

Résolution 12^e congrès de la FERC Partie 2 : LA RÉPONSE SYNDICALE

I - LA FERC-CGT, UN OUTIL DE RÉSISTANCE, DE REVENDICATION, DE PROPOSITION AU SERVICE DES SALARIÉ.ES

Les CNF de 2014 et 2015 ont actualisé les repères revendicatifs, bien commun de toute la fédération, outils de la construction de la démarche revendicative et des luttes avec les salarié.es de l'Education, de la Recherche et de la Culture.

La FERC-CGT a bâti ses revendications en cherchant à donner du sens à la démarche confédérale, en prolongeant la réflexion avec les syndiqué.es et les salarié.es. Elles traduisent les réalités et les aspirations des salarié.es et des retraité.es de ses champs professionnels, pour une émancipation et une véritable démocratie sociale.

La fédération revendique le développement des services publics comme d'un secteur associatif et d'Education populaire porteur réellement de valeurs de progrès. C'est ainsi qu'elle décline des propositions de la manière la plus transversale possible en essayant de poser un regard fédéral sur des problématiques au cœur de ses champs d'activité, y compris au niveau européen et international.

Elle porte aussi des revendications plus spécifiques sur les questions essentielles du Travail, de la lutte contre les discriminations, les droits collectifs, les salaires, retraites et pensions ainsi que la protection sociale. (Cf. les repères revendicatifs de la FERC-CGT)

Les contre-réformes, comme celles que veulent imposer les gouvernements français et l'Union Européenne ces trente dernières années ont essentiellement pour but de déconstruire les droits sociaux conquis avec le Front populaire et le

Conseil national de la résistance. Il faut régulièrement être à l'offensive pour que le patronat et le gouvernement se retrouvent réduits à une position défensive. Cela ne leur laisserait pas la possibilité de passer à l'attaque en inventant de nouveaux textes destructeurs pour la condition des citoyen.nes.

Les nouvelles attaques contre le Code du travail, en 2016, s'inscrivent dans cette logique et concrétisent la mainmise du capital sur le politique et le délitement de la conscience sociale dans notre société. Avec pour toile de fond le pacte de responsabilité, la loi portant réforme du Code du travail, elle-même précédée par d'autres lois l'attaquant (sécurisation de l'emploi, Macron, Rebsamen), marginalise les droits collectifs, inverse la hiérarchie des normes et menace les statuts.

Pourtant c'est bien le coût du capital, les profits énormes accaparés par les capitalistes, qui gangrènent notre société, pas le prétendu « coût du travail ». Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividende aux actionnaires ce qui représentait 10 jours de travail par an ; aujourd'hui on est passé à 34 euros soit 45 jours de travail annuels. La part du coût du capital (intérêts et dividendes) a crû de manière exponentielle jusqu'en 2008 pour dépasser les 35% de la valeur ajoutée, au détriment de l'investissement dans l'outil de production.

Les puissances économiques et financières, qui n'ont jamais accepté les progrès sociaux de la première moitié du XX^e siècle, n'ont eu de cesse de peser pour les faire reculer étape par étape. Constatant que ses attaques globales contre l'ensemble des acquis du salariat échouaient, le capital a procédé par segment.

Le meilleur exemple reste les reculs

en matière de retraite. D'abord gouvernement et patronat se sont attaqués aux salarié.es du privé, puis aux fonctionnaires pour conclure avec les artistes et les technicien.nes du spectacle. La division du salariat n'est pas une technique nouvelle mais il est vrai que, accompagnée de campagne de désinformation sur les grands média, elle a produit, pour partie, les effets escomptés.

Cependant, ces reculs sociaux ont été marqués par l'organisation de résistances collectives qui ont freiné les velléités du capital. C'est certes rassurant sur la capacité à mobiliser mais cela n'a pas permis de conquérir de nouveaux droits pour les salarié.es du privé comme du public, pour les jeunes et les retraité.es.

Cela confère à notre organisation de grandes responsabilités en termes d'informations des salarié.es, de formation des syndiqué.es, de débats idéologiques ou encore de constructions des luttes. C'est d'autant plus important dans plusieurs de nos secteurs d'activités où le syndicalisme corporatif reste dominant.

Dans le même temps l'appareil productif et les services publics sont mis à mal sous la pression du capital financier. En effet, pendant que la rémunération des actionnaires est multipliée par 5, la dette des administrations publiques augmente de 1000 milliards d'euros (entre 1995 et 2012) et le déficit du commerce extérieur ne cesse de se creuser. Il est passé de 10 à 80 milliards d'euros entre 2003 et 2012, malgré les plus de 172 milliards d'euros de subventions ou d'exonérations de cotisations et d'impôts accordées aux entreprises.

Les intérêts de la dette publique ne cessent de s'accroître. Ils représentent 520 milliards d'euros payés en dix ans, c'est autant d'argent de

RÉSOLUTION 2

moins pour financer les services publics et répondre aux besoins des populations.

La responsabilité du capital est première : il alourdit les prélèvements sur les richesses créées par les travailleurs et conduit ainsi à la crise systémique en cours. Pour en sortir, la CGT estime qu'il faut valoriser le travail et dévaloriser le capital. A titre d'exemple, la création de la Sécurité Sociale a été un moyen de redistribuer les richesses créées vers les salarié.es limitant ainsi l'accumulation du capital.

Ainsi, il est nécessaire d'établir un autre partage des richesses au bénéfice du travail et de construire un nouveau mode de développement économique et social porteur de progrès social. A contrario, la mise en place de la complémentaire santé obligatoire et du référencement dans la fonction publique génèrent des différences entre salarié.es et retraité.es pour l'accès aux soins.

Il est donc indispensable de s'attaquer au coût du capital : le meilleur moyen pour cela est l'augmentation générale des salaires, revenu socialisé/différé inclus, et donc l'arrêt des exonérations de cotisations sociales, ce qui nécessite systématiquement la mise en place de rapport de forces en faveur des salarié.es. Il est tout aussi indispensable de pallier l'insuffisance des mécanismes démocratiques. C'est alors que se pose la question des droits d'intervention des salarié.es sur les choix des entreprises : droits suspensifs pour les CE/CCE/Comités de groupe/CHS-CT, rôle des administrateur.trices salarié.es, droits pour les salarié.es des petites entreprises et associations, etc.

La valorisation du travail implique de créer des emplois stables (fonctionnaires, personnels sous statuts, CDI, amélioration des conventions collectives...) d'augmenter les salaires, d'améliorer les conditions de travail, d'assurer l'égalité femmes-hommes, de mettre fin à toutes les formes de discrimination, de développer les droits sociaux et de gagner de nouveaux droits (cf. sécuri-

té sociale professionnelle, nouveau statut du travail salarié).

Valoriser le travail, c'est aussi développer et renforcer le potentiel productif du pays (industrie articulée aux services de qualité) dans une perspective de développement humain durable pour empêcher la dérive vers la financiarisation. Plutôt que spéculation et distribution de dividendes, il faut renforcer l'investissement dans la recherche, le développement et la formation.

La compréhension de ces enjeux n'est pas spontanée, l'idéologie dominante use des média pour sa propagande, sans respect de la pluralité des opinions, sans respect de la démocratie donc. Comme dans tout système en crise, elle tente en permanence de détourner la colère vers des boucs émissaires (rôle du FN et plus largement de l'extrême droite) ou de s'inscrire dans une logique de fatalité.

Une véritable bataille d'idée reste nécessaire pour travailler à de véritables alternatives. Ces explications sont d'autant mieux comprises qu'elles s'appuient sur le vécu des salarié.es dans leur travail.

Le syndicalisme de progrès, tel que le construit la CGT, doit être porteur de revendications capables de fédérer un maximum de salarié.es et de construire avec elles/eux des propositions alternatives concernant nos champs professionnels et l'organisation sociale elle-même.

II - RASSEMBLER, CONSTRUIRE DES MOBILISATIONS

Nous l'avons vu les repères revendicatifs témoignent d'une ambition forte pour l'Education, la Formation, la Recherche et la Culture, pour la démocratie et les libertés, pour l'ensemble de droits des salarié.es. Le seul énoncé de revendications justes ou attractives ne suffit pas. L'opposition farouche des puissances économiques et financières, le soutien des pouvoirs publics en France et en Europe, rendent nécessaire de traduire ces ambitions revendicatives dans des luttes puis-

santes par leur détermination mais aussi par le nombre de salarié.es qui s'y implique.

Créer les conditions de luttes porteuses de revendications favorables au monde du travail dans le rapport de force qui l'oppose au capital et qui visent à rassembler les salarié.es, construire avec eux l'action : c'est notre conception d'un syndicalisme de classe et de masse.

Il existe un contexte de criminalisation de l'action syndicale, de remise en cause à l'échelle mondiale (Espagne, Grande-Bretagne, Turquie,...) du droit de grève, du droit de manifester (cf. « état d'urgence » et loi Travail). Pour aller encore plus loin dans cette direction, divers candidat.es de droite, comme d'extrême droite, veulent développer « les moyens de contourner les syndicats », surenchérissant ainsi sur la loi travail mise en place par le gouvernement Hollande-Valls qui inaugure les « referenda » patronaux pour contourner les syndicats représentatifs.

Outre ces attaques directes, le patronat et les pouvoirs publics cherchent depuis des décennies à affaiblir le syndicalisme, en mettant tout en œuvre pour restreindre l'activité syndicale à un syndicalisme d'instances, éloigné des salarié.es et donc incapable de défendre des droits ou d'en conquérir de nouveaux avec eux. La participation aux instances a parfois noyé le syndicalisme : c'est un piège tendu par le patronat et les directions. Laisser faire ou accompagner cette dérive affaiblit le rapport de force et conduit à laisser les mains libres au patronat et aux employeurs publics, qui imposent de discuter de leurs revendications et non de celles de la CGT et des salarié.es.

Parvenir à rassembler massivement les salarié.es nécessite une impulsion syndicale qui ne sera efficace que si elle se prépare démocratiquement dans nos organisations. Il faut aussi une pratique renouvelée de démocratie syndicale permettant aux salarié.es de s'approprier ces démarches, d'être acteur.trices et

RÉSOLUTION 2

décideur.ses. Le rôle des militant.es sur les lieux de travail est crucial : former, informer, débattre, proposer et organiser.

C'est pourquoi l'amélioration de la qualité de notre vie syndicale est une nécessité : créer de nouvelles bases, renforcer nos anciennes, les organiser pour que les syndiqué.es soient réellement en capacité de mettre en œuvre cette démarche.

Notre participation aux instances fait intégralement partie de l'activité syndicale mais elle n'a de sens et d'efficacité réelle que si elle sert cette dernière et l'intérêt des salarié.es. C'est même souvent la partie la plus visible de l'activité syndicale pour les salarié.es non syndiqué.es. C'est pour cela que la CGT a adopté lors de son 47e congrès confédéral la charte des élu.es et mandaté.es qui recense les droits et les obligations de l'organisation mandante comme du/de la syndiqué.e mandaté.e. Ainsi, des militant.es, élu.es ou mandaté.es, outillés, informés et formés, ne sont plus en situation de délégation de pouvoir et deviennent des acteur.trices plus efficaces à toutes les étapes de la construction des luttes. Mais pour répondre à cette demande institutionnelle, il nous faut conquérir de nouveaux droits.

La question de l'unité syndicale et de l'unité d'action est souhaitable dans un paysage syndical dispersé. Elle favorise le rassemblement des salarié.es et accroît le rapport de force indispensable pour obtenir la satisfaction de leurs revendications. C'est une aspiration des salarié.es. L'unité doit se réaliser en priorité à la base et dans les luttes impulsées par la CGT, à partir de revendications démocratiquement débattues avec les salarié.es. Elle ne doit pas constituer un postulat paralysant notre action.

Lors des mobilisations, dans les services publics et entreprises, le périmètre unitaire dépend souvent de nombreux facteurs. Mais c'est plus facile là où la CGT est forte et organisée. Dans ce cadre, les objectifs doivent être clairs et partagés avec

les autres organisations. Des intersyndicales qui fédèrent les positions communes tout en respectant les divergences sont là pour aider à l'unité d'action utile à l'élévation du rapport de force. La FERC n'est pas favorable à des intersyndicales institutionnelles qui tendent à rabaisser les revendications sur le plus petit dénominateur commun.

Bien évidemment les revendications, le rôle et la parole de la CGT, outil de rassemblement au service des salarié.es, ne doivent jamais passer au second plan. L'objectif est de répondre à la trop grande dispersion syndicale. Ces intersyndicales peuvent avoir une temporalité et une géométrie variables selon les secteurs et les sujets de mobilisation. L'exemple récent de la mobilisation organisée dans l'unité de 7 syndicats et organisations de jeunesse pour le retrait du projet de loi dite « travail » montre que l'unité d'action ne peut se faire que sur la base de revendications clairement énoncées et pas sur la base du syndicalisme d'accompagnement.

La pratique de l'unité d'action, l'unité syndicale plus particulière avec les syndicats se revendiquant de la transformation sociale ouvre le débat de l'unification : celui-ci ne peut s'envisager que sous le contrôle des syndiqué.es eux-mêmes.

Rassembler le syndicalisme de transformation sociale est un enjeu pour celles/ceux qui, comme nous, défendent un projet syndical de classe et de masse.

La FERC-CGT travaillera à être porteuse d'une proposition d'unification du syndicalisme de transformation sociale. Pour nous, ce débat de l'unification ne peut se limiter à des discussions d'appareil. Il doit porter sur la stratégie des luttes et doit traverser en premier lieu les équipes militantes et les syndiqué.es pour créer les conditions d'un syndicalisme démocratique, combatif et unitaire.

Gagner pour empêcher un mauvais accord ou obtenir une avancée revendicative ne peut que renforcer nos positions et nos propositions. C'est pourquoi, y compris dans un

contexte unitaire, l'expression de nos propositions est indispensable.

Notre organisation confédérée, nos syndicats inter-catégoriels sont vecteurs de mise en commun, de dynamiques unitaires pour peu que le processus de fédéralisation et de confédéralisation soit mis en place. Cela nous permet d'articuler luttes sectorielles ou professionnelles locales ou nationales avec les luttes interprofessionnelles.

Notre spécificité dans des champs où les syndicats « autonomes » restent dominants est un atout à faire valoir. Il nous donne une responsabilité pour aider les salarié.es à dépasser le corporatisme ou le repli sur les seuls enjeux professionnels.

III- NÉGOCIER, CONSTRUIRE UNE NOUVELLE DÉMOCRATIE SOCIALE DANS LE PRIVÉ ET LE PUBLIC

Le gouvernement actuel déclare fonder son action sur le « dialogue social ». Il affirme que celui-ci « est donc, non pas une formalité, non pas une obligation, mais une condition du progrès. ». Pourtant il n'a de cesse, en parfaite harmonie avec le MEDEF, d'ignorer les organisations syndicales comme l'illustre la méthode utilisée pour imposer la Loi Travail contre l'opinion publique et la majorité des organisations représentatives de salarié.es soutenue par des millions de salarié.es mobilisés sous différentes formes pendant des mois.

On constate au quotidien dans le secteur public ou privé des atteintes aux droits, un mépris grandissant des salarié.es et de leurs représentant.es mais aussi une perte de droits pour les salarié.es et de démocratie à tous niveaux. La place des représentant.es des salarié.es dans les conseils d'administration est souvent symbolique. L'exemple des établissements d'enseignement supérieur, depuis les lois LRU mettant en place l'autonomie, est édifiant. Dans ce secteur les processus de fusion et la mise en place des comUE consacrent un recul des pratiques démocratiques.

RÉSOLUTION 2

22

Supplément au Lien N°190 - mars 2017

Les relations sociales dans la fonction publique doit être réinterrogées. Les instances de représentations des personnels (Comités techniques, CHSCT, CAP ...) se transforment de plus en plus en outil d'adaptation au service des politiques de l'Etat. L'espace de négociation avec les organisations syndicales se réduit parfois à néant, remplacé de plus en plus par des groupes de travail non représentatifs. Dès lors les instances ne servent souvent qu'à ratifier des décisions prises en amont dans des concertations obscures. C'est d'ailleurs la méthode utilisée par le MEDEF lors de plusieurs négociations d'ANI avec la complicité de certaines organisations syndicales.

Dans le secteur de « l'économie sociale et solidaire », la dérive des orientations en matière d'éducation populaire s'est accompagnée de la mise en place de relations sociales calquées sur celles imposées par le MEDEF. Il y a une disproportion de moyens affectés à la négociation collective des organisations d'employeurs au détriment des organisations de salarié.es.

Une stratégie des employeurs, notamment dans le secteur associatif, est d'imposer des textes non normatifs renvoyant aux branches ou aux entreprises, une négociation effective à l'exemple du récent accord signé avec l'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire).

Cette démarche anticipe de fait les lois qui tentent de remettre en cause la hiérarchie des normes. La faible représentation syndicale favorise des comportements syndicaux d'accompagnement quand il ne s'agit pas de relais purs et simples des employeurs. L'absence de droit rend difficile le déploiement et l'action.

Face à ces constats, nous devons mettre en place une stratégie offensive de conquête pour une transformation sociale.

Il faut garantir à tous les salarié.es, à travers leurs représentant.es syndicaux, un véritable droit à la négociation. Il faut redonner du sens, du

droit aux instances représentatives du personnel, réaffirmer leur rôle. Les négociations doivent permettre de faire aboutir les revendications, le syndicalisme de transformation sociale ne signifie pas que nous attendons le « grand changement », il se gagne aussi au quotidien. Il est indispensable pour cela de développer le rapport de force pour entrer dans une stratégie de conquête sociale qui doit déboucher sur un processus de négociation s'appuyant sur les décisions des syndiqué.es et des salarié.es. Bien évidemment la conquête de droits collectifs ne peut être réellement efficace sans le respect absolu de la hiérarchie des normes.

C'est pourquoi la défense et l'amélioration du code du travail, du statut de la fonction publique, des statuts spécifiques comme ceux des CMA (Chambres de Métiers et de l'Artisanat), des conventions collectives sont des objectifs fondamentaux de notre démarche syndicale.

Il faut en finir avec les discriminations et les atteintes aux droits syndicaux qui doivent être lourdement sanctionnés. L'inspection du travail doit avoir les moyens de remplir toutes ses missions, la justice prud'homale doit être réhabilitée et garantie, les élections doivent être rétablies.

Il faut gagner des droits professionnels et interprofessionnels nouveaux pour assurer la présence des représentant.es des salarié.es dans les instances interprofessionnelles (dans les textes en vigueur de nombreuses instances comme par exemple celles de la formation professionnelle sont ignorées en matière de droits syndicaux).

IV- Etre une force de transformation sociale, agir dans la société pour la transformer : notre rapport aux mouvements citoyens.

Le congrès confédéral de 1906 à Amiens a adopté la fameuse Charte censée régler les rapports avec les partis politiques. Elle définit pour la CGT une « double besogne ».

La fonction première du syndicalisme, sa première tâche est de défendre les droits et les intérêts des salarié.es en faisant avancer leurs revendications, « la réalisation d'améliorations immédiates telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. ».

A cette fonction première, la Charte d'Amiens ajoute : « Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme ; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste [...]. Le congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation des salarié.es qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait de tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat ».

Pour le syndicalisme CGT, la bataille pour les revendications est donc complémentaire de la construction d'une société débarrassée de l'exploitation. Un lien profond unit les différents aspects de cette « double besogne ».

Ainsi la besogne quotidienne, qui part des exigences élémentaires de satisfaction des besoins des salarié.es, s'est enrichie considérablement au fur et à mesure de l'expérience accumulée : loi pour les 8 heures au début du XX^e siècle, les 40 heures en 1936, les 35 heures, les grilles de salaires, la Sécurité sociale, etc. L'accumulation des revendications se heurte au pouvoir du patronat, de l'Etat et aux injonctions néolibérales de la Commission européenne. Tout naturellement, la portée générale, voire universelle, des conquêtes sociales (Sécurité sociale, services publics...), conduit à une élaboration collective sur un projet de société, l'émancipation sociale. Le syndicalisme produit donc une réflexion sur un projet commun qui n'échappe pas au « politique ».

C'est pourquoi, le projet émancipateur de la CGT passe par un combat contre toutes les formes de

RÉSOLUTION 2

domination et de discrimination : notamment contre l'oppression des femmes, contre le racisme ou les LGBTphobies, pour l'égalité. Le projet émancipateur n'est pas un futur abstrait. Nos manières d'agir, comme nos revendications, s'inscrivent parfois dans un « déjà là » qui annonce une transformation de la société.

Nous nous investissons dans des luttes citoyennes aux côtés du monde associatif, social et politique, sur différents sujets : droits fondamentaux, libertés, santé, éducation, laïcité, enjeux environnementaux, lutte contre toutes les formes de discrimination.

Dans ce domaine nous devons renforcer encore notre implication dans les collectifs comme RESF (Réseau Education Sans Frontière), le CDERE (Collectif pour le Droit des Enfants Roms à l'Education) et tous les mouvements engagés dans la défense des migrant.es. Cette lutte est complémentaire des combats de la CGT pour faire respecter les droits des salarié.es à vivre « ici, libres et égaux en droits ».

Nous devons créer les conditions d'une implication plus large des organisations fédérées dans les actions du collectif « Education contre les LGBTphobies en milieu scolaire ».

Nous devons renouer des contacts avec les mouvements défendant les principes d'une Education émancipatrice. Nous devons approfondir nos échanges avec celles et ceux qui défendent la laïcité comme la Ligue de l'Enseignement ou la Libre pensée. Le travail commun avec les organisations de Jeunesse ou celles représentant les parents d'élèves doit être revitalisé pour travailler à des convergences de luttes plus efficaces dans le respect des orientations de chacun.e.

La défense de la loi de 1905 de Séparation des Églises et de l'État. L'abrogation de la loi Debré et ses succédanés qui instituent la parité entre écoles privées et écoles publiques en matière de financements publics.



La FERC revendique la fin du système dual et l'intégration de tous les établissements dans un grand service public d'Éducation Nationale.

Réunir ces ressources dans un système éducatif laïque, démocratique et émancipateur est une condition essentielle pour répondre aux urgences sociales et faire face à toutes les formes d'obscurantisme distillées et instrumentalisées par le capital afin de briser les solidarités et les luttes des travailleuses et des travailleurs.

Bien évidemment la question du rapport au politique ne peut être ignorée. Notre syndicalisme est indépendant des partis politiques, comme le soulignait déjà la Charte d'Amiens.

Dans la recherche collective d'un projet commun, le syndicalisme ne peut jamais oublier que les syndiqué.es sont traversés par un pluralisme d'idées, de convictions de toutes sortes (religieuses, philosophiques et bien sûr politiques) qui doivent cohabiter et se respecter.

Le syndicalisme a donc indéniablement une production « politique » commune, au sens fort ; mais il ne peut accepter d'être la « courroie de transmission » d'un quelconque parti politique. Il travaille en toute indépendance dans un rapport constructif aux mouvements citoyens, en restant fidèle à son ancrage quotidien. Ce sont les syndiqué.es qui restent maîtres de leurs revendications et de leurs stratégies.

Tout en fondant sa légitimité première sur la besogne quotidienne,

pour laquelle il s'adresse à tous et toutes sans exception, indépendamment des choix idéologiques et politiques de ses membres, le syndicalisme peut utilement confronter ses propositions générales à celles d'autres organisations et notamment à celles des associations et des forces politiques, face auxquelles il n'est pas moins légitime.

Il peut interpeller les forces politiques lorsqu'elles prétendent accéder à des fonctions de pouvoir, de représentation, de gestion, notamment pour que les salarié.es façonnent leur point de vue à partir de confrontations éclairées et argumentées.

Le syndicalisme peut utilement nouer des alliances sur des domaines convergents et participer à des cadres d'actions communes afin d'améliorer le rapport des forces, participer à créer des événements qui changent la situation générale, les rapports de forces et renforcent le combat d'idées. Il peut et doit contribuer à isoler ou à combattre des forces ou idéologies réactionnaires ou liées au patronat.

La FERC-CGT travaille au rassemblement des salarié.es dans une logique de syndicalisme interprofessionnel, de lutte, de classe et de masse.

Dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la culture, elle ne doute pas que son activité quotidienne porte des valeurs d'émancipation et dessine les contours d'une transformation de la société, d'une libération du capitalisme.

RÉSOLUTION 2

LA FERC REVENDIQUE

Dans l'immédiat, une diminution aussi importante que possible de la part des richesses captée par le patronat. Cela passe nécessairement par l'augmentation générale des salaires, la fin du gel des pensions et des retraites ainsi que la revalorisation substantielle de celles-ci.

À terme, la sortie du capitalisme pour un nouveau mode de développement économique et social reposant sur la propriété et la gestion collective et démocratique des grandes entreprises et services.

L'extension des droits des travailleur.euses avec l'amélioration du code du travail...

L'abrogation de toutes les lois remettant en cause nos droits (Sécurisation de l'emploi, Macron, Rebsamen, El Khomri, etc.). L'amélioration du code du travail, du statut de la fonction publique, des statuts spécifiques comme ceux des CMA, des conventions collectives.

La valorisation du travail, le développement du potentiel productif du pays (industrie articulée aux services publics de qualité).

Des droits suspensifs pour les CE/CCE/Comités de groupe/CHS-CT, rôle des administrateur.trices salariés, droits pour les salarié.es des petites entreprises et associations, etc. Il faut redonner du sens et du droit, réaffirmer leur rôle.

De garantir à tous les salarié.es, à travers leurs représentant.es syndicaux, un véritable droit à la négociation. Il faut redonner du sens du droit aux instances représentatives du personnel, réaffirmer leur rôle.

Des droits professionnels et interprofessionnels nouveaux pour assurer la présence des représentant.es des salarié.es dans les instances interprofessionnelles y compris territoriales (CESER - Conseil économique, social et environnemental régional -, CRE-FOP - Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - par exemple).

L'arrêt de la criminalisation de l'action syndicale, l'arrêt des poursuites et l'annulation des sanctions contre les syndicalistes.

La fin des discriminations et des atteintes aux droits syndicaux qui doivent être lourdement sanctionnés.

Un projet émancipateur qui passe par un combat contre toutes les formes de domination et de discrimination, contre l'oppression des femmes, contre le racisme ou les LGBTphobies, pour l'égalité.



LA FERC S'ENGAGE

À favoriser le rassemblement des salarié.es pour permettre de créer le rapport de force indispensable pour obtenir la satisfaction de leurs revendications.

À défendre le droit de grève et de manifester, à défendre le droit à l'organisation des salarié.s en toute indépendance, à s'opposer à toutes formes de remise en cause des libertés syndicales, à lutter contre l'état d'urgence permanent.

À mettre en œuvre une pratique renouvelée de démocratie syndicale permettant aux travailleur.euses de s'approprier ces démarches, qui leur permettront d'agir et de décider.