

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE LA RÉUNION – CGTR

1. RESOLUTIONS

2. XIVème Congrès des 11 et 12 juillet 20215

RÉSOLUTION 1 - LE SYNDICALISME DE PROXIMITE

3. S'entend *la mise en place de structures infra fédérales* : syndicat d'entreprise, syndicat général de branche, de métiers, syndicat de site multi professionnel.
4. *Cette notion de syndicat de proximité n'est pas figée*. Elle est le résultat de la réflexion des travailleurs dans des conditions historiques données.
5. *Elle répond à la nécessité de mieux organiser les travailleurs* : quelle structure faut-il construire, d'abord sur le lieu de travail, pour être le plus efficace possible? Les structures n'ont de raison d'être que dans leur objectif et capacité à répondre aux besoins des salariés.
 1. *Comment faire du syndiqué un acteur de sa propre vie ?*
6. *C'est une orientation du 9e congrès des 24, 25 et 26 novembre 2000*, elle-même, issue des réunions qui se sont tenues de 1998 à 1999 dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle politique des cotisations. La concrétisation de cette orientation est d'autant plus impérieuse depuis la loi n°2008/789 du 20 août 2008.
7. *Plusieurs raisons militent en faveur de la mise en place du syndicalisme de proximité*.
8. *Historiquement*, le syndicalisme a, en grande partie, pour origine le *rassemblement des travailleurs dans leur entreprise ou dans leur métiers* qui, progressivement, se sont regroupés dans des structures fédérales et confédérales.
9. Les caractères de masse, de classe, indépendant, démocratique et unitaire de la CGTR doivent conduire à ce que *l'organisation se construise sur les revendications élaborées dans l'entreprise*, à partir de l'expérience de terrain.
10. *C'est l'accroissement du militantisme à la base*, chaque syndicat ayant sa propre direction qui décide, d'abord, à partir de la réalité de l'entreprise.
11. *Faire du syndiqué un acteur* en faisant vivre la démocratie directe, par et pour plus de démocratie. Nécessite de réunir les syndiqués chaque mois

quand c'est possible, mais au moins une fois par trimestre.

12. Responsabiliser le syndiqué.
13. *Former de nouveaux dirigeants et permettre le renouvellement de la direction de demain*
14. *Renforcer toutes les structures et notamment les FD.* Les problèmes du syndicat doivent être réglés dans le syndicat au sein de l'entreprise... et non au niveau de la fédération. C'est à partir d'une connaissance enrichie de chaque situation particulière et des luttes dans l'entreprise que la fédération se renforcera et se concentrera plus sur les problèmes de branche. Le renforcement de la FD entraîne le renforcement de l'Union Régionale et de la Confédération.

Bien des avancées ont été faites mais il s'agit d'un objectif toujours présent afin d'être la CGTR au cœur des luttes.

15. *Certes, l'élaboration d'une nouvelle stratégie organisationnelle peut avoir des effets pervers dans la pratique et le fonctionnement des structures.* Elle peut conduire à une autonomie malsaine, un repli sur du corporatisme étroit. Si des dérives possibles existent, elles renvoient à une problématique plus générale de l'organisation et ne pourraient s'inférer du principe du SP.
16. *Il est essentiel dans la mise en application du SP de faire vivre, d'articuler et de mettre en harmonie les principes du fédéralisme et du confédéralisme : comment avoir son autonomie revendicative dans le cadre des orientations confédérales ?*
17. Le principe du fédéralisme et de l'autonomie des structures ne peut s'exercer qu'en lien et dans le cadre des orientations et statuts de la Confédération. Le fédéralisme ne peut être la stratégie du « cavalier seul ». Le congrès confédéral étant l'instance suprême de la CGTR, ses décisions, ses propositions d'action et d'organisation, ses statuts s'imposent à toutes les structures confédérées.
18. Est réaffirmée avec force la nécessité impérative pour chaque structure de travailler en lien avec sa structure professionnelle et les structures interprofessionnelles.
19. En tout état de cause, ce sont les syndiqués qui décideront de la politique et de la direction de leur syndicat. Ce sont les travailleurs qui choisissent leur organisation. Si le syndiqué est acteur c'est à lui de décider de la mise en place des structures nouvelles. Il s'agit là d'un principe qui fonde notre démocratie.
20. Le syndicalisme de proximité est affaire de luttes, de volonté et de

conviction. Ce n'est pas un long fleuve tranquille.

21. *Il ne peut être que la résultante d'une politique globale de construction de l'organisation au travers de multiples actions et moyens, qui se mettent en application dans un temps raisonnable (et notamment en fonction de la structuration du tissu économique de la branche : nombre, type, nature de l'activité de l'entreprise) et d'ordre :*
 1. organisationnel et revendicative : la bataille des adhésions,
 2. juridique
 3. financier,
 4. logistique (formation, information - communication,...),
 5. humain...
22. Le tissu socio-économique de la Réunion est *un tissu de micro entreprises* : plus de 95% ont moins de 10 salariés dont plus de 50% sans aucun salarié.
23. La CGTR appelle ses militants et syndicats des grosses entreprises à contribuer activement à l'organisation syndicale des salariés de leurs entreprises sous-traitantes (solidarité de classe vis-à-vis des plus exploités pour que ceux-ci obtiennent par la lutte, avec le soutien des syndicats existants, les mêmes droits que dans les grandes entreprises)
24. *Les règles de représentation dans l'entreprise sont aujourd'hui totalement inadaptées.*
25. Au-delà de l'impasse économique que cette situation engendre et de la confortation de la conception patrimoniale de l'entreprise, *plus de 46% des salariés ne bénéficient d'aucune représentation dans l'entreprise.*
26. La CGTR doit prendre à bras le corps ce déficit démocratique (à savoir que 46 % des travailleurs ne bénéficient d'aucune représentation dans l'entreprise). Elle exige que tout soit mis en œuvre pour que ces travailleurs disposent de représentants élus lors d'élections de représentativité et ayant le pouvoir d'intervenir à leurs côtés dans tous les conflits individuels et collectifs les opposant à leur employeur.
27. La recherche d'une représentativité, à partir de la majorité absolue des suffrages, réellement prise en compte pour et par la CGT France et pour et par la CGTR dans les diverses élections professionnelles constitue un enjeu majeur des conséquences de l'application de la loi du 20 août 2008. Nous avons à imaginer des modes d'organisations et de fonctionnement (délégués de site, travail sur les réseaux de sous traitance...).

28. La mise en place de *commissions paritaires professionnelles inter-entreprises ou interprofessionnelles* permettant la représentation des salariés de très petites entreprises et la négociation collective. Les représentants salariés devraient être élus et les coûts de fonctionnement mutualisés.
29. La possibilité pour les unions régionales d'intervenir (sur demande des salariés concernés) dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel.
30. La Confédération appelle les unions régionales à organiser des campagnes d'adhésion et de propagande auprès de ces petites entreprises.

RÉSOLUTION 2 - LA FORMATION SYNDICALE

31. *La formation syndicale* est un outil essentiel au développement de la CGTR. Elle *doit faire l'objet d'une appropriation par l'organisation toute entière, par chacun de ses responsables, militants et adhérents.*
32. *La formation syndicale s'imbrique étroitement avec la question de l'organisation.*
33. Elle doit permettre, face à une complexification croissante des problèmes et enjeux d'aujourd'hui, une élévation du niveau de conscience individuelle et collective. Elle permet ainsi une *meilleure pratique syndicale* dans la mesure où l'analyse des problèmes sera plus approfondie et les anticipations facilitées. La formation syndicale permet d'assurer *le renouvellement des directions* et un plus grand nombre de responsables de la CGTR cadres, de développer notre capacité à promouvoir nos valeurs, à mieux prendre en compte les besoins et les revendications des travailleurs, à *s'organiser le mieux possible.*
34. Elle constitue un *enrichissement de la démocratie* en permettant au plus grand nombre des syndiqués d'agir en pleine connaissance des questions évoquées et de mieux assumer les responsabilités qui sont les leurs. En ce sens, *elle participe à une plus grande responsabilisation et au renforcement de notre organisation.*
35. Tenant compte des expériences individuelles et collectives sur le terrain des luttes sociales, la question de la *formation syndicale n'est donc pas un point isolé au sein d'une orientation plus générale.* Elle doit être au cœur des débats et des décisions de chaque structure de l'organisation.
36. *La politique confédérale est encore insuffisante. Les progrès réalisés depuis notre XIIème congrès en 2014 doivent se confirmer et s'amplifier.*

37. Pourtant, nous avons construit un outil adapté aux réalités locales sans céder aux exigences de la pédagogie. Cet outil constitue une aide pédagogique pour les formateurs en matière de formation syndicale générale de niveau 1. Il fait une large place à l'histoire du mouvement ouvrier et du syndicalisme à la Réunion. Il reste sous-utilisé alors que les besoins existent !
38. Le problème se pose surtout quant à *l'insuffisance aujourd'hui de politique de formation confédérale et notamment en ce qui concerne la formation syndicale générale qui doit être mise en place pour tous*. En effet, les formations spécifiques ont lieu notamment au niveau confédéral et régional. Mais elles restent trop en deçà des besoins et manquent de coordination et de cohérence à l'échelle de toute la CGTR.
39. La confédération fixe comme objectif à l'ensemble de ses structures (syndicats d'entreprises, fédérations, unions régionales, confédération) d'organiser pour chaque nouveau syndiqué une formation de base dans l'année qui suit sa première adhésion.
40. *Il convient d'adapter la formation au développement des syndicats de proximité.*
41. Il est nécessaire de bâtir la politique confédérale *en prenant mieux en compte les besoins de chaque structure et en les coordonnant* au niveau de chaque fédération, UR et de la Confédération. Il convient de redonner toute sa place à la formation syndicale générale.
42. *Elle doit partir des besoins de chacune des structures*
43. La formation syndicale doit nécessairement partir des besoins des syndiqués exprimés sur leur lieu de travail, dans leur branche, leur région et leur Confédération et de la nécessité qu'a chaque structure de former ses cadres, ses militants et ses adhérents. Chaque organisation professionnelle (d'entreprise ou de branche) et interprofessionnelle doit élaborer, autant que faire se peut, ses besoins en matière de formation et désigner un responsable de la formation.
44. Avant la fin de chaque année, les besoins de formation dont le contenu est lié aux expériences acquises sur le terrain doivent être transmis par chacune des structures de l'organisation au responsable confédéral chargé de la formation. Ainsi, pourra s'organiser le plan de formation de l'année qui suit.
45. *Elle doit s'organiser dès l'accueil des adhérents et veiller à ce que le cursus de chacun de nos stagiaires soit assuré.*
46. Il est nécessaire de répondre de manière immédiate à la demande des

structures, d'être réactifs. Un des impératifs est *que chaque élu de l'organisation à l'intérieur des entreprises ainsi que les responsables au sein du syndicat bénéficient impérativement d'une formation.*

47. *Il est nécessaire que chaque structure participe à la politique de formation dans une cohérence à l'échelle de l'organisation toute entière.*
48. Tous ces éléments d'élaboration des besoins de formation, d'organisation de stages, de suivi des stagiaires et adhérents pouvant bénéficier d'une formation, de cursus de formation de chaque militant sont un travail qui doit être fait depuis la structure de base et par toutes les structures.
49. *Notre proposition* doit concrétiser que les stages d'accueil soient pris en charge par les syndicats et FD, les stages spécifiques de branche par les FD, de niveau 1 par les UR, de niveau 2, spécialisés et sessions de formation de nos dirigeants sur les grands enjeux par la Confédération. Les stages de niveau 3 le seront par la CGT. En tout état de cause, l'appui de « la formation syndicale » aux structures est nécessaire. Il convient de réfléchir aux raisons de cet échec et d'y remédier.
50. Pour mener à bien cette tâche, la centralisation au niveau confédéral des cotisations et donc des fichiers d'adhérents, l'utilisation de l'outil informatique mis en place, à savoir *le logiciel « Cyril »* et aujourd'hui le progiciel Membrives, peuvent faciliter énormément la tâche de suivi des formations des militants.
51. Il s'agit donc de fixer un certain nombre de règles.
52. *Le bureau confédéral constitue une commission de formation assistée des formateurs.* Un secrétaire confédéral en assurera la présidence.
53. Cette commission aura pour fonction :
54. de servir d'appui à chaque structure dans l'organisation de sa propre formation en l'aidant à élaborer son propre plan de formation et en complétant, si nécessaire, les formateurs,
55. de construire à partir des besoins des structures un plan confédéral de formation annuel adapté,
56. d'organiser les stages relevant de sa responsabilité,
57. d'organiser les formations de formateur
58. d'élaborer les contenus et la pédagogie à la situation propre de la Réunion.
59. avec l'aide active de la commission juridique, de prendre en charge

la formation juridique interne de chaque structure.

- 60. Le bureau de chacune des structures syndicales :
- 61. -organise en leur sein une structure formation (responsable formation et/ou commission formation),
- 62. -analyse leurs besoins tant qualitatifs que quantitatifs, cette analyse devant servir de base à l'élaboration du plan annuel de formation,
- 63. -assure les stages relevant de sa responsabilité.
- 64. *La problématique du financement de la formation doit être finalisée notamment pour les salariés du secteur privé et chaque syndicat doit négocier dans son entreprise pour son financement.*
- 65. *La CGTR appelle à une forte intervention des pouvoirs publics et des entreprises pour le maintien des rémunérations pendant les périodes de formation syndicale.*

RÉSOLUTION 3 - LE SERVICE PUBLIC

- 66. *Le service public constitue un élément moteur du développement durable. Il permet une affectation optimale des ressources pour la mise en place d'un tissu socio-économique cohérent et l'organisation de la solidarité à l'échelle de la société. Il joue un rôle structurant et d'amortisseur social.*
- 67. *Il garantit à tous, y compris aux plus pauvres, un égal accès aux diverses prestations et aux prix les meilleurs et préserve ainsi la cohésion sociale.*
- 68. *Il représente un pilier fondamental dans le cadre de la coopération régionale et internationale au service du développement.*
- 69. La notion de service public intègre celle d'emploi public, de garanties collectives et de critères de gestion publique.
- 70. Débarrassé de la dictature du court terme et de la rentabilité financière, il prend en compte le long terme et l'intérêt général.
- 71. La participation des salariés et des usagers à la définition et au fonctionnement du service public est indispensable.
- 72. La CGTR combat toute forme de privatisation du service public national et territorial (France Télécom, EDF, Eau, Electricité ...). Elle exige la réappropriation publique des biens communs mondiaux tels que : communications, eau, ordures ménagères, électricité etc.

73. La CGTR lutte pour une gestion publique des nouveaux moyens de communication. La communication et l'information sont un droit et non une marchandise. Elles participent pleinement au développement de l'éducation et constituent un facteur de plus en plus déterminant dans le processus démocratique.
74. La CGTR est pour une décentralisation qui, s'appuyant sur des services publics forts, donne aux travailleurs et à la population en général le pouvoir de décider eux-mêmes des objectifs et moyens à mettre en œuvre pour répondre à leurs besoins et d'abord les plus élémentaires (emploi, santé, éducation, productions diverses, services publics).
75. Cette décentralisation n'a de sens que si les moyens financiers suivent. A ce titre, la création d'une banque publique régionale de développement, sous le contrôle de la population serait une avancée économique et sociale de grande importance.
76. La réforme territoriale actuelle vise, dans le cadre d'une Europe des régions, à mettre les territoires en concurrence pour le bénéfice du capital, à démanteler l'État et à déstructurer les liens sociaux.
77. L'État doit assurer l'égalité des citoyens pour l'accès au Service Public. Pour cela, les moyens humains alloués à l'exercice des missions de service public doivent être répartis équitablement sur l'ensemble du territoire national. La CGTR exige la fin de la politique d'austérité, le dégel du point d'indice, le retrait de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 et le rattrapage des emplois dans les trois versants de la fonction publique à la Réunion, largement déficitaire, en vertu du principe de traitement égalitaire des citoyens dans la continuité et l'accessibilité aux services.
78. La CGTR dénonce la précarisation croissante des emplois publics particulièrement dans notre département. A ce titre elle exige notamment la titularisation de la totalité des personnels non titulaires de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.

RÉSOLUTION 4 – EMPLOI/FORMATION
PROFESSIONNELLE ET PRÉCARITÉ – LE MAL
TRAVAIL

79. *Le plein emploi de qualité est possible et correspond à une exigence sociale et économique.* Cette notion de plein emploi de qualité doit s'entendre dans toute sa diversité : activité salariée ou non, formation qualifiante, participation citoyenne à la vie de la société...
80. Le plein emploi de qualité n'est pas une utopie eu égard à l'immensité des besoins non satisfaits aujourd'hui, aux conditions de

travail à améliorer et à la nécessaire réduction de la durée du travail pour une vie meilleure.

81. Le plein emploi ne peut se concevoir sans l'intervention des travailleurs pour imposer au patronat et aux gouvernements qui le soutiennent la création massive d'emplois utiles à la population, la fin des temps partiels non choisis pour les remplacer par des temps pleins, la fin des CDD pour les remplacer par des CDI, l'interdiction des licenciements, mais aussi le partage du travail socialement nécessaire entre tous les bras disponibles, sans diminution de salaire, et donc la diminution générale de l'horaire de travail à 32 heures.
82. Cet objectif ne pourra être atteint que par le rapport de force le plus large et en prenant sur les bénéfices patronaux, qu'en imposant à l'État la réorientation de ses dépenses en faveur de la classe ouvrière et donc l'arrêt des cadeaux de toutes sortes aux plus riches.
83. La démographie est certes un enjeu de taille mais elle ne peut cacher le fait que le chômage massif perdure et est entretenu à souhait par les politiques patronales de baisse du coût du travail et de course à la rentabilité financière.
84. Nous assistons de plus en plus à la montée de la précarité : _contrats d'accompagnement, contrats de professionnalisation, contrat de durée de chantier, contractuels de la fonction publique... Plus de la moitié des salariés en emploi sont des précaires.
85. La loi El Khomri en 2016 (Hollande) et la Loi travail en 2017 (Macron) ne font qu'aggraver cette situation. La contre-réforme de l'assurance chômage va encore dégrader les conditions de vie de plus d'un million de chômeurs en baissant les allocations de 20 %, selon l'Unedic.
86. Cette précarité/flexibilité porte autant sur la durée du travail que sur la négociation salariale et l'évolution de la situation du salarié dans l'entreprise.
87. Elle engendre travailleurs pauvres et montée des risques psycho sociaux. Le mal travail représente 4% du PIB soit 80 Md€.
88. La recrudescence de suicides sur les lieux de travail n'est pas anodine. Elle témoigne de la violence de méthodes managériales soutenues par des choix économiques. Elle n'est pas une mode et se pose aujourd'hui comme enjeu de société ; c'est la place du Travail qui est questionnée.
89. La CGTR condamne cette précarisation croissante des emplois qui touche durement les salariés (temps partiel imposé au lieu d'une

véritable réduction de la durée du travail – salaire / rémunération et retraites à la baisse – casse des garanties collectives – remise en cause de la citoyenneté dans et hors de l'entreprise). De nouvelles règles sociales et une restructuration/réorganisation des entreprises doivent mettre fin à une telle situation.

90. La CGTR s'approprie notamment la question du travail du dimanche et la remise en cause du repos dominical, conquête sociale de plus d'un siècle. La remise en place des conditions de pénibilité et la reprise des négociations avec le gouvernement.
91. *Aujourd'hui, le monde des précaires devient la référence* et les acquis et garanties collectives menacés encore plus. « *La précarité tue l'avenir* » disions nous lors de notre 9^e congrès.
92. *La revendication d'une Sécurité Sociale Professionnelle avancée par la CGT doit permettre une efficacité sociale et économique.*
93. La CGTR exige :
94. La suppression de la loi LSE du 14 juin 2013 et du relevé de conclusions du 5 mars 2014 dit Pacte de responsabilité.
95. La conditionnalité des aides aux entreprises et le contrôle par les IRP de l'attribution et de l'utilisation des aides publiques aux entreprises,
96. la garantie pour tout salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée,
97. la reconnaissance de la qualification professionnelle dès l'embauche,
98. un salaire de fin de carrière au moins doublé par rapport au début de carrière (en euros constants),
99. la progression d'au moins un niveau de qualification,
100. 4 ans minimum de formation tout au long de la carrière durant le temps de travail (avec reconnaissance dans le travail et la rémunération),
101. la pérennité du contrat de travail même en cas de changement, de fermeture d'entreprise avec la garantie du reclassement et du niveau de salaire.
102. *L'exigence d'une formation professionnelle à tous les moments de la vie professionnelle* permettant la construction d'un véritable statut salarial et rémunération correspondante. La FP n'est pas une fin en soi, elle répond aux intérêts du territoire, de l'entreprise et du salarié.

103. La plus grande vigilance s'impose face à *la notion d'économie alternative*. Peu de passerelles vers l'insertion en entreprise existent et le risque est bien réel de figer et de structurer ce «second monde» qui servira alors de marche pied au patronat pour aller encore plus loin dans la régression sociale.
104. Ne s'agit-il pas en fait de la mise en œuvre d'un projet d'organisation économique et sociale cohérent et socialement «indiscutable» qui distingue d'un côté des catégories de salariés mobiles, performants et mieux rémunérés, et de l'autre une main d'œuvre périphérique spécialisée dans les services aux collectivités et aux personnes titulaires de hauts revenus, main d'œuvre qui pourrait être jetée à tout moment.
105. Cette mutation sociale pourrait déboucher à terme sur une société où coexisteraient un noyau dur de salariés relativement protégés, plusieurs catégories de précaires et enfin des travailleurs privés d'emplois et bénéficiant d'un revenu d'assistance découplé du facteur travail. *Ce découplage de revenus d'assistance de la notion de travail est lourd de menaces non seulement pour les salariés et organisations syndicales mais pour l'homme qui se réalise, se socialise dans son rapport avec la matière travaillée.*
106. *Le lien entre le travail et le développement des potentialités humaines marque toute l'histoire de l'humanité.* Le rapport entre l'humain et le travail restera l'élément décisif d'évolution de la société et c'est dans ce rapport là que les inégalités fondamentales de cette société continueront de trouver leur source.
107. A cette mutation sociale, à cette transformation profonde des rapports sociaux doit correspondre *un changement fondamental de notre organisation : comment organiser dans une situation générale de précarité, comment aller vers les précaires et les chômeurs et les aider à se prendre en main pour obtenir leur intégration en travailleurs à statut normal. Si des actions intéressantes ont été menées au niveau des branches (BTP, PTT...), l'absence d'une prise en charge de ce problème au niveau interprofessionnel et notamment confédéral doit nous interpeller fortement.*
108. La CGTR ne peut se cantonner à la défense des travailleurs jouissant d'une relative stabilité mais doit aller à la rencontre de tous ceux qui, de la précarité au chômage, peuvent constituer aujourd'hui un formidable pôle revendicatif.
109. La situation de chômage massif que connaît la Réunion interpelle fortement notre syndicat. Nous devons *intégrer les demandeurs d'emplois au sein de nos différentes structures*. Cette ardente obligation

répond tant aux exigences des demandeurs d'emplois et des travailleurs en activité que de celles de notre syndicat. Il y va en effet de la crédibilité et de l'avenir du syndicalisme en général, CGTR en particulier. Pour cela il faut lier les intérêts des chômeurs (travailleurs privés d'emplois et des travailleurs (souvent assommés par le travail) : les uns et les autres doivent agir pour les mêmes revendications : réduction massive du temps de travail, sans diminution de salaire, créations d'emplois là où ils manquent cruellement et que peuvent facilement recenser les travailleurs dans leurs entreprises ou la population dans les quartiers, les écoles, etc)... et mobiliser sur la base des objectifs qu'ils se sont fixés. Il n'y a rien à attendre de l'État pour cela, et encore moins du patronat.

RÉSOLUTION 5 - REVALORISER LES SALAIRES, LES MINIMA SOCIAUX ET LE POUVOIR D'ACHAT

110. Dans un pays où la population active est fortement salariée, la question du salaire et de son évolution est décisive pour satisfaire les besoins, relancer l'économie et parvenir au plein emploi.
111. Il nous faut inverser la tendance à la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée en faveur du profit (excédent brut d'exploitation). *Les politiques de baisse du coût du travail (exonérations massives et systématiques des cotisations sociales) mènent à l'impasse économique et sociale. C'est pourquoi, nous nous sommes opposés fortement tant à la LOOM et LOPOM qu'au Pacte de Responsabilité.*
112. La CGTR exige la revalorisation forte du SMIC à 1800 euros, mais aussi de tous les salaires, du RSA, de la rémunération des stagiaires, des allocations chômage. Elle pose le principe que pas un travailleur, pas un retraité, pas un RSAste ne doit percevoir une somme mensuelle inférieure au SMIC pour vivre.
113. La CGTR exige l'échelle mobile des Salaires à partir du SMIC.
114. La CGTR demande une évaluation ex ante, in itinere et ex post de toutes les aides publiques quant à leur impact sur :
115. l'emploi : en quantité et en qualité,
116. la qualification des salariés,
117. le droit social, le droit syndical et les conditions de vie des salariés,
118. l'évolution de la masse salariale,

119. la concurrence,
120. la structuration de tissu économique,
121. les capacités productives des entreprises,
122. bref sur le nécessaire développement durable de la Réunion.
123. Une telle mise à plat est nécessaire dans le cadre d'une *évaluation de politiques publiques* pour que ces dernières soient réellement au service de l'emploi et du développement.
124. Un organisme indépendant devrait en assurer le suivi et le contrôle et demander des comptes.
125. *Reconstruire de véritables grilles de salaires*, travailler à l'identification des niveaux de qualifications, à leur maintien ou à leur conquête, c'est aider toutes les catégories de salariés à revendiquer la reconnaissance de leur qualification qu'ils mettent en œuvre dans leur travail.
126. *L'égalité Homme/Femme* doit être actée dans tout accord d'entreprise, de branche ou national. *Les objectifs de la loi 2006 doivent être atteints. Il en va de même pour l'égalité s'agissant des jeunes et des personnes handicapées. De manière générale, refuser toute forme de discrimination salariale.*
127. Le SMIC, selon le code du travail, doit « assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat et la participation au développement économique de la Nation ». *Le SMIC est devenu SMIG* : seule la garantie du principe du pouvoir d'achat est maintenue, les travailleurs n'ont plus droit au partage des richesses qu'ils ont créées.
128. Dans un contexte de casse du SMIC et de généralisation du SMIC, la CGTR agit pour un Smic fortement revalorisé sur la base de l'indice INSEE revu ainsi que pour la fixation, dans les branches de salaires minima professionnels supérieurs au Smic, avec des coefficients définissant les grands niveaux de qualification.
129. *La CGTR exige l'application des conventions collectives nationales à la Réunion afin de faire cesser la discrimination entre les salariés ultramarins et de France hexagonale.*
130. Le développement, sans cesse croissant, de la part variable dans la rémunération, d'abord expérimenté sur les cadres et les commerciaux, touche de plus en plus de salariés, toutes catégories confondues. Cette tendance doit être fortement combattue.

131. Un des facteurs clés de la croissance à la Réunion est la demande des ménages. L'augmentation du pouvoir d'achat n'en est que plus nécessaire.
132. *Augmenter le pouvoir d'achat, c'est aussi revaloriser les retraites et pensions, les indemnités de chômage, c'est étendre ces dernières à tous les demandeurs d'emplois, y compris ceux et celles qui n'ont jamais travaillé, c'est revaloriser les minima sociaux.*
133. *Augmenter le pouvoir d'achat c'est aussi la bataille pour la transparence sur les structures des prix.* Tant il est vrai que des prix anormalement élevés du fait de rentes de situations sont légion et entravent gravement toute politique de développement.
134. L'observatoire des prix ne répond pas à la demande de transparence qui renvoie à une volonté politique (notamment de l'état) clairement exprimée et qui fait défaut gravement aujourd'hui.
135. *L'harmonisation des revenus et traitements est indispensable pour des raisons de justice sociale, économique et politique.* Dans une société profondément inégalitaire, elle se pose avec encore plus d'acuité. Elle doit se faire par le haut.
136. *Cette question doit être abordée de façon globale : tous les revenus salariaux et non salariaux, avantages annexes du public ou du privé doivent être approchés.* De façon sérieuse : il est indispensable d'avoir au préalable toutes les données fiables. Ainsi des études de la structure des prix et du différentiel du coût de la vie entre la France et la Réunion doivent être réalisées dans la concertation et la transparence la plus large.
137. *Elle doit être abordée dans une perspective de développement et non dans le cadre d'une démarche comptable et politicienne.*
138. *Il conviendra par la suite d'en tirer toutes les conséquences tant au niveau d'un rééquilibrage des traitements et revenus qu'au niveau des prix.*

**RÉSOLUTION 6 - CONSTRUIRE LA CGTR AVEC
LES JEUNES : UNE PRIORITÉ ET UN ENJEU
MAJEURS**

139. Notre activité en direction des jeunes salariés est une priorité stratégique. Les faits sont têtus et l'actualité nous montre régulièrement qu'il n'en est rien des prétendus poncifs sur « l'individualisme des jeunes », leur rejet de l'action collective ou le formatage des esprits par l'école de la pensée libérale. Mais les conséquences des logiques ultra libérales se traduisent avec le plus de violence chez les jeunes, que ce soit en

termes de taux de chômage, de niveau de rémunération, de degré de surexploitation ou d'impasse pour l'avenir.

140. Les jeunes réunionnais sont, plus encore qu'ailleurs, frappés par ces conséquences et leurs violences sociales.
141. Le syndicalisme peut être aujourd'hui un apport important à la jeunesse et celle-ci a, en retour, beaucoup de choses à apporter au syndicalisme. Nous sommes véritablement face à un changement de génération.
142. Les jeunes vivent des situations très diverses. Notre ambition est celle d'un syndicalisme de masse susceptible de répondre aux besoins de chacun d'entre eux.
143. Pour ceux et celles qui quittent l'école le plus tôt, souvent sans diplôme, ce sont des années de galère à la frontière du salariat avant d'accéder au premier emploi, en allant le plus souvent de contrat précaire en contrat précaire. Les jeunes actifs ouvriers et employés subissent une précarité intense avec de très bas salaires, des conditions de travail et de vie indécentes. Cette précarité chronique appelle un syndicalisme de proximité organisant l'entraide et l'action.
144. La proportion de jeunes contraints d'exercer une activité salariée pour financer leurs études ne cesse de s'accroître, alors même que cette double activité est un facteur important d'échec aux examens. Les inégalités sociales se traduisent dans un inégal accès aux études, aux diplômes, aux emplois qualifiés. Beaucoup de jeunes subissent une utilisation abusive des stages qui permettent aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre quasi gratuite en tirant le statut des autres salariés vers le bas. Le logement est devenu une préoccupation centrale. Les jeunes diplômés vivent plusieurs années de précarité avant de s'insérer sur le marché du travail. La non reconnaissance des diplômes devient la règle pour abaisser le niveau de leurs salaires.
145. La précarité débouche sur une paupérisation durable avec un décrochage entre le niveau de responsabilités et le niveau de rémunération et de vie.
146. Jamais auparavant la question de l'insertion dans le travail n'avait été autant au cœur de luttes étudiantes.
147. Jamais, non plus, les manifestations de stagiaires n'avaient occupé ainsi le devant de la scène.
148. Pour la jeunesse scolarisée, nous avons besoin de poursuivre et développer les coopérations avec les syndicats représentatifs des

lycéens et étudiants.

149. Si la sympathie envers le syndicalisme, et singulièrement envers la CGTR, domine parmi les jeunes, il faut parvenir à ce qu'ils se l'approprient. L'avenir du syndicalisme et le leur en dépendent.
150. Les jeunes priorisent une culture de débats et des objectifs concrets d'action. Ils ont besoin d'un cadre collectif où le libre arbitre est sollicité et non nié. Ils rejettent tout ce qui ressemble à un moule et refusent d'adhérer à un corpus idéologique. La communication de réseau, l'utilisation d'Internet font partie de leur quotidien.
151. Écoutes, débats libres et approfondis sur la nécessité d'un syndicalisme durable pour conforter le rapport de forces, développer l'entraide et l'efficacité pour la défense et le respect des droits sont des passages obligés pour favoriser la rencontre entre leurs aspirations et la CGTR.
152. Les jeunes nous demandent de faire avec eux la démonstration de l'utilité du syndicalisme, de mettre nos pratiques en conformité avec nos discours.
153. La CGTR a un champ d'intervention majeur devant elle dès lors qu'elle sera en mesure d'opérer des transformations dans ses pratiques : transmettre du savoir-faire, oui, mais surtout encourager les initiatives, les prises de responsabilité.
154. « Apporter des réponses syndicales aux besoins de la jeunesse », cet objectif doit devenir un axe majeur de notre activité.
155. Première génération à vivre plus mal que celles qui l'ont précédée, elle est menacée dans son niveau et ses conditions de vie mais aussi quant à son avenir. Elle est la cible majeure des politiques de déréglementation du droit du travail, de précarisation des emplois, d'extension de la pauvreté parmi les salariés. C'est aussi à partir de la fragilisation de la situation de la jeunesse que sont menés les coups les plus durs contre notre système de protection sociale solidaire et la retraite par répartition.
156. Une grande partie des jeunes partagent les valeurs et les objectifs de la CGTR. Avec eux et elles, la CGTR est déterminée à relever le défi d'une activité syndicale qui favorise les solidarités inter générationnelles.
157. Le CGTR décide :
158. • De faire de la réponse aux besoins et aux attentes des jeunes une priorité de notre activité syndicale impliquant solidairement toutes ses organisations.

159. • D'ouvrir un large débat sur les moyens à mettre en œuvre pour que ses organisations parviennent à tisser un lien syndical de lutte, de solidarité et d'entraide, qui soit utile à l'accompagnement des premiers pas des jeunes dans l'activité professionnelle
160. • De lancer un vaste plan de travail impliquant l'ensemble de ses organisations et visant :
161. Au développement de coopérations à tous les niveaux avec les organisations de jeunes afin de donner plus de force aux revendications des jeunes et à leurs luttes liées à l'autonomie financière, à leurs conditions de vie et d'émancipation, à l'amélioration de leur formation initiale et continue et de leurs protections sociales.
162. À un réel accueil syndical des jeunes présents sur les lieux de travail, dans les bassins d'emploi.
163. Les organisations de la CGTR doivent s'organiser pour que celui-ci puisse se concrétiser même là où la CGTR est faiblement présente, voire inexistante. Cet accueil doit être différencié selon que ces jeunes salariés intègrent le travail dans le cadre d'un emploi stable ou non. Quelle que soit leur situation, les jeunes doivent pouvoir trouver dans la CGTR écoute, information, solidarité et utilité de se syndiquer.
164. À une transformation de nos modes de fonctionnement afin que les jeunes prennent toute leur place dans la définition des revendications, des formes d'action et dans la vie syndicale.
165. Au développement d'une politique de formation et d'information syndicales à destination des jeunes syndiqués de la CGTR. En veillant à ce qu'ils y aient réellement et rapidement accès et en leur offrant une information rapide dans l'organisation pour favoriser le militantisme et les responsabilités syndicales à tous les niveaux.

RÉSOLUTION 7 – "ÊTRE FEMINISTE" POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA PLACE ET DU RÔLE DES FEMMES

Trop souvent les femmes dans le cadre familial sont seules à faire face aux corvées du foyer, aux formalités administratives, à l'éducation des enfants, à l'organisation et à la gestion de la solidarité interfamiliale et intergénérationnelle, induisant la charge mentale de la «double journée», de la double peine «travail + foyer», addition de contraintes dont les effets ressentis dans et hors du foyer entraves leurs évolutions professionnelle, économique, sociale et politique.

Les femmes subissent avec la plus grande violence le capitalisme-roi : temps

partiel imposé, taux de chômage élevé, peu bénéficiaires du plan de formation et de la formation professionnelle, niveaux de rémunération inférieurs à ceux des hommes, surexploitation, impasse pour l'avenir.

La syndicalisation des femmes constitue un enjeu majeur étant donné que le salariat comporte de plus en plus de femmes.

Pour autant, la place des femmes dans les syndicats croît insuffisamment, l'accès massif à la formation syndicale et l'engagement militant des camarades femmes reste un sujet de préoccupation pour la CGTR.

La CGTR doit poursuivre les transformations nécessaires pour l'accès aux responsabilités tant au sein des organes de direction de la Confédération qu'aux titres des mandats de représentations de notre Confédération dans les organismes extérieures de La CGTR.

La poursuite du processus d'émancipation professionnelle, économique, sociale, environnementale des femmes est à mener en même temps que leur capacité à accroître la production de richesses professionnelle, économique, sociale, environnementale dans la société.

Cela justifie que la CGTR porte à un niveau plus élevé l'exigence d'égalité professionnelle, économique, sociale, environnementale entre les femmes et les hommes. Cela passe notamment par l'exigence syndicale de poser la question du genre lors des négociations et particulièrement celles ayant trait aux salaires, à la formation tout au long de la vie, aux conditions de travail et à la juste articulation temps de travail/temps personnel et familial.

La place et le rôle des femmes dans l'action syndicale doivent mieux être pris en compte par la CGTR alors que la société réunionnaise continue à éprouver de grandes difficultés à respecter les droits et l'intégrité des femmes : le syndicalisme doit constituer une voie et voix qui porte pour, par et avec elles.

Aussi le harcèlement moral, les préjugés, les discriminations reposant sur le sexe ou, par extension, sur le genre d'une personne, le sexisme dans sa forme extrême : harcèlement sexuel, viol ou toute autre forme de violences sexuelles, qui seraient portées à la connaissance de la CGTR bénéficieraient par ses soins de tout accompagnement nécessaire.

Pour l'égalité entre les femmes et les hommes et afin de porter haut la voix de l'égalité et du respect des Droits des Femmes la CGTR exige l'application de sanctions dans l'entreprise et dans la société.

**RÉSOLUTION 8 - ORGANISATION ET
FONCTIONNEMENT DE LA CGTR ET DE LA
DIRECTION CONFÉDÉRALE**

s'improvisent pas, elles se construisent. Il s'agit de mieux anticiper pour mieux préparer les échéances.

167. Compte tenu notamment de l'évolution importante du monde économique et donc de la structuration du salariat, du processus d'externalisation de beaucoup d'entreprises, de la restructuration des conventions collectives nationales, qui ne répond souvent pas aux cohérences socioéconomiques, *la CGTR doit repenser ses structures* toujours dans le but de mieux répondre aux nécessités d'organisation des salariés. *Doivent être interrogés leurs champs d'intervention.*
168. *Il nous faut être présents dans tous les secteurs et notamment dans les nouveaux fortement créateurs d'emploi (aide à la personne, aux entreprises, NTIC).* Il nous faut pouvoir représenter tous les salariés y compris ceux des TPE.
169. *La dimension territoriale de l'activité syndicale* doit être mieux prise en compte surtout par les UR. Les OS sont encore trop absentes du terrain des politiques urbaines et locales.
170. *Les dynamiques locales concernent* aussi et surtout, et de plus en plus directement, *l'emploi, la formation, le travail* ; d'où la nécessité de se les approprier syndicalement. Il ne s'agit pas, tant pour les syndicats de prendre en charge de « nouveaux » domaines d'intervention, que de *mieux maîtriser des processus de territorialisation en cours* dans des domaines où ils ont l'habitude d'intervenir, et prioritairement celui de l'emploi.
 1. *La CGTR a décidé de siéger dans le PRISME afin d'être au cœur des discussions et batailles à mener sur des thématiques essentielles pour le salariat (emploi, formation professionnelle, GPECT, dialogue social, applications des CCN...).*
171. L'incompatibilité entre la gestion à court terme des entreprises et le développement des territoires locaux pose *la responsabilité des firmes au regard du développement local.* La CGTR demande la ré internalisation des coûts sociaux des licenciements.
172. Les modifications des champs d'intervention des collectivités territoriales, la décentralisation, les bouleversements des lieux de production et d'échange, les lieux de lutte et de rassemblement des salariés questionnent *unions régionales et fédérations sur leurs rôles respectifs. N'a-t-on pas besoin de construire entre ces deux structures, des articulations nouvelles faisant évoluer le champ de leur responsabilité ?*
173. *Chaque structure, à son niveau de responsabilité, doit se structurer*

pour couvrir pleinement et efficacement son champ d'action : c'est à ce prix que nous gagnerons.

174. Sans cela, la Confédération sera amenée à régler des problèmes dont la résolution relève d'abord des UR, FD et syndicats. Sa capacité à accomplir, dans la globalité et la cohérence, ses propres missions s'en trouvera amoindrie.
175. Sans cela, chaque UR restera au stade de caisse de résonance de l'interprofessionnel et ne pourra jouer son rôle d'impulsion et d'articulation des luttes en lien avec les problématiques du territoire.
176. Sans cela, chaque FD continuera à fonctionner comme un grand syndicat regroupant des sections syndicales sans autonomie, ni responsabilité, tournant ainsi le dos à notre volonté d'un syndicalisme de proximité.
177. *Nous devons éradiquer cette pratique des mandats qui fait que la CGTR devient de plus en plus un syndicat de délégués et de moins en moins un syndicat de syndiqués.*
178. *Cette situation où le délégué se substitue au militant est grave de conséquences tant au plan des adhésions que de la prise de conscience et partant, de l'image et de la crédibilité de la CGTR.*
179. *La bataille des adhésions doit être relancée avec vigueur. Il en va de notre capacité d'action et donc de notre crédibilité. Nous devons être présents partout et notamment dans les nouveaux secteurs fortement créateurs d'emplois.*
180. *Les relations élus et structures mandataires doivent être mieux encadrées au regard de nos responsabilités envers les salariés en général et nos syndiqués en particulier.*
181. Les membres de la CE et du BC représentent la Confédération et non leurs structures contrairement à ceux de la Commission Confédérale. Dans leur composition, il nous faut gagner une meilleure représentation du salariat (parité, CSP, secteurs professionnels, public/privé..) sans que cela n'équivaut à une représentation in extenso de celui-ci.
182. Le Conseil Confédéral (CC) est l'expression de la légitimité des structures.
183. *Il nous faut redonner à ses structures leurs places respectives.*
184. La CE est un organe dirigeant. Elle a pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique et les actions de la CGTR dans le cadre des décisions et orientations du congrès.

185. *La CE décide de la stratégie de la CGTR en déclinaison des orientations votées en congrès.*
186. La CE anime l'activité de la Confédération en matière de déploiement, de syndicalisation et de vie syndicale.
187. *La CE assure la cohérence de l'activité revendicative*, elle impulse les convergences entre les différentes structures de la CGTR.
188. *Le BC est l'exécutif de la CE.* Il assume les responsabilités confédérales entre 2 CE.
189. *La disponibilité des dirigeants confédéraux (CE - Secrétariat confédéral - Bureau Confédéral-CC) est essentielle.* Nous ne pouvons plus continuer sans que cette question soit résolue.
190. La disponibilité des membres, (et surtout des secrétaires confédéraux) doit être une condition fondamentale de leur élection au sein des instances. Il conviendra de veiller à ce que cette condition soit respectée. Cette condition n'est pas suffisante à elle seule mais essentielle. *Cette question devra être traitée dans les règlements intérieurs de nos structures dirigeantes à élaborer. Elle fera l'objet d'une discussion avec les structures d'où viennent les dirigeants.*
191. La disponibilité ne consiste pas seulement à être présents lors des réunions. En effet, *chacun d'entre eux devra assumer des responsabilités confédérales soit sectorielles soit transversales* (formation syndicales, organisation, politique financière, communication, politique revendicative, défense du salariat, emploi/formation professionnelle....).
192. La confédération compensera toute éventuelle perte de revenus du secrétaire général et lui assurera les moyens nécessaires à l'exercice de son mandat, après avis de la commission exécutive. A la fin de chaque année civile, il transmettra au bureau confédéral un rapport annuel sur son activité.
193. Les secrétaires confédéraux, étant chargés de dossiers transversaux et sectoriels ainsi que les autres membres de la CE, les membres du BC doivent impulser les commissions de travail mises en place lors des congrès.
194. La représentation confédérale dans les organismes extérieurs sera assumée en priorité par les membres du BC et de la CE.
195. L'ordre du jour et le secrétariat du BC et de la CE relèvent de leurs membres.

196. Les points examinés lors des séances de la CE doivent faire l'objet de rapports introductifs élaborés par les secrétaires confédéraux et les membres du bureau confédéral
197. *Le secrétaire confédéral doit être d'une réactivité optimum.* Il doit pouvoir réagir en temps réel à l'évolution de telle ou telle situation et donc être disponible pour se pencher sur une question qui peut arriver d'un moment à l'autre.
198. *La commission exécutive doit pouvoir se réunir sur une plage horaire « raisonnable ».*
199. La CGTR est amenée à réfléchir à une meilleure composition (nombre de membres) et un meilleur fonctionnement (périodicité des réunions) des BC, CE et Conseil Confédéral (CC) afin que leurs rôles respectifs d'exécution et de direction soit respectés en tenant compte de la disponibilité de leurs membres.
200. Une permanence confédérale devra être assurée chaque semaine.
201. Par ailleurs, " La confédération emploie 4 salariés. La CGTR en tant qu'employeur se doit d'être exemplaire. Une commission "Dialogue social" sera créée. Elle sera composée des 2 salariés de la confédération et de 2 membres de la direction confédérale. La commission traitera des conditions de travail, de la sécurité des salariés, des salaires et plus globalement du bien-être au travail. Elle se réunira systématiquement chaque trimestre, ou à la demande d'au moins 2 salariés, ou sur décision du bureau confédéral. Un relevé de décision sera adressé à tous les membres de la Commission dialogue social et aux membres de la Commission exécutive

RÉSOLUTION 9 - POLITIQUE FINANCIÈRE ET ADHÉSIONS

202. La Politique Financière (PF) participe de la construction d'une CGTR en phase avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain. En donnant les moyens nécessaires à une vie active de nos structures tout en confédéralisant les pratiques et comportements, *elle est un élément structurant de notre organisation.* En donnant plus de lisibilité sur les moyen et long terme, elle permet de se projeter sur l'avenir et d'accroître notre capacité d'action.
203. *La bataille des adhésions est primordiale* pour nous donner les moyens de nos actions. Nous devons la relancer et nous donner des objectifs ambitieux, notamment au regard de notre audience dans le monde du travail.

204. La Confédération doit affecter une personne au recensement et au suivi des adhérents. Celle ci en fera un point trimestriel. Elle alertera, en tant que de besoin, les structures concernées et la Confédération. Et participera à des relances nécessaires.
205. *La centralisation des cotisations*, conformément à la décision du 10ème congrès, s'applique aujourd'hui pour les UR, FD, Syndicats Généraux et Confédération.
206. L'ensemble des structures (les petits syndicats) doivent s'y conformer. Les quotes parts sont versées intégralement trimestriellement à terme échu.
207. Aucune structure ne peut, de son propre chef, s'en exonérer sans respecter un processus et des règles démocratiquement définis sauvegardant la continuité de l'action de la CGTR dans son ensemble et dans la durée. *Aucune structure ne peut, unilatéralement, s'y affranchir. Le cas échéant, celle-ci se mettrait en dehors de la CGTR.*
208. Nos cotisations constituent nos recettes ordinaires et nous permettent d'asseoir notre indépendance syndicale.
209. Une attention particulière doit être apportée au développement des *prélèvements automatiques*.
210. Les recettes de la carte de 4,88 euros sont versées à un budget confédéral d'investissement. *Ces montants sont les mêmes pour toutes les structures. Par ailleurs, les règles d'adhésion et de contribution financière des justiciables en matière prud'homale sont également les mêmes pour toutes les structures. Il sera constitué une ligne budgétaire pour provision congrès et opérations exceptionnelles.*
211. *Le montant de la cotisation est de 0,6% du salaire net, primes comprises.*
212. Pour les retraités : 0,4% pour des pensions inférieures à 1000 € mensuels et 0,5% pour celles égales ou supérieures à 1000€ mensuels.
213. Les structures non à jour doivent impérativement se donner les moyens de parvenir, dans un délai raisonnable, à ce taux. Des discussions sont en cours avec les structures de la fonction publique compte tenu de leur fonctionnement qui leur est propre (affiliation aux FD et Unions nationales) non pour remettre en cause nos orientations mais pour voir, si nécessaire, des modalités spécifiques de leur application.
214. La CGTR ne participera pas à la pratique de dumping. A l'inverse, elle doit faire toute la transparence sur sa politique financière et notamment sur l'utilisation faite des cotisations.

215. La répartition est : Syndicat : 20%, FD : 20%, UR : 30% et Confédération : 30%.
216. La structure qui reçoit la cotisation est le syndicat, puis la FD puis l'UR du lieu de l'établissement (et non du siège social de l'entreprise), exceptée pour le BTP (lieu de domicile).
1. *100% des cotisations sont versées à la Confédération qui répartit les quotes parts, en temps réel et à périodicité régulière, aux autres structures.*
217. Le logiciel Cyril (LC), est un outil qui permet une bonne application de cette PF. Au-delà de l'outil technique, il pose la totalité de la politique financière de la CGTR.
218. Il constitue *un moyen essentiel de mieux connaître, et en temps réel, nos adhérents* permettant ainsi la construction, dans les meilleures conditions, du renforcement de notre organisation. En effet, nous serions alors *en capacité de faire des projections financières sur les 10/15 ans à venir* et nous lancer dans des travaux d'investissement lourds (nouveau siège).
219. La conjonction des obligations comptables issues de la loi du 20 août 2008, de la finalisation de notre nouvelle Politique Financière et de l'étude Membrives appelle à une réorganisation importante et immédiate de la CGTR.
220. Des formations doivent être données à nos responsables en la matière dès la fin du présent congrès.

RÉSOLUTION 10 - POLITIQUE ET COOPÉRATION INTERNATIONALES

221. La CGTR se bat pour un Nouvel Ordre Économique, Social, Juridique et Culturel International.
222. Elle condamne les politiques capitalistes néolibérales (et notamment les plans d'ajustement structurels) imposées par la Banque Mondiale, le Fonds Monétaire International (FMI), l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et l'Organisation de la Coopération et du Développement Économique (OCDE). Elle souligne que celles-ci sont reprises par l'Union Européenne qui les constitutionnalise dans le Traité de Constitution Européenne. La CGTR condamne le projet de Traité Transatlantique Nord (TAFTA) et demande son retrait afin de ne pas laisser entrer « le renard libre dans le poulailler libre », autrement dit la CGTR refuse qu'un Grand Marché Transatlantique instaure une concurrence dite libre et non faussée dont seuls les peuples en Europe

et aux Etats-Unis d'Amérique auraient à souffrir, au contraire des entreprises dont les intérêts sont évidemment et définitivement antagonistes aux leurs.

223. Une réforme en profondeur de ces organismes internationaux est indispensable pour la définition et la mise en œuvre de nouvelles politiques et relations internationales.

224. Le G20, consacrant la place croissante dans le monde des pays émergents comme le Brésil, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud (BRICS), est loin de constituer un élément satisfaisant de celle-ci.

225. L'annulation pure et simple de la dette qui entretient et renforce la domination sur les peuples des Pays en Voie de Développement (PVD) est une exigence.

226. L'octroi de ressources nouvelles et le renforcement des flux d'aides publiques sont incontournables si l'on veut aller vers un développement durable. La croyance en les vertus des marchés boursiers est toujours démentie par les faits. Les indicateurs de développement économiques (IDE) ignorent totalement l'Afrique subsaharienne.

227. Au contraire de « la concurrence libre et non faussée », une taxation des mouvements internationaux de capitaux spéculatifs et une régulation financière et monétaire internationale assurant plus de sécurité dans les échanges, réduisant les pressions spéculatives et permettant de réels développements endogènes doivent s'appliquer.

228. Est indispensable un système de normes sociales internationales (conventions et recommandations de l'OIT) comportant à la fois des droits fondamentaux, des droits sociaux et des normes sociales de développement, d'environnement et de santé publique. Ces dispositifs s'articuleraient aux règles sociales nationales et les conforteraient.

229. Les droits sociaux fondamentaux doivent être respectés et s'imposer aux sociétés transnationales (STN). Nous ne pouvons admettre la mise en concurrence des salariés à travers le monde qui pousse à la dévalorisation des salaires, des qualifications et la remise en cause des garanties collectives et au contournement des droits existants. C'est l'essence même du capitalisme, que ce soit dans un cadre infra, inter ou transnational, que d'exercer une pression à la baisse des salaires et à la hausse du chômage en exploitant une armée industrielle de réserve au sein des populations.

230. *Des normes sociales de développement* ne peuvent s'envisager sans une réorientation de l'organisation des marchés, des prix, des investissements, des ressources financières et technologiques pour le

développement de l'emploi et de la formation.

231. *La réelle participation de « la société civile », où les syndicats doivent revendiquer leur place spécifique, dans le cadre d'une « bonne gouvernance » et du principe du tripartisme, suppose des moyens et un accompagnement de celle-ci.*
232. *Dans le cadre de la solidarité syndicale et entre les travailleurs, la CGTR renforce ses liens avec les syndicats de salariés de France et notamment la CGT dont elle est l'émanation.*
233. *Elle renforce également ses liens avec les syndicats des DOM, TOM, COM et notamment les CGT de ces territoires afin d'élaborer des réponses d'ensemble aux attaques contre le salariat de ces régions.*
234. *A l'heure des politiques d'intégration régionale et de la mise en place des Accords de Partenariat Economiques (APE), la CGTR resserre ses liens avec l'ensemble des syndicats concernés. C'est ainsi qu'est née la Commission Syndicale des Travailleurs de l'Océan Indien (CSTOI), œuvre de longue haleine où la CGTR a été un élément pionnier et moteur pour la Réunion.*
235. *La CGTR doit entreprendre une large réflexion sur la coopération syndicale avec l'Afrique Australe et l'Asie, du Sud et du Sud Est (préciser avec l'Inde, la Chine et la Thaïlande) en particulier, où des axes économiques forts existent.*
236. *Notre adhésion à la CSI a été réalisée à la suite de notre XIIème congrès. A DEBATTRE : l'adhésion à l'axe CSE en Europe et CSI au plan mondial à mettre en débat avec l'axe FSC et FSM.*
237. *La CGTR œuvre pour la paix partout dans le monde contre toute hégémonie impérialiste, intégriste, néocolonialiste ou mafieuses.*
238. *Elle est solidaire de toutes les forces révolutionnaires et progressistes qui luttent dans le monde pour la démocratie et le progrès social. Remarque : alors, il faut adhérer à la FSM, pas à la CSI.*

RÉSOLUTION 11 : DÉFENSE DU SALARIAT

239. PRUD'HOMMES – DÉFENSEURS SYNDICAUX – CONSEILLERS DES SALARIES

240. Préambule

241. LA CGTR s'implique inlassablement dans la défense des droits collectifs et individuels et notamment contre les réformes détruisant les acquis sociaux et les droits des travailleurs par les gouvernements successifs : indemnisations plafonnées par un barème, casse des Convention Collective et enfin le retournement de la hiérarchie des normes remettant en cause le droit social, le droit syndical et les conditions de vie des salariés,

242. Défense des salariés

243. La CGTR doit avoir un service juridique dans toutes ses Unions régionales et une commission juridique assurant la formation juridique interne de chaque structure.

244. LA CGTR aux travers de l'ensemble de ses structures défend et accompagne l'ensemble des salariés actifs stables ou précaires, retraités et privés d'emplois que ce soit par la médiation, au sein des entreprises ou devant les tribunaux.

245. Le service juridique doit défendre au mieux les intérêts des militants, tant devant le Tribunal judiciaire et le Tribunal administratif, depuis la première Instance jusqu'à la dernière Instance, la Cour de Cassation et le Conseil d'Etat en passant par les Cours d'Appel.

246. Défense de nos représentants dans les institutions représentatives

247. Le CGTR, dans son ensemble et au travers de ses représentants accompagne les camarades élus et mandatés au sein des entreprises et en conflit avec leur employeur.

248. Commission Juridique

249. Un membre du Bureau Confédéral doit s'attacher pour faire fonctionner cette commission.

250. La commission Juridique est composé de :

251. Un membre Confédéral

252. Défenseurs syndicaux

253. Conseillers du salarié

254. Conseillers Prud'hommes

255. Les défenseurs syndicaux, les conseillers du salarié et les conseillers

Prud'hommes exercent leur mission sous mandat confédéral

256. Cette commission doit se réunir le plus souvent possible pour permettre de défendre au mieux les intérêts de nos adhérents, pour faire appliquer le droits et les préparer une défense commune ainsi que partager ses connaissances et les valeurs de la CGTR.

257. Fonctionnement

258. Tout salarié adhérent à la CGTR doit être défendu par le service juridique de la Région dont il dépend.

259. Tout salarié non adhérent doit s'acquitter un montant égal à sa cotisation pour des frais de dossier qui sera et doit s'acquitter de sa cotisation pour l'année en cours.

260. Après son procès, un adhérent peut faire un don à la structure qui l'a défendu.