·e·s du secteur, dont beaucoup sont en dessous du seuil de pauvreté, confronté·e·s au temps partiel imposé et à de nombreuses coupures journalières. Les taux d'encadrements insuffisants liés à la pénurie de recrutement, elle-même liée à l'insuffisance des salaires dans toutes les professions de l'éducation, touchent fortement les usagers et dégrade la qualité du service, voire créer des situations dangereuses.*

170. Lutter pour un service public de qualité dans la Métropole de Lyon et le Nouveau Rhône.

171. *L'accès à un service public d'éducation de qualité est un enjeu fondamental pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses. En accroissant leur niveau de qualification, ils et elles sont en meilleure position face au patronat et deviendront des travailleur·euse·s pleinement citoyen·ne·s. Cela suppose pour chacune et chacun d'avoir accès à une formation de qualité, dont le seul service public est garant. Cela suppose aussi de bénéficier d'une coéducation de qualité, que permet l'articulation entre éducation nationale et éducation populaire, dès lors que les financements nécessaires sont alloués.*

172. *Les enjeux éducatifs sont l'affaire de toutes et tous les travailleur·euse·s du Rhône et de la Métropole de Lyon, car la casse du service public les impacts toutes et tous. Le département est notamment sous-doté en postes alors même que la moyenne nationale est déjà très insuffisante.*



173. RÉSOLUTIONS

174. Pour répondre à nos besoins sociaux, les syndicats CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon s'engagent :

175. • *Transports : à porter les questions de transports et de leur complémentarité dans le débat avec nos syndiqué·e·s. Mettre en mouvement l'ensemble des organisations de la CGT pour construire un projet CGT départemental, faisant converger l'ensemble des intérêts et revendications communes.*

176. • *Industries et services publics : à exiger des employeurs des comptes quant à leur production, leurs investissements dans la recherche, leur impact environnemental, et leur obligation de santé pour l'ensemble des travailleurs·euses et des citoyen·ne·s. À regagner la présence des services publics dans le département. Un travail transverse pourrait être mené avec le collectif de l'UD CGT 69 « Environnement, Industrie, Services Publics ».*

177. • *Santé, action sociale : mettre en convergence l'ensemble des organisations de la CGT sur le département, afin de travailler à l'élaboration d'une démarche revendicative et d'un projet à la santé et l'action sociale.*

178. • *L'emploi et la lutte contre la précarité sont une priorité. Recenser, pour gagner de partout des emplois pérennes, dans le privé comme dans les trois versants de la fonction publique.*

179. • *Fonction publique : en partant des réalités existantes dans les trois versants de la fonction publique, il apparaît nécessaire de coordonner de manière régulière l'activité revendicative et la vie syndicale, dans le cadre d'un collectif « fonction publique ».*

180. • *À continuer à sensibiliser les salarié·e·s et citoyen·ne·s sur les dangers de l'extrême droite, sur la culture de la paix, les droits des femmes et les enjeux du syndicalisme international. En multipliant les initiatives et en participant activement aux différents collectifs de l'UD CGT 69.*

181. POUR UNE ORGANISATION RENFORCÉE, PARTOUT ET POUR TOUS

182. Une CGT organisée pour gagner

183. Le salariat est en perpétuelle transformation

Partout, le Capital met en œuvre ses stratégies dans l'optique d'assurer ses seuls profits en brisant les collectifs de travail et en sattaquant aux droits des salarié·e·s qui assuraient le fonctionnement d'entreprises parfois historiques. Ces constats doivent également interroger ou réinterroger de manière permanente nos périmètres d'organisations.

184. On le voit encore aujourd'hui, alors que de grandes entreprises publiques sont scindées en filiales diverses et variées dont les salarié·e·s ne bénéficient pas des mêmes conditions sociales.

Certains de ces processus sont en cours comme à la SNCF où certains marchés du TER (trains régionaux) seraient attribués à des entreprises privées, ou aux TCL, où l'allotissement du réseau favorisera la concurrence entre les filiales et donc entre les salarié·e·s au détriment des missions de service public qui devraient mobiliser les agents.

185. En réponse, la boussole de notre organisation syndicale, de classe et de masse, ne peut indiquer qu'une seule direction :

186. • Se saisir de nos outils syndicaux pour réunir le salariat le plus largement possible, par-delà les différences et les divisions.

187. • Créer les conditions de mobilisations massives et dans l'unité la plus grande, à même de bousculer l'ordre établi et d'imposer l'agenda des travailleurs·euses.

188. • Se refuser à aménager la misère et s'assurer de la juste satisfaction des besoins des travailleurs·euses, avec en ligne de mire la transformation de la société comme seul objectif à même de satisfaire cette nécessité.

189. Nous avons sur le département des exemples parlants de salarié·e·s qui ont mené la démarche syndicale CGT afin de créer les conditions d'élever le rapport force en faveur des travailleurs·euses : de General Electric, où la lutte gagnante de nos camarades a permis de sauver un nombre conséquent d'emplois ; à la SAD, dont les salarié·e·s ont su conserver l'activité en participant à la création d'une SCIC (Société Coopérative d'Intérêts Collectifs).

190. Le·la syndiqué·e au cœur du syndicat

191. Pour conserver le caractère de masse du syndicat CGT, la première nécessité est de s'assurer de la participation des syndiqué·e·s à l'activité syndicale.

192. Face à l'agenda imposé par le patronat et les instances, les directions des syndicats sont souvent concentrées sur la gestion de l'urgence, à éteindre le feu de prairie allumé par les directions des entreprises et administrations, plutôt qu'à cultiver notre riche jardin syndical.

193. Bien souvent, l'urgence du moment rend difficile la participation de toutes et tous, et parfois même, la prise de décision collective.

194. Rappelons néanmoins que la démocratie syndicale remplit deux objectifs : s'assurer que la décision prise soit la bonne, grâce à la participation du plus grand nombre, et s'assurer que ceux qui la prennent la font appliquer.

195. Ainsi, la participation des syndiqué·e·s à la prise de décision apparaît comme une nécessité. La démocratie syndicale étant alors garante de l'efficacité de notre action, et en définitive de notre capacité à gagner sur notre adversaire de classe.



196. Une CGT tenue de se réunir

197. *La nécessité de réunir largement ne peut être vécue comme un fardeau par les directions syndicales. Bien au contraire, c'est la vie syndicale qui donne toute sa richesse à notre syndicalisme.*

198. *L'éclatement des collectifs de travail se généralise : statuts, types de contrats, sous-traitance délocalisation, organisations diverses, horaires variables, télétravail, isolement dans l'activité... Maintes fois, ces conditions rendent impossibles de réunir tous les syndiqué·e·s, d'autant plus que les salarié·e·s sont souvent constraint·e·s d'habiter loin de leurs lieux de travail.*

199. *Face à ces freins à l'action syndicale, inventons et généralisons des assemblées de syndiqué·e·s adaptées à la réalité de nos syndiqué·e·s et militant·e·s, s'il le faut sur le poste, à la machine à café, à la pause, entre deux coupures, ou toutes autres formes, et sur les sujets qui les intéressent et que ceux-ci veulent mettre à l'ordre du jour !*

200. *Le besoin de sociabilisation peut trouver un écho à la recréation de collectifs, à travers les activités sportives et culturelles (ex : Élan Sportif et les Tambours de la Sociale).*

201. *L'union locale est également un lieu facilitant la tenue de réunions avec les syndiqué·e·s, avec les salarié·e·s.*

202. Des élu·e·s et mandaté·e·s qui sont la vitrine de la CGT

203. *Dans le public comme dans le privé, le regroupement des instances a remis considérablement en cause le nombre de nos élu·e·s et les moyens associés aux mandats. Pour autant, les instances représentatives du personnel doivent rester un outil au service de notre organisation et non l'inverse. Démocratie syndicale, déploiement, renforcement et vie syndicale ne doivent en rien s'opposer à la tenue des mandats électifs.*

204. *Plus que jamais, et alors que le patronat a pour seule volonté de couper les organisations syndicales CGT des salarié·e·s, nous devons redoubler d'exigence pour garantir la pérennité de notre organisation.*

205. *Les composantes de notre rapport de force restent notre taux de syndicalisation, notre résultat aux élections professionnelles et notre capacité à mettre les salarié·e·s en grève et en action.*

206. En faisant vivre notre démarche syndicale, nous devons mettre à contribution l'ensemble des acteurs et actrices du syndicat dans le cadre de nos élections professionnelles. Mais une fois celles-ci passées, notre exigence collective ne doit pas retomber. Nos élu·e·s et mandaté·e·s dans les syndicats sont la vitrine de la CGT, pas seulement devant le patronat et les directions, mais surtout devant les salarié·e·s.

207. Conformément à notre Charte de l'élu·e et du mandaté·e CGT, rendre compte de son activité, participer activement à la vie de son syndicat, de son UL, sont indissociables à la réalisation du mandat en instances.

208. Un·e élu·e ou mandaté·e isolé·e est un·e militant·e coupé·e de son organisation. C'est la force et le souci permanent du renforcement du collectif qui fait l'organisation, bien plus que la pugnacité, au combien nécessaire, en instance.

209. Dans chaque syndicat, chaque structure, un lien privilégié avec l'ensemble de ces élu·e·s et mandaté·e·s est nécessaire pour garantir le bon fonctionnement de notre activité syndicale.

210. L'action juridique : un outil au service de notre organisation

211. Loin d'être une activité annexe à notre démarche CGT, l'action juridique doit, dans les syndicats comme dans les unions locales, être pleinement intégrée à notre démarche revendicative CGT, démarche qui ne saurait en aucun cas faire fi de la création du rapport de force et de notre perpétuel souci de renforcement de notre organisation.

212. En ce sens, reconquérir auprès des adhérent·e·s CGT et des salarié·e·s l'importance de la prud'homie et de ce qu'elle peut leur apporter est nécessaire. De surcroît, une majorité d'entre eux n'ont aucune notion de défense de leurs droits, ni de la manière de les rétablir. Face à ce manque, la CGT peut proposer de créer une dynamique sur le « juridique au travail ». Ce type d'initiatives auprès des travailleuses et de travailleurs peut et doit contribuer au renforcement de notre organisation syndicale.

213. Comme moyen de cette activité, nous disposons de plusieurs mandats que sont les conseillers du salarié·e·s, les défenseurs syndicaux et les conseillers prud'hommes, permettant non seulement d'aider les salarié·e·s face à l'arbitraire patronal, mais aussi de condamner le patronat ne respectant pas les droits des salarié·e·s.

214. Il est nécessaire d'intervenir dans l'entreprise pour, non seulement cimenter les droits existants, mais surtout en conquérir de nouveaux qui ne pourront être conquis que grâce à l'action collective renforcée par l'action juridique.

215. Des syndiqué·e·s formé·e·s CGT et informé·e·s

216. *Il revient aux syndicats du département de garantir le suivi des formations syndicales de leurs élu·e·s et mandaté·e·s et de leurs syndiqué·e·s. Formé·e·s, ils et elles seront alors acteurs·trices, à qui donner les moyens d'investir et de faire vivre pleinement nos structures CGT. C'est la garantie de la pérennité de nos adhésions et du renouvellement de nos responsables syndicaux à toutes les échelles de notre organisation.*

217. *Des élu·e·s et mandaté·e·s formé·e·s CGT sont autant d'outils pour organiser les salarié·e·s, faire vivre la démocratie CGT et se mobiliser face au dictat du patronat. La formation syndicale fait pleinement partie d'une vie syndicale riche et doit être une priorité pour les syndicats CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon. Elle doit également porter l'ambition d'être accessibles à toutes et tous.*

218. *Les sujets porteurs des valeurs de la CGT, comme l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le combat contre les idées d'extrême droite..., doivent être déployés par la formation syndicale, dans les directions de syndicats.*

219. *Par ailleurs, la presse syndicale et notamment l'abonnement à la « Vie Ouvrière » revêt un caractère fondamental dans la construction de la pensée militante et de l'argumentation nécessaire pour aller à la bataille des idées avec le plus grand nombre.*

220. *Trop souvent encore, nous pouvons entendre « les médias ne parlent pas de nous, ou alors ils déforment ce que l'on dit ou l'on fait », ce qui est vrai.*

221. *Cela doit nous amener à réfléchir sur ce que l'on propose syndicalement, contre ce poison.*

222. *À la CGT, nous avons notre propre presse :*

- « Ensemble », pour tous les syndiqué·e·s, qui informe sur tout ce qui se passe en termes de luttes ou autres initiatives chez les salarié·e·s ;

223. - La « Nouvelle vie ouvrière » pour tous les syndiqué·e·s, qui approfondit des dossiers, qui nous demande de prendre le temps de lire, d'approfondir, de réfléchir et d'apprendre, sur ce qui se passe dans la société.

224. - « Options », le journal de l'UGICT, en direction des cadres et agent·e·s de maîtrise ;

225. - « Vie nouvelle » en directions des retraité·e·s,

226. - Ainsi que « le Peuple », organe officiel de la CGT.

227. - Les éditions de la Vie ouvrière proposent des documents à destination des élu·e·s, qui doivent être utilisées en lieu et place des éditions commerciales.

228. Seulement voilà, notre presse syndicale est menacée de disparaître du fait que nos militant·e·s, nos syndiqué·e·s ne s'abonnent pas à nos publications.

229. Comment peut-on mener la bataille des idées si nous ne connaissons pas les positions de la CGT sur tel ou tel sujet ?

230. Les congressistes du 43e congrès de l'Union départementale CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon s'engagent dans leur syndicat à développer, par l'abonnement, à la presse syndicale CGT.

231. Connaître son organisation

232. « Pour mener les salariés à la victoire, il nous faut cultiver notre jardin syndical » .

233. Afin de s'assurer du fonctionnement démocratique de nos syndicats, et donc, de leur capacité d'agir, les directions syndicales se doivent de connaître leur organisation, c'est-à-dire, de connaître leurs syndiqué·e·s. Dans quels services et ateliers sommes-nous le plus organisés ? Qu'attendent les syndiqué·e·s de notre outil syndical ? Où devons-nous nous implanter afin de peser au mieux dans l'entreprise pour faire aboutir les revendications des salarié·e·s ?

234. Très souvent, la connaissance de l'organisation incombe au·à la secrétaire à l'organisation, quand celui ci·celle-ci existe. En responsabilité au sein de la direction collective du syndicat, chargé·e de la communication entre les organes de direction, les sections syndicales, les élu·e·s et mandaté·e·s, les syndiqué·e·s, il·elle s'assure que les engrenages du syndicat soient bien huilés, par exemple en garantissant la continuité syndicale des camarades évoluant professionnellement ou partant à la retraite.

235. Pour agir au mieux, nos syndicats peuvent construire leur carte d'identité, en analysant finement le salariat de leurs périmètres : type de contrat, horaires, taux de syndicalisation dans les services... À partir de l'existant, et de la volonté de nos syndiqué·e·s, nous pouvons décider de priorités directement connectées à leurs attentes.

236. Le reversement régulier de nos cotisations : une obligation statutaire, morale et indispensable.

237. La première exigence du reversement des cotisations prélevé par le syndicat, est l'enjeu de la démocratie, afin que chaque adhérent·e puisse l'être de manière totale et entière.

238. Un·e adhérent·e ne peut être privé·e de ses droits pleins et entiers d'être à la Confédération générale du travail, du fait que sa cotisation ne soit pas correctement reversée à l'ensemble des structures de l'organisation, par son syndicat.

239. Faire vivre la CGT, c'est également être à jour de manière régulière dans le reversement de nos cotisations à l'ensemble de structures de la CGT qui constituent notre organisation : unions locales, unions départementales, fédérations, comités régionaux, la Confédération, vivent du reversement de ces cotisations.

240. Nous devons être exigeants envers nous-même et mettre tous les moyens nécessaires pour que nos états d'organisation soient régulièrement à jour.

241. C'est bien le reversement régulier des cotisations, à la hauteur de nos règles statutaires, qui permet d'assurer l'indépendance de l'organisation vis-à-vis du patronat et de l'État. Comment faire prendre conscience aux syndiqué·e·s que la cotisation assure la solidarité concrète de toutes les organisations de la CGT et n'est pas seulement un coût matériel ?

242. C'est dans cette continuité que les syndicats doivent faire appliquer la règle du 1% avec une cotisation mensuelle à hauteur de 1% du salaire net. Nous devons avoir l'ambition là où cela n'est pas encore le cas, de résolument s'engager à entrer de manière progressive, en conformité avec nos statuts.

243. Pour mener la bataille de la syndicalisation

244. Parmi les priorités collectives de l'organisation CGT figure le déploiement pour la syndicalisation. Alors même que les grandes entreprises publiques et que l'industrie sont attaquées, au détriment des salarié·e·s de ces secteurs, le salariat continue sa perpétuelle mutation. Nous devons travailler à ce qu'aucun syndiqué·e ne se retrouve sans collectif syndical.

245. Sans une CGT à même de s'implanter dans des secteurs nouveaux ou faiblement syndiqué·e·s, notre organisation sera condamnée à son pré-carré, et ce aux détriments de larges franges du salariat tout aussi désireuses de s'organiser.

246. La bataille de la représentativité devient alors une bataille revendicative à part-entière : comment s'assurer que notre organisation soit le juste reflet du salariat ?

247. À tous les niveaux, cibler des priorités construites collectivement est nécessaire. Celles-ci ne peuvent être décidées qu'en pleine connaissance de l'état de nos syndicats.

248. Lors du mandat écoulé, notre union départementale a accompagné les syndicats afin de garantir le déploiement des militant·e·s dans les entreprises et le renforcement de l'organisation.

249. Dans cette continuité, l'enjeu qui se pose dans l'entreprise vis-à-vis d'un service faiblement syndiqué est similaire à l'enjeu qui se pose au niveau du territoire où de grandes entreprises n'ont parfois aucun·e syndiqué·e CGT dans leurs effectifs !

250. Notre poids dans le rapport de force dépend de notre capacité à influer sur la production des richesses, d'où la nécessité d'une syndicalisation toujours plus importante, pour peser dans la balance.

251. Le mandat écoulé a permis la création de nouveaux syndicats statutaires et la syndicalisation dans des secteurs où la CGT était dénuée d'assise : les aides à domicile, la livraison, l'éducation populaire...

252. Pour construire l'organisation partout où les salarié·e·s en ressentent le besoin, un travail croisé entre professions et territoires doit être mis en œuvre et poursuivi, avec au premier niveau, celui des unions locales.

253. Le syndicalisme retraité et la bataille de la continuité syndicale.

254. La continuité syndicale est l'un des éléments du renforcement du syndicalisme CGT retraités. Elle ne peut pas être considérée comme une addition de chiffres, mais bien comme un élément de plus, pour créer le rapport de force nécessaire pour un changement de société.

255. Garder nos adhérent·e·s, au moment de leur départ en retraite, doit être une priorité. Les raisons de la faiblesse de la continuité syndicale sont multiples : déménagement d'un département à un autre, fermeture de l'entreprise, place dans le syndicat d'entreprise, méconnaissance de l'utilité de continuer à rester syndiqué une fois en retraite, utilité de l'adhésion...

256. Toutefois, jamais les retraité·e·s ne peuvent être considéré·e·s par notre CGT comme une force d'appoint. Ils·elles sont garant·e·s de la transmission de notre histoire syndicale. Ils·elles sont des forces vives de notre organisation, par leur expérience, leur expertise, leur présence et leur engagement.

257. Pour autant, nous avons plus de difficultés à obtenir la continuité syndicale une fois l'adhérent·e·s partie en retraite.
Cet enjeu implique donc que dans chaque syndicat, un plan de travail soit mis en place pour anticiper les départs à la retraite, proposer des formations syndicales adaptées aux enjeux du syndicalisme retraité, dans des formes adéquates et garantir ainsi le maintien de l'adhésion et le niveau de notre rapport de force.

258. Une fois retraité·e·s, nos adhérent·e·s CGT doivent pouvoir trouver toute leur place dans les structures syndicales de la CGT (commission exécutive, bureau syndical, etc.)

259. L'UGICT, notre outil à tous pour une CGT forte demain.

260. Sur le territoire du Rhône et de la Métropole de Lyon, la mutation du salariat n'est plus à démontrer. L'évolution des emplois via l'évolution numérique est conséquente. Aujourd'hui, notre département concentre plus de 50% de salarié·e·s dans les collèges 2 et 3 et dans les catégories A et B da la fonction publique.

261. Face à ce contexte, aux enjeux de la situation actuelle et à venir, à nos exigences revendicatives et à notre besoin de renforcement, nous devons impérativement avoir l'ambition collective de nous déployer et de nous renforcer dans toutes les composantes du salariat.

262. Dans ce paysage, l'UGICT CGT et sa commission départementale sont des outils de notre activité syndicale. La CD UGICT s'avère être pour notre organisation, un outil efficace de déploiement, de communication, de formations spécifiques et adaptées.

263. La faire vivre est aujourd'hui une nécessité aux regards du nombre grandissant de sièges sociaux qui sont installés sur nos territoires et en lien avec la faiblesse de notre représentativité dans les troisièmes collèges.

264. En proximité des besoins et attentes de nos syndicats

265. Afin de mutualiser les moyens et d'échanger autour des expériences mises en œuvre, le premier niveau auquel ont accès nos syndicats en dehors de l'entreprise est bien souvent celui des unions

locales des syndicats.

266. Sur le territoire du Rhône, les unions locales sont le reflet du salariat et de nos syndicats. Malgré toutes leurs difficultés, elles sont bien souvent la première porte ouverte sur l'organisation que rencontrent les salarié·e·s lorsqu'ils·elles prennent contact avec la CGT.

267. Elle est le lieu adéquat pour l'organisation des précaires et privé·e·s d'emploi de son territoire.

268. La définition des périmètres de chacun est un enjeu : les périmètres territoriaux, sont bien entendus, afin que le découpage des unions locales corresponde à la réalité des bassins d'emplois et de l'équilibre des territoires des unions locales.

269. Les UL ont pour fonction première de coordonner et d'impulser l'activité syndicale, revendicative et démocratique des syndicats de son territoire. Elles ne sauraient donc fonctionner sans la présence, l'implication et la participation régulière des syndicats de son territoire. Si elle a la prérogative d'organiser les syndiqué·e·s isolé·e·s, elle doit pour autant travailler prioritairement à la création de syndicats statutaires et au lien à entretenir avec eux.

270. Pour son fonctionnement, l'union locale doit pouvoir s'appuyer sur des moyens humains, nécessairement issus des syndicats de son périmètre. La tenue de la formation syndicale « Participer à la vie de la CGT » organisée par l'UL sur son territoire, ainsi que le suivi rigoureux de ces stagiaires est pour l'UL et pour toute la CGT, un vivier de militant·e·s important.

271. L'implication de nos syndicats dans les unions locales est néanmoins la condition sine qua non de la « confédéralisation » de nos luttes. Sans cela, les enjeux revendicatifs du moment auront bien du mal à passer le seuil de l'entreprise.

Là encore, les UL sont l'un des outils de l'action de la CGT permettant d'assurer la cohésion entre nos syndicats et donc le déploiement de l'action CGT de manière interprofessionnelle sur tout le territoire. Le travail croisé entre union départementale et unions locales doit servir l'objectif d'une CGT organisée pour gagner !



272. RÉSOLUTIONS

273. Les syndicats CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon s'engagent :

274. • *D'impulser des plans de syndicalisation et de continuité syndicale auprès des syndicats de manière régulière.*

275. • *À s'appuyer sur un « Guide Orga » et des formations syndicales adaptées, proposé par l'UD, pour améliorer leur vie syndicale et être plus efficace dans l'action revendicative.*

276. • *Organiser une journée d'étude sur le fonctionnement et périmètre de nos structures syndicales.*

277. • *À ce que soit assuré prioritairement le suivi de l'activité des unions locales afin de renforcer leur action dès que cela est possible, et de s'appuyer sur les territoires pour déployer l'action CGT.*

278. • *Le ciblage des entreprises et administrations, aux côtés des professions et unions locales sera renforcé, afin de gagner l'implantation CGT, la construction ou le développement de syndicats partout où les salarié·e·s en ressentent le besoin.*

279. • *Au suivi des unions locales et des syndicats territoriaux, par la Commission exécutive de l'union départementale. La mise en place d'un coopérant par union locale au sein de la future direction de l'union départementale sera mise en place pour garantir une aide et un meilleur suivi des activités.*

280. • *La tenue d'une conférence des unions locales à la maille de notre département avec la participation active des syndicats CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon.*

281. • *À entrer en conformité avec nos statuts, en faisant appliquer de partout, la règle du 1% avec une cotisation mensuelle à hauteur de 1% du salaire net.*

282. • *De faire vivre la presse syndicale en s'abonnant massivement et en s'imprégnant dans les syndicats, des publications de la Vie Ouvrière, en particulier la NVO et le Peuple.*

283. • *S'engage à renforcer la participation des syndicats au collectif « ALS » et sa mixité en :*

- o Mettant en débat cette participation dans les branches et les UL avec pour objectif de développer un réseau ALS dans les branches et les UL.*
- o Organisant des formations de nature à préparer les militantes et militants aux activités de l'ALS.*

284. UNE CGT VISIBLE ET LISIBLE

285. La communication CGT est un élément essentiel pour gagner la bataille des idées. Le Gouvernement, le patronat, dans leur recherche effrénée de pouvoir entraînent des déferlements idéologiques basés sur une communication politique qui tourne de plus en plus à la propagande.

286. La grande majorité des journaux, des télévisions, des réseaux influencent, pèsent, manipulent et rendent serviles les citoyens.

287. La communication CGT est un élément essentiel pour diffuser nos analyses, nos revendications. Elle contribue à la mise en œuvre de nos orientations.

288. Au-delà de la communication confédérale et fédérale, de notre presse (VO, Options, Vie nouvelle, le Peuple...), notre communication, en interne, doit permettre à tous les syndicats de connaître et de valoriser les propositions revendicatives, de mettre à disposition les documents, des notes argumentaires pour apporter aide et réflexion aux syndicats, aux unions locales.

289. Elle doit permettre la connaissance de l'ensemble de l'activité de la CGT sur le département (luttes, dossiers et campagnes menées) pour favoriser les convergences.

290. En externe, notre communication doit être accessible et compréhensible par les salarié·e·s pour permettre les mobilisations, alimenter nos campagnes et contribuer au renforcement de la CGT et faire progresser son influence.

291. Elle devrait pouvoir alimenter la presse locale sur les différentes initiatives.

292. La communication évolue au fil des années, et la crise sanitaire que nous avons traversée a percuté notre façon de militer et de communiquer à tous les niveaux de notre organisation.
L'utilisation du numérique s'est développé de fait.

293. Les discussions autour du document d'orientation devraient contribuer, pour la prochaine mandature, à dégager des pistes d'amélioration des outils et de produire une nouvelle stratégie de communication, autour de notre communication interne et externe.

294. Deux questions se posent : la communication de l'UD dans l'ensemble de ses formats correspond-t-elle aux attentes des syndicats et de ses syndiqué·e·s? (voir annexe « Communication ») ; comment sont organisés les syndicats pour la diffusion de la communication, et ce, d'où qu'elle vienne ?

295. En effet, un retour est fait régulièrement dans les formations sur le fait que les informations ne redescendent pas à nos syndiqué·e·s. Cela est compréhensible au vu du nombre de mails reçus tous azimuts : confédération, fédération, comité régional, structures départementales, etc.

296. Mais cela questionne aussi sur la détention de l'information et sur la sélection qui est faite pour sa diffusion. Retenir l'information est une forme de pouvoir anti-démocratique. L'information syndicale CGT a pour vocation d'être mise en débat dans les syndicats, notamment pour en décider la diffusion.

297. À l'inverse, il est indispensable que les syndicats informent l'UD de leurs actions, mobilisations, afin qu'elle puisse les répercuter sur l'ensemble du département et prendre la mesure des mouvements sociaux.

298. L'Union départementale du Rhône et de la Métropole de Lyon s'engage à développer des formations sur les techniques et supports de communication, qui soient complémentaires à la formation syndicale CGT « Communication », en s'appuyant sur les compétences existantes dans les syndicats CGT du département.



299. RÉSOLUTIONS

300. Les syndicats CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon s'engagent :

301. • À contribuer à l'enrichissement de la communication de l'UD.

302. • À partager les informations relatives à leurs actualités avec l'UD, les UL, US et FD.

303. • À faire connaître les informations de l'UD auprès de leurs syndiqué·e·s.

304. • À proposer de nouveaux supports et canaux de communication.



**L' Union Départementale CGT 69
vous souhaite un bon 43^{ème} Congrès**

