



UNION DEPARTEMENTALE
CGT du Maine & Loire

- PROJET -

DOCUMENT D'ORIENTATION



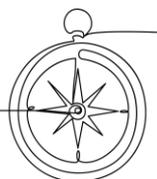


NOTA BENE

La notion de **salarié·e** comprend l'ensemble des travailleuses et travailleurs : actif·ve, privé·e d'emploi, retraité·e, quel que soit son genre ou son statut.

La notion de **retraite** est un terme générique qui inclut l'ensemble des régimes de retraite et de pensions.

La notion de **lieu de travail** comprend aussi le lieu de vie en cas de télétravail.





Préambule

1. Depuis sa création, la CGT porte un syndicalisme de classe et de masse. Elle n'a eu de cesse d'agir pour défendre l'intérêt des travailleurs (tel que défini dans l'article 1 des statuts confédéraux), conquérir des droits, les défendre et les améliorer. Le tout avec comme objectif la transformation sociale, pour une société débarrassée de toute oppression et de toute exploitation capitaliste, respectueuse de son environnement, par une juste répartition des richesses, dans un monde de paix.

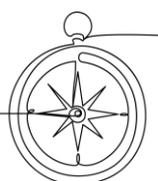
2. Les trois thèmes mis en débat dans ce document d'orientation ouvrent en grand les discussions sur la meilleure façon d'incarner encore plus ce syndicalisme de rupture avec le système capitaliste et de transformation sociale et environnementale.

3. Nous devons tout mettre en œuvre, à tous les niveaux de l'organisation, pour être encore plus nombreux en matière de syndiqués, et développer le rapport de force nécessaire à la satisfaction de nos revendications.

4. Cela implique de redonner tout son sens au travail, de le sortir de la course aux profits et du productivisme, notamment par l'octroi de droits d'intervention des travailleurs dans les décisions de l'entreprise et de limiter l'impact sur l'environnement.

5. La CGT a toujours combattu les idées et les thèses d'extrême droite qui portent en elles le rejet de l'étranger, les racismes qu'ils soient d'origine ethniques, de religion, de genre et de toutes différences.

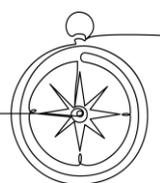
6. Combattre toutes les discriminations, promouvoir et gagner l'égalité des droits sur les lieux de travail et dans la société, entre autres : les femmes, les personnes en situation de handicap, les LGBTQ+, les migrants, les réfugiés, les travailleurs sans papiers, etc. Ils et elles ont naturellement toute leur place pour militer dans la CGT.





7. La CGT réaffirme que la lutte contre l'extrême droite est une priorité absolue. Cela nécessite d'être renforcée dans tous nos syndicats, et pas seulement en période électorale. Nous devons regagner notre place de première organisation syndicale. Être plus nombreux pour être plus forts, mieux organisés et gagner sur nos revendications,

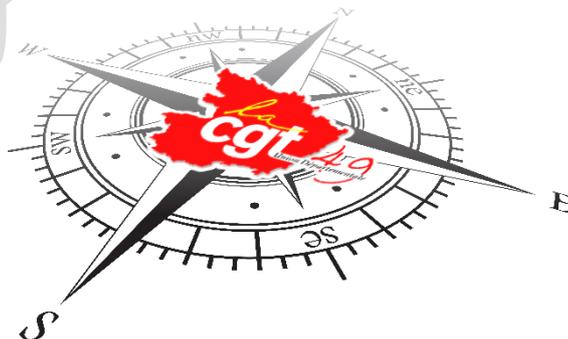
8. Les questions de paix et de désarmement ont également toutes leurs places dans notre organisation, profondément internationaliste, anti-impérialiste, pacifiste et anticolonialiste, qui prône avant toute chose la coopération, l'entraide, la solidarité, les échanges interculturels et l'amitié entre les peuples.





1

Capital,
Travail
&
Environnement





9. Rarement abordée sous l'angle du travail, la crise écologique pose des questions fondamentales sur la pérennité de notre système de production.

10. Pour dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental, le plan d'actions syndicales CGT pour l'industrie et l'environnement, propose de partir du travail, en donnant la parole aux premier-es expert-es : les salarié-es en prise directe avec la réalité.

11. L'ambition est de donner aux salarié-es les moyens de construire des propositions pour limiter l'impact de leur entreprise sur l'environnement, et de contrer leur méthode consistant à communiquer auprès du public en utilisant l'argument écologique de manière trompeuse pour améliorer leur image.

12. Ce plan d'actions est indispensable pour mener un travail conséquent de prise de conscience des travailleuses et des travailleurs sur la situation industrielle et environnementale dans les territoires et les entreprises.

13. S'intéresser à l'environnement à partir de l'entreprise, c'est aussi être à l'offensive sur la nécessité de moderniser les moyens de production avant d'être mis devant le fait accompli des délocalisations et des destructions de l'emploi.

14. En effet les normes environnementales et de coûts de production (énergie, matières premières) sont déjà des prétextes pour délocaliser. Il est nécessaire d'avoir une longueur d'avance sur le patronat et d'exiger l'intégration des enjeux environnementaux dans les plans pluriannuels d'investissements.

15. Nous devons sortir d'une lutte défensive pour mettre en débat, dans les entreprises, le sens et la finalité du travail, pour permettre aux salarié-es de le reprendre en main.

16. Placer le travail au centre de notre activité syndicale et d'écoute de la parole des travailleuses et travailleurs est une nécessité qui impose de s'interroger sur nos pratiques syndicales.

17. Le plan d'actions syndicales pour l'industrie et l'environnement repose sur la formation des militant-es pour combattre la minimisation des enjeux environnementaux organisée par le patronat et le gouvernement.





18. L'impact du bilan carbone présenté par les entreprises dans les CSE ne doit pas être un prétexte pour leur donner quitus ou remettre en cause les investissements nécessaires pour se mettre aux normes environnementales.

19. Au contraire, cela doit être un point d'appui pour être force de proposition de la CGT sur des solutions alternatives.

20. La CGT met à disposition des syndicats un outil pour évaluer l'impact environnemental de l'entreprise et recueillir les propositions des salarié-es.

21. Le radar « travail environnement » a été créé par l'UGICT. L'ambition est de travailler un futur alternatif à partir de projets qui transformeront l'appareil productif.

22. Ce travail de mise en commun des réalités territoriales doit permettre d'identifier les réponses à apporter aux besoins et les luttes à mener à court, moyen et long terme.

23. La réindustrialisation de la France et de l'Europe est impérative pour relever les défis environnementaux et l'aménagement des territoires.

24. Il est aussi question de répondre aux besoins humains sur l'énergie, l'eau, les logements, les transports, l'alimentation, la santé...

25. Il est nécessaire de relocaliser, centrer notre industrie sur la réponse aux besoins des populations pour garantir notre souveraineté.

Propositions et décisions de l'UD CGT du Maine et Loire

- Organiser une journée d'étude autour du radar « travail environnement », en incitant notamment les « gros » syndicats à y participer.
- Sensibiliser les élu-es CSE à la recherche de l'utilisation et le contrôle des aides publiques dans leur entreprise.
- Mettre en place un collectif départemental « travail / environnement ».
- Engager l'UD à développer l'outil radar sur la bourse du travail d'Angers.







2

Lutter contre les idées d'extrême droite





26. Pour bon nombre de générations, le fascisme appartient d'abord à un terrible chapitre des livres d'histoire.

27. Nous n'avons certes pas connu la guerre, les camps de concentration, l'occupation, la collaboration et les tortures.

28. Il est de notre devoir en tant que syndiqué-e à la CGT de savoir décrypter les stratégies de l'extrême droite et de son idéologie, surtout dans un moment comme aujourd'hui où le fascisme contemporain séduit encore et conquiert toujours de nouveaux adhérents.

29. Une partie de la population peu avertie se laisse séduire par leurs discours mensongers omniprésents sur tous les réseaux sociaux.

30. Le discours populiste prétendument antisystème cache bien mal la véritable nature d'une mouvance violente, raciste et toujours aux services des intérêts du capital.

31. Le discours de l'extrême droite est une imposture sociale. Il se prononce systématiquement pour les intérêts du néo libéralisme et contre le partage des richesses.

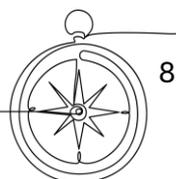
32. Pour occuper ces terrains, tous les moyens sont bons, à commencer par la propagation de discours haineux, surmédiatisés et banalisés.

33. De nombreux médias participent à ce qui est devenu au fil des années, un réel plan d'endoctrinement réactionnaire, la plupart tenus par des milliardaires.

34. Tous ces médias savent comment distiller des idées préconçues en se servant de l'actualité et des faits divers en guise d'information, notamment par des discours à sens unique.

Comment notre organisation syndicale peut organiser la riposte contre l'extrême droite ?

35. La CGT a inscrit dans ses statuts la lutte contre les idées d'extrême droite et l'exclusion de tout-e syndiqué-e adhérent aux partis appartenant à cette mouvance.





36. Si l'acte syndical, qui est par essence humaniste et émancipateur, paraît un bon antidote contre l'extrême droite, son efficacité s'amenuise au fur et à mesure que l'extrême droite se normalise.

37. Cette dernière gagne des voix sur les illusions perdues de la classe ouvrière.

38. C'est par des luttes collectives et des mobilisations gagnantes que l'on pourra redonner confiance aux salarié·es et faire reculer l'extrême droite.

39. L'histoire le montre, la CGT a joué un rôle pour empêcher les basculements, comme en 1934 ou en 1940.

40. Elle a toujours été claire face au fascisme durant les luttes contre la colonisation ou lors de la présence du FN au second tour des présidentielles.

41. Il est important de rappeler que l'extrême droite est le pire ennemi du monde du travail et qu'elle est financée par le capital.

42. Les organisations néolibérales du travail conduisent à l'individualisation des travailleuses et travailleurs. Des études démontrent que ces organisations ont une incidence sur l'augmentation de l'abstention aux élections et favorise le vote à l'extrême droite.

43. **VISA (vigilance et initiatives syndicales antifascistes)** est une association intersyndicale composée de plus de 250 structures syndicales.

44. L'UD CGT 49 a fait le choix d'adhérer et de participer à la création de **VISA 49** qui est composée, pour l'instant, de la CGT, FSU, SOLIDAIRES, UNEF, UE et la Confédération Paysanne.

45. VISA recense, analyse et dénonce les incursions de l'extrême droite sur le terrain social. VISA se veut un outil d'information et de réflexion pour toutes les forces syndicales qui le souhaitent afin de lutter collectivement contre l'implantation et l'audience de l'extrême droite dans le monde du travail et en dehors.





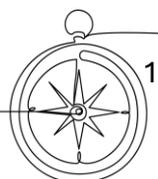
46. Nous, syndicalistes, avons une responsabilité particulière pour combattre le venin raciste, sexiste, homophobe, antisyndical de l'extrême droite qui consiste à dresser les uns contre les autres.

47. L'intérêt de VISA 49 pour l'UD, est d'avoir un outil supplémentaire à disposition des syndiqué-es pour défendre, dans nos campagnes d'informations et nos actions, la solidarité de tout le salariat quel que soit son origine ou son statut.

48. L'UD 49 a participé à des initiatives organisées par les lectrices et lecteurs de l'Humanité ou encore la Ligue des Droits de l'Homme (LDH) pour lutter contre l'extrême droite.

Propositions et décisions de l'UD CGT du Maine et Loire

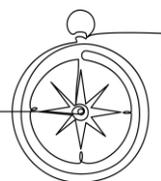
- ☑ Impulser dans les UL, l'organisation des journées d'étude pour lutter contre les idées d'extrême droite.
- ☑ Outiller nos militant-es pour aller au débat avec les salariés-es
- ☑ Participer à des initiatives avec VISA 49 sur des thématiques contre les idées d'extrême droite.
- ☑ Ecrire un « cahier de l'UD » spécial sur l'imposture de l'extrême droite.
- ☑ Créer l'IHS 49 (institut d'histoire sociale).
- ☑ Adhérer à l'association de « l'amicale de Chateaubriant ».
- ☑ Mettre en place des accords entreprises/établissements pour sanctionner toute forme de discriminations sur les lieux de travail.
- ☑ S'appuyer sur les collectifs de l'UD pour impulser des initiatives afin de lutter contre les idées d'extrême droite.





3

Déploiement, Syndicalisation, et rencontre des syndicats





Un syndicat de masse et de classe

49. Depuis notre lutte contre la réforme des retraites suivi du sursaut populaire citoyen des législatives 2024, des milliers de salarié-es et retraité-es ont fait le choix de se syndiquer à la CGT.

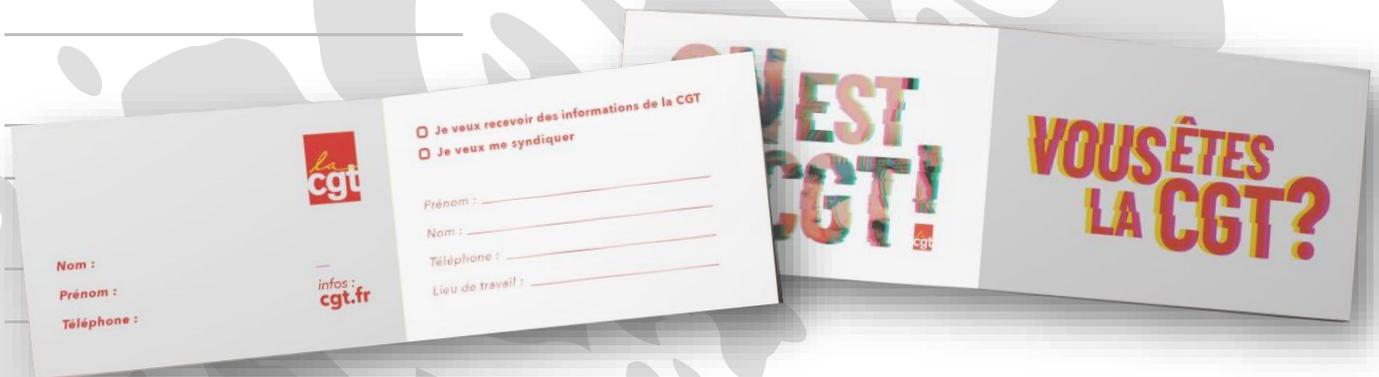
50. Cette dynamique doit s'amplifier pour permettre aux travailleuses et travailleurs de reprendre le pouvoir sur leur travail et leur vie.

La syndicalisation est un travail quotidien.

51. Les militant-es CGT sont souvent interpellé-es par les salarié-es dans les couloirs, à la cantine, ou devant la machine à café...

52. À la suite de ces échanges, proposons-nous de les syndiquer ?

53. Pour garder le contact après une grève, une initiative, lors d'une manifestation, La confédération CGT a créé une **double carte de visite détachable**.



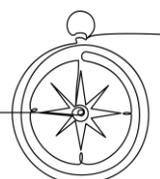
54. Cette carte permet d'avoir toujours un support pour échanger nos coordonnées et prolonger la discussion, rester en contact ou proposer l'adhésion.

55. Si nous enregistrons sur notre département une forte hausse de nouvelles adhésions, pour autant, le nombre de syndiqués ne progresse pas.

Analyser nos pertes d'adhésions

56. Nous recevons régulièrement des demandes de résiliations que nous transférons dans les syndicats concernés afin d'arrêter les prélèvements.

57. Très souvent, ces demandes ne donnent pas le ou les motifs de la démission.





58. En dehors de la continuité syndicale des actif-ves qui partent en retraite, nous devons connaître les raisons de perte d'adhésions dans nos syndicats pour enrayer les démissions.

59. De même, lors de changement d'entreprise, nous devons proposer la mise en relation avec l'UL pour que le-a syndiqué-e soit accueilli-e dans un nouveau syndicat, en fonction de sa nouvelle entreprise ou établissement, avant d'accepter sa désadhésion.

60. A ce moment-là, il ne faudra pas clôturer la fiche mais juste demander un transfert de cette dernière.

Continuité syndicale

61. Comme nous l'indiquions déjà lors du 60ème congrès de l'UD CGT du Maine et Loire, nous devons continuer à développer la continuité syndicale pour les salariés-es qui quittent l'entreprise, que ce soit pour en changer ou pour partir à la retraite.

62. Le nombre croissant de retraité-es est une réalité démographique et sociale.

63. La réponse à leurs besoins est un enjeu de société, elle passe par la construction de sections syndicales de retraité-es.

64. Nous devons nous appuyer sur nos structures d'accueil existantes - les **USLR (Unions Syndicales Locales de Retraité-es)** - et les développer sur nos 5 Unions Locales.

65. Cela doit permettre aux retraité-es isolé-es de trouver un lien avec l'interprofession et de se sentir utile dans la CGT.

Garder nos isolé-es

66. Dans le document d'orientation du 60ème congrès de l'UD CGT du Maine et Loire, nous indiquions également qu'il convient aux UL de suivre régulièrement les syndicats inter-entreprises dit « *multipro* », d'organiser les syndiqué-es en syndicats quand c'est possible et de syndiquer les isolé-es dans des syndicats correspondant à leur champ professionnel.

67. Il nous faut continuer nos efforts et déployer la CGT dans les entreprises où nous avons des isolé-es.





68. Cela passe par une bonne structuration de **COGITIEL** et plus particulièrement dans le syndicat inter-entreprises.

69. Un·e isolé·e = une section syndicale rattachée à l'UL dont dépend l'entreprise.

70. Il en est de même dans les syndicats qui ont des syndiqué·es réparti·es sur plusieurs UL et plusieurs entreprises.

Evolution du salariat

71. Depuis la création de la CGT, le travail est en constante mutation.

72. Le recul de l'activité industrielle, principalement dans la production a provoqué l'effondrement du nombre d'ouvrier·res ce qui induit le renforcement des collèges ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maitrise).

73. L'ubérisation, la sous-traitance, le télétravail fragilisent l'action syndicale.

74. L'explosion de l'IA (Intelligence Artificielle) dans les entreprises va modifier en profondeur le travail.

75. Les défis du syndicalisme d'aujourd'hui doivent permettre de répondre à ces enjeux.

76. Nos plans de syndicalisation et de déploiements doivent intégrer ces nouveaux enjeux.

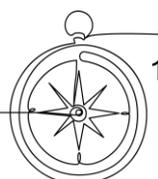
Pratiques syndicales, stratégies organisationnelles ou de luttes (institutionnalisation)

77. La CGT est le syndicat qui inspire le plus confiance aux salarié·es pour défendre leurs intérêts.

78. C'est une reconnaissance de notre capacité à agir, mais que nous ne retrouvons malheureusement pas dans notre audience électorale, ni dans la syndicalisation.

79. Ici où là, nous avons perdu notre boussole, noyé·es par le rythme des instances représentatives.

80. bercé·es par le discours patronal, nos responsables syndicaux·ales sont souvent accaparé·es par cette gestion au quotidien, laissant de côté, faute de temps ou d'énergie, notre indispensable vie démocratique syndicale.





81. Le rapport de force est nécessaire pour obtenir satisfaction.

82. C'est le b.a.-ba pour gagner sur nos revendications, pour gagner les élections professionnelles.

Aucune lutte gagnante sans rapport de force.

83. Nous devons tous avoir en vue de gagner en représentativité car c'est, grâce à elle, que nous gagnons en rapport de force, que nous donnons du poids à nos propositions et nos revendications pour les mettre en avant afin d'aller vers un vrai progrès social pour tous-tes les salarié-es.

84. Afin que la CGT regagne sa place en tant que 1^{ère} organisation syndicale, La Confédération s'est saisie de la question et a mis à disposition une formation « démarche confédérale pour gagner », renommée depuis mai dernier « **Renforcer le syndicat : Mener la démarche pour gagner** ».

85. Cette formation confédérale a été initiée à la suite du triple constat :

1. Baisse du nombre d'adhérent-es.
2. Perte de représentativité avec le choc de la perte de la première place dans le secteur privé.
3. Difficultés grandissantes pour mobiliser les travailleur-euses dans les luttes sociales.

86. Il s'agit de questionner nos pratiques syndicales, notre démocratie syndicale et de se questionner sur ce que nous obtenons dans les instances représentatives du personnel.

87. L'enjeu est de remettre au cœur de notre activité la bataille revendicative avec une réappropriation du sens de l'action syndicale « au plus près du poste de travail ».

88. Les retours d'expériences montrent que cela fonctionne, à la condition que les syndicats s'en emparent.

89. Cette formation doit permettre, à chaque syndicat, de s'approprier et de mettre en place une nouvelle démarche pour gagner en syndicalisation et en représentativité.





Renforcer nos plans de déploiement

90. Comme cela avait été décidé lors de nos précédents congrès, il nous faut continuer d'amplifier les plans de déploiement, avec les UL, car les résultats sont concrets.

91. En effet, après plusieurs distributions de tracts nous enregistrons des créations de bases que nous avons ciblées dans les plans de déploiement décidés avec nos UL lors des réunions du collectif « vie syndicale ».

92. Pour rester dans cette dynamique, les syndicats doivent mettre des camarades à disposition dans leurs UL pour renforcer le collectif « déploiement », et aller distribuer régulièrement dans les entreprises et dans les zones ciblées, mais aussi pour accompagner les nouveaux élus dans leur mandat et les organiser en syndicat.

93. À la suite des élections dans les entreprises de moins de 11 salarié-es (TPE) nous devons continuer notre communication auprès de ces salarié-es en prenant leurs contacts quand nous les rencontrons.

Propositions et décisions de l'UD CGT du Maine et Loire

- ☑ Impulser la création d'USLR auprès des UL qui en sont dépourvues
- ☑ Organiser la formation " Découvrir le syndicalisme retraité ".
- ☑ Communiquer l'activité syndicale des retraité-es dans nos différents journaux
- ☑ Créer une enquête à destination des syndicats pour avoir une analyse de la perte des adhérent-es.
- ☑ Organiser la formation « Renforcer le syndicat : mener la démarche pour gagner », en ciblant et incitant chaque syndicat à s'y inscrire dans le cadre de la préparation de leurs élections professionnelles.
- ☑ Créer des outils pour aider à la syndicalisation.



Tous les documents du congrès (et bien plus...) sont à retrouver sur notre site

cg49  **org**





Union Départementale CGT du Maine & Loire

14 place Louis IMBACH

49100 ANGERS

02 41 25 36 15

ud@cgt49.fr