

SYNDICAT CGT MÉTAUX MONTPELLIER

3^{ÈME} CONGRÈS DU SYNDICAT

MONTPELLIER, 30 MAI 2014

PROJET DE RÉOLUTION D'ORIENTATION

INTRODUCTION

1. Les femmes et les hommes qui travaillent dans les entreprises de la métallurgie de l'Hérault sont confronté-e-s depuis des dizaines d'années, à des réalités économiques et sociales dramatiques en matière de conditions de vie et de travail. Celles-ci se sont traduites, de manière souvent brutale, par un mal être, un désespoir, un repli sur soi dont les victimes, parmi les salariés, les retraités, les jeunes et les privés d'emploi sont de plus en plus nombreuses.
2. On trouvera en annexe la synthèse des analyses publiées par la CGT depuis 1945. Elles expliquent le contexte historique qui justifie les orientations prises par la CGT en général et notre syndicat en particulier. Pour la CGT, le syndicalisme ne se limite pas à la défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérents. Comme le précise l'introduction à la présentation du 50^{ème} congrès qui s'est tenu à Toulouse en mars 2013, *Le syndicalisme, fait social devenu universel, a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle et y est resté depuis profondément enraciné. L'Histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Elle est née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement. Défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, conquérir des droits et les faire valoir, imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir sont au cœur de son action syndicale.*
3. On trouvera en annexe la synthèse des analyses publiées par la CGT depuis 1945 dans lesquelles s'inscrit le projet de résolution qui sera soumis et débattu au 3^{ème} congrès de notre syndicat en n'oubliant jamais que les valeurs qui nous rassemblent sont regroupées :
 - Dans le préambule des statuts de la CGT ;
 - Dans la charte de la Vie Syndicale (adoptée par le 47^{ème} congrès de la Cgt, mars 2003) ;
 - Dans la charte Égalité Femmes/Hommes adoptée par le CCN (31 mai 2007) ;
 - Dans la charte de l'élu et du mandaté de la CGT (mai 2008).
4. Pour mémoire, on en rappellera quelques éléments :
 - La CGT « agit POUR une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes de domination et CONTRE les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions » ;
 - La CGT « agit POUR promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, POUR la paix et le désarmement, POUR les droits [de l'être humain], et le rapprochement des peuples » ;
 - « Soumise à la logique du profit, la société actuelle est traversée par la lutte des classes ».
 - « Les salariés ont besoin de se rassembler comme tels POUR se défendre, conquérir leur émancipation individuelle et collective et participer à la transformation de la société et du monde » ;

→ La CGT « œuvre au rassemblement de tous les salariés dans leur diversité, à l'unité du mouvement syndical national, européen et international ».

5. C'est dans ce contexte, et après avoir analysé notre pratique passée dans le rapport d'activité que la situation concrète des salariés, des retraités et des privés d'emploi doit nous guider pour notre action en tant qu'adhérent, en tant qu'élu, en tant que mandaté. Si notre pratique démocratique et fraternelle est au cœur de la vie syndicale interne, cette vie syndicale n'a de justification que dans la mesure où elle permet à la section syndicale d'être présente au sein du personnel et d'y remplir sa mission. Or cette intervention de la section syndicale trouve deux catégories d'interlocuteurs. D'une part, le personnel de l'entreprise, d'où le chapitre : **la section syndicale au cœur du personnel**. D'autre part, l'employeur ou ses représentants, notamment dans les institutions de représentation du personnel, d'où le chapitre : la section **syndicale face à l'employeur**. De plus, les adhérents, qui constituent la section syndicale et en forment le potentiel d'intervention, ont un rôle particulier : sans leur participation consciente, la section syndicale n'aurait pas de substance, pas de poids : un chapitre particulier, **le fonctionnement du syndicat** abordera ces questions et retiendra des objectifs. Enfin, conformément aux conclusions du rapport d'activité, un chapitre particulier sera consacré à **l'évolution des structures du syndicat**. En effet, dans sa forme actuelle, le syndicat est un goulot d'étranglement qui freine la réactivité des militants. Le syndicat doit donc sans contrainte et sans a priori repenser ses structures. Ce travail est d'autant plus important que la structure du syndicat CGT Métaux Montpellier, interentreprises, a été une des raisons invoquées par les autres syndicats métaux de l'Hérault pour refuser de rejoindre l'USTM 34 à partir de janvier 2007. Cette question sera développée dans le chapitre **reconstruction de l'USTM**.

LA SECTION SYNDICALE AU CŒUR DU PERSONNEL

1. Depuis la crise financière mondiale de 2007-2008, c'est le statut des salariés, l'investissement, la protection sociale, qui sont remis en cause. Sous la présidence de Hollande, la gravité des attaques n'a pas été atténuée. Au contraire, le patronat, au nom de l'idéologie libérale dominante, est en train d'obtenir tout ce qu'il revendique, notamment avec la loi dite « de sécurisation de l'emploi » de 2013, le « crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi », le « pacte de stabilité », la loi Macron, en attendant les lois sur le « dialogue social » et Macron2. Quels que soient les éléments de langage et les discours officiels, c'est bien la déconstruction du modèle social issu du programme du CNR qui est engagée.
2. Les sections syndicales, en contact direct avec les salariés de leurs entreprises, ont une responsabilité particulière : celle de connaître les préoccupations des salariés, de les analyser et de leur donner un prolongement syndical dans l'action revendicative. Les sujets de mécontentement ne manquent pas. Il est de la responsabilité de la section syndicale de les connaître, soit par la circulation du cahier revendicatif, soit par des discussions entre collègues. C'est aussi la responsabilité collective de la section syndicale de décrypter le discours patronal, y compris, quand c'est nécessaire, en trouvant les compétences disponibles pour l'information prioritaire des adhérents et sympathisants et les assemblées générales des salariés.
3. Car la parole officielle, est volontairement trompeuse. Un seul exemple, qu'on pourrait multiplier presque à l'infini. La loi dite « de sécurisation de l'emploi » comporte une disposition qui est présentée comme une généralisation de la complémentaire santé à toutes les entreprises. Par réflexe, certains ont pensé : « c'est un plus pour les salariés qui n'ont pas encore » mais nous, qui avons déjà une complémentaire santé, nous ne sommes pas concernés. Grave erreur ! En effet, la loi dite « de sécurisation de l'emploi » dit que les complémentaires-santé seront basées sur le contrat responsable, un sous-ensemble de prestations minimales. Le site internet de Médéric Malakoff indique le 2 avril : « Depuis le 2 avril 2015, tous les contrats complémentaires

santé doivent proposer des garanties conformes à celles des contrats responsables. Pour les contrats collectifs obligatoires, la mise en conformité s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2015 ».

4. Et puis, on apprend que l'UIMM a « labélisé » quatre prestataires Malakoff Médéric, Humanis, Mutex, et Generali. De même qu'au conseil d'administration de la mutuelle du personnel IBM, on apprend que les DRH des entreprises se rencontrent et que la décision est déjà quasiment prise de ne conserver dans les contrats collectifs que le contrat responsable pour les actifs, le salarié ayant à adhérer individuellement pour la couverture de ses ayants droits et pour lui-même concernant les garanties au-delà.
5. La démarche de la section syndicale est donc naturellement à double sens : saisir les préoccupations des salariés, les étudier avec les adhérents, transmettre aux adhérents la formation et les informations indispensables, assurer le retour de l'information obtenue au personnel pour débattre, pour informer sur les repères revendicatifs, pour mettre l'accent sur les dangers, pour définir ensemble des revendications et les formes d'action nécessaires pour les gagner.
6. Les salarié-e-s ont montré dans les dernières élections politiques un désenchantement certain. Nombreux sont celles et ceux qui se sont abstenus. Mais le rejet du social-libéralisme à la tête de l'état et du gouvernement, comment faut-il l'appréhender ? La solution est dans l'immersion des militants dans le personnel, dans la qualité de l'écoute des salariés, dans le débat collectif des adhérents pour donner aux salariés des raisons de retrouver l'espoir dans l'action revendicative, dans la capacité de créer un rapport de forces gagnant et d'obtenir satisfaction.
7. Naturellement, le nombre des adhérents de la section syndicale est un des aspects primordiaux du rapport de force : ce sont des choses que sentent les salariés, même si les adhésions restent confidentielles. Certes les résultats aux élections professionnelles sont une indication de la représentativité. Mais c'est l'adhésion qu'il faut rechercher car elle permet de franchir un pas vers la conscience de classe.

LA SECTION SYNDICALE FACE À L'EMPLOYEUR

1. On connaît les nouvelles règles de la représentativité des syndicats, et les préalables à la désignation de délégués syndicaux ou de représentants syndicaux au comité d'entreprise. On connaît aussi l'importance des élections CHSCT. Mais on ne doit oublier sous aucun prétexte que, sur demande des organisations patronales, le gouvernement va déposer une loi sur le dialogue social incessamment. Cette loi remet en cause l'existence et les missions des IRP. En particulier les procédures d'information et de consultation des comités d'entreprise seront réduites à trois réunions annuelles. De qui se moque-t-on ? De plus, les DUP seront étendues jusqu'à 300 salariés et les CHSCT y seront inclus. C'est une régression inimaginable depuis la Libération.
2. En réalité, le patronat veut dénier les IRP. Pour lui, le « dialogue social » c'est quand les élus et mandatés s'expriment non pas au nom des salariés mais à titre personnel sans mandat impératif, dans des assemblées de « collaboration de classe ». Le « dialogue social » ne fait partie ni des valeurs, ni des objectifs de la CGT car « *soumise à la loi du profit, la société actuelle est traversée par la lutte des classes* ». Pour la CGT la mission des élus et des mandatés est clairement exprimée dans la charte des élu-e-s et des mandaté-e-s dont un tirage spécial doit permettre une distribution à tous les élu-e-s et mandaté-e-s du syndicat.
3. On retiendra que si les candidatures sont libres elles sont soumises au syndicat pour approbation. Ceci vaut aussi bien pour les candidatures aux fonctions internes du syndicat, aux élections professionnelles, aux mandats des unions et fédérations de syndicats, etc. De plus, les élu-e-s et mandaté-e-s sont tenus de faire des comptes rendus de mandats aux syndiqués

qui ont validé leur candidature. Enfin, les élu-e-s et mandaté-e-s respectent le principe du mandat impératif vis-à-vis des syndiqué-e-s et/ou des salarié-e-s qui les ont désigné-e-s. Cela signifie qu'ils ou elles sont porteurs d'un mandat fixé par les syndiqué-e-s.

4. Le syndicat mettra au premier rang de ses priorités la formation des adhérent-e-s, des élu-e-s et des mandaté-e-s. Contre la tendance patronale à écarter de la formation des élu-e-s « La formation syndicale CGT », les CGT auront à cœur d'exiger une formation développée et organisée sous la responsabilité de notre confédération. La nomination, parmi les membres de la prochaine commission exécutive, d'un responsable à la formation est indispensable. Maintenant que le code du travail autorise des formations d'une demi-journée ou d'une journée, le syndicat proposera un calendrier de formation sur les repères revendicatifs dédiés aux camarades des sections menant une action sur une plate-forme revendicative spécifique.
5. La NAO est exécutée par les employeurs en deux coups de cuillère à pot. Pourtant, c'est l'exemple même de campagne qui permet à la CGT de faire avancer la compréhension de ses repères revendicatifs, de sa campagne sur le coût du capital, de sa campagne sur l'indice Insee des prix à la consommation qui n'est pas un indice du coût de la vie. Cela permet de mener campagne sur deux des négociations prévues dans le cadre de la NAO : celle sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et celles sur les salaires effectifs. De plus, c'est l'occasion de rappeler les positions de la métallurgie sur la grille de classification, les seuils d'accueils, l'évolution de carrière, la prime d'ancienneté, la revendication d'augmentations générales de rattrapage, et de productivité.
6. Mais la négociation n'existe vraiment que si un rapport de forces est créé par une mobilisation préalable. Alors la délégation CGT peut vraiment entrer dans la négociation.

LE FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

1. Le rapport d'activité a souligné les difficultés de fonctionnement inhérentes à la structure du syndicat multi entreprises. Ces difficultés ont eu des résultats qui ne sont pas conformes aux valeurs de la CGT : centralisation excessive au détriment de l'expression des adhérents eux-mêmes ; débats ou bien trop généraux (type : tour de table) ou bien trop spécifiques sur le cas particulier d'une section syndicale. Non seulement les réunions statutaires (conseil syndical) étaient désertées, mais les vraies questions risquaient de ne plus être posées.
2. Il est temps, maintenant de repenser la structure des bases CGT du syndicat CGT Métaux Montpellier à la lumière de la pratique recommandée par les organisations CGT : une base CGT, c'est la réunion dans un syndicat des adhérents d'une entreprise ou d'un établissement. C'est, naturellement simple à mettre en œuvre pour les grosses sections, telles qu'IBM, Horiba ou Profils systèmes. Mais à deux conditions :
 - Que la transformation d'une section syndicale en syndicat soit décidée par les adhérents et que la transition soit accompagnée par des militants expérimentés ;
 - Que ne soit pas perdus de vue, d'une part, les très petites sections, d'autre part, les adhérents isolés.
3. C'est donc un chantier à mettre en œuvre, avec l'assistance souhaitée des organisations confédérées, pour lequel il faut y consacrer du temps parce que, pour les bases CGT qui s'inscriront dans cette perspective, la migration « section syndicale → syndicat » sera un gage de meilleure cohésion et de démocratie plus directe entre les adhérents et leur syndicat. De plus, au lieu de passer par le goulot d'étranglement que constituait le syndicat CGT Métaux Montpellier, il sera en prise directe avec les unions territoriales, la fédération ou avec l'USTM (voir chapitre suivant) et obtiendra l'assistance dont il a besoin de manière diversifiée, avec un meilleur temps de réponse.

LE PROJET DE RECONSTRUCTION DE L'USTM

1. Quand, en décembre 2006 ; nous avons participé à la création de l'USTM CGT 34, avec le soutien de la FTM-CGT, nous espérions mettre en place une union des syndicats métaux de l'Hérault opérationnelle et dynamique. Nous avons dû déchanter assez vite. À notre avis, il y a avait au moins trois raisons à cet échec :
 - D'abord, le fait de notre adhésion récente : notre syndicat s'était, au cours d'un congrès extraordinaire, désaffilié de la CFDT et avait adhéré à la CGT ;
 - Certains des syndicats CGT des champs professionnels de la FTM-CGT étaient fâchés avec leur fédération ;
 - Notre syndicat représentait près de deux fois le nombre des adhérents des syndicats CGT métaux plus anciens que nous sur le département de l'Hérault.
2. Malgré toutes les preuves de bonne volonté que nous avons pu donner, à part quelques exceptions, la mayonnaise n'a jamais pris. Nous avons, malgré tout, fait semblant de croire que le temps prouverait, d'une part, notre sincérité, d'autre part, notre capacité de travailler avec les autres syndicats de la métallurgie de l'Hérault. Cependant, rien n'a pu convaincre les syndicats CGT Métaux 34 de participer à des AG de syndicats, afin de définir de nouvelles manières de travailler ensemble dans les termes mêmes des statuts confédéraux : coopération et fédéralisme.
3. À partir de ce congrès, on veut espérer que les choses vont changer :
 - D'abord, les membres de la commission exécutive sortante ne se représentent pas.
 - Ensuite, le syndicat CGT Métaux Montpellier s'engage dans un processus de restructuration qui prendra probablement du temps, mais qui devrait aboutir à de nouveaux rapports moins préoccupants entre les bases CGT appartenant à la FTM-CGT, du fait qu'à terme, aucun syndicat ne représenterait plus de la moitié des mandats, éliminant l'éventualité d'une position hégémonique peu compatible avec les principes de coopération et de fédéralisme.
4. Le débat est maintenant lancé dans notre syndicat à propos de sa restructuration. Les camarades les plus marqués par leur histoire syndicale passée ne seront plus là, et de nouvelles générations arrivent dans tous les syndicats, y compris le nôtre. Ces nouvelles dispositions permettent de poser dès maintenant la question du démarrage de l'USTM CGT 34 sur de nouvelles bases, de telle manière que toutes les bases CGT Métaux s'associent pour la faire vivre, pour mutualiser les ressources des syndicats, pour assurer le soutien solidaire de tous les syndicats, pour travailler ensemble au développement de la CGT dans les champs professionnels couverts par la FTM-CGT et enfin, pour conduire les actions revendicatives de branches.
5. C'est pourquoi cette résolution se termine par un appel que notre syndicat lance à tous les syndicats CGT Métaux de l'Hérault, à la FTM-CGT et à l'UD CGT 34 : profitons du 120^{ème} anniversaire de la création de la CGT pour nous réunir fraternellement afin de réaliser enfin cette coopération militante et cette mutualisation fraternelle afin de relancer l'USTM.

CONCLUSION

Nos priorités :

- La syndicalisation
- La formation syndicale
- La restructuration du syndicat
- La relance de l'USTM

ANNEXE :

Synthèse des analyses publiées par la CGT depuis 1945

1. Le désastre social que nous connaissons aujourd'hui à l'échelle de la planète n'a rien à voir avec le hasard ou une quelconque fatalité : c'est le résultat bien concret d'un ensemble de décisions politiques prises depuis les années 1970 par les états, par des organisations internationales, telles que le FMI, la banque centrale européenne (BCE), l'union européenne (ces trois organisations seront désignées ci-dessous par l'expression : « la Troïka »).
2. C'est pendant la Résistance française contre les forces d'occupation allemandes et contre la collaboration de Pétain avec les autorités nazies, que le Conseil National de la Résistance (CNR) mit en chantier le programme qui allait permettre, d'une part, de reconstruire la France dévastée par la guerre et, d'autre part, de promouvoir une politique de progrès social consolidant les acquis du Front Populaire et ouvrant des voies nouvelles.
3. Pour cela, le CNR met au point un « plan d'action immédiate » qui est discuté de juillet 1943 à mars 1944 entre les organisations politiques et syndicales membres du CNR. La CGT, qui est représentée au CNR, joue un rôle déterminant dans la genèse et l'adoption de ce programme le 14 mars 1944 qui est à la fois un appel à l'action immédiate de la Résistance pour la libération du territoire jusqu'à la capitulation du régime nazi et un projet de réformes politiques et sociales.
4. Le projet de réformes politiques et sociales sera mis en œuvre par le gouvernement provisoire de De Gaulle dès la Libération de Paris le 25 août 1944. On en connaît les dispositions principales :
 - a. Les ordonnances sur la liberté de la presse fixant les critères économiques, financiers et moraux pour la réorganisation du secteur de la presse ; Ces ordonnances veulent également « sanctuariser la presse vis-à-vis des puissances d'argent ». La Fédération nationale de la Presse Française adopte en novembre 1945 une déclaration dans laquelle elle rappelle que « la presse n'est pas un instrument d'objet commercial mais un instrument de culture ».
 - b. La création des comités d'entreprise chargés, comme le rappellera le préambule de la Constitution de 1946 de « participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » (alinéa 8).
 - c. La mise en œuvre de la sécurité sociale universelle décrite, dans le Préambule de 1946 par les alinéas 10 et 11 : « 10. *La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement. 11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.* »
 - d. L'intervention de l'état dans l'économie, grâce au commissariat général au plan, à la prise de contrôle de la finance (Nationalisation de la banque de France, des quatre premières banques de dépôt, et des trois premières compagnies d'assurances) achèvement des nationalisations du Front Populaire, SNCF, secteur de l'aviation (sauf quelques entreprises dont Dassault), nationalisations d'entreprises industrielles dont Renault et Gnome et Rhône pour collaboration avec l'ennemi, Création des Charbonnages de France, d'EDF et de GDF.

5. Après la Libération, l'ancienne organisation patronale sombre, du fait de son manque de « résistance ». L'organisation patronale reconstruite, le CNPF (Centre nationale du Patronat Français) est créé dès décembre 1945. Il se transformera en Medef (Mouvement des entreprises de France) en 1998. Contrairement à son titre actuel, il ne représente pas les entreprises, ni les entrepreneurs mais les patrons dont la majorité est maintenant composée de régisseurs salariés agissant au nom des actionnaires ou associés propriétaires du capital. À peine créée, l'organisation patronale organise la contestation du programme du CNR et de sa transposition dans la loi. Par le harcèlement des pouvoirs publics et des parlementaires (« lobbying »), les patrons réussissent à stopper le processus d'universalisation de la sécurité sociale, à réduire les prérogatives des comités d'entreprise à la seule information et consultation préalable, à mener une politique violente tant sur le territoire national que dans les colonies contre les mouvements sociaux et indépendantistes.
6. Malgré les « résistances » de plus en plus fortes du patronat, de la majorité des médias et des partis libéraux, on peut constater, avec un recul de 70 ans, que l'ensemble de ces choix stratégiques a effectivement permis de lui assurer un taux de chômage inférieur à 2 % de la population active pendant 30 ans, une croissance annuelle moyenne de 5 %, un taux moyen d'inflation inférieur à 5 %, une augmentation régulière du pouvoir d'achat des salaires, la reconstruction des voies de communications, des ouvrages d'art, des unités de production détruits par la guerre, la reconstruction des 5 millions de logements détruits par l'artillerie et les bombardements, la mise en chantier de logements nouveaux pour faire face à l'explosion de la demande du simple fait du « baby-boom » à partir de 1945, et de commencer la réhabilitation des habitations vétustes des milieux populaires (très souvent, pas d'eau, pas de sanitaires, ilots insalubres, sans compter les bidonvilles de banlieue qui persisteront au moins jusque dans les années 1970).
7. Le plan d'action du CNR résista aux guerres d'Indochine et d'Algérie, à la manifestation du 13 mai 1958 à Alger (qui dégénéra en émeute puis en coup d'état), à l'OAS, à la décolonisation, à la plus grande grève de l'Histoire de France en mai 1968, à la démission de De Gaulle. Mais, dans les coulisses des marchés financiers, une autre stratégie se développait. Les idéologues libéraux, dès 1945, commencèrent leur travail de taupe pour déconstruire tout système économique et social qui ne serait pas « libéral-pur-sucre ».
8. Cette lutte idéologique trouva ses soutiens dans toutes les organisations patronales nationales et internationales. En France, depuis la Libération jusqu'à aujourd'hui, sous l'étiquette CNPF puis Medef, le patronat a entrepris un travail de sape contre les dispositions essentielles du modèle social français fondé sur les acquis obtenus par Front Populaire aux accords Matignon (congés payés, semaine de 40 heures, conventions collectives, délégués du personnel), de la Libération (sécurité sociale, comités d'entreprise, nationalisations, planification), de Mai 68 (section syndicale d'entreprise), des lois Auroux de 1982 (CHSCT, diminution de la durée du travail), etc.
9. De même, dès 1971, pour financer la guerre du Vietnam ET pour déconstruire la régulation des marchés monétaires et financiers décidée à la Libération par les puissances alliées, Nixon décide la flexibilité du dollar, provoquant l'effritement de la valeur du dollar au détriment des banques centrales, notamment des pays européens, dont la valeur des réserves diminue au gré de la spéculation sur les monnaies. En France, Le président Pompidou, le premier Ministre Messmer et le ministre des finances Giscard décident en 1973 de « libérer » la Banque de France, c'est-à-dire de la rendre indépendante du gouvernement et de ne plus l'autoriser à accorder des crédits (à taux zéro !) à l'état. Une aubaine pour ceux qui spéculent sur la dette publique.
10. À partir de 1979 en Grande Bretagne (Thatcher), de 1981 aux États-Unis (Reagan), la traduction politique de la contre-réforme libérale trouve son expression politique dans les objectifs

clairement assumés de casser les syndicats et de supprimer toute régulation des marchés financiers et monétaires au nom de la supériorité de « l'économie de marché à concurrence non faussée ». En France, à partir de 1983, Mitterrand et Delors entraînent la France dans la spirale libérale d'où découle un premier plan de rigueur dont les conséquences sont une augmentation sensible des profits et une destruction dramatique des emplois.

11. En même temps, dès les années 1950 se développent, sous la pression des États-Unis un traité militaire (créant l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, OTAN, 1949), une tentative de Communauté Européenne de Défense (CED) avortée en 1954 après le vote négatif de l'assemblée nationale, la création d'un Marché Européen par le traité de Rome en 1957 qui, jusqu'au Traité de Lisbonne ratifié en décembre 2007 a composé l'union européenne (UE), vaste marché totalement libéralisé, en particulier dans la zone euro autour de la monnaie unique, dessaisissant les états de leurs prérogatives régaliennes en matière monétaire, économique et budgétaire et imposant par ses directives l'alignement des politiques économiques et sociales sur les principes idéologiques libéraux à l'encontre des choix citoyens de chaque nation.
12. Tous les économistes sérieux s'accordent sur les causes de la crise financière de 2007-2008 : sans régulation des marchés monétaires et financiers, c'est la spéculation des marchés à terme qui provoque des bulles spéculatives sans autre fondement que l'enrichissement sans fin. Cette logique entre en conflit, périodiquement, avec les contraintes de la vie économique réelle y compris capitaliste. De ces contradictions naissent des crises systémiques que les régulations instituées à la Libération espéraient éviter. Ces régulations étant abrogées, la logique financière, ses excès et ses crises étaient donc prévisibles. Elles ont été prévues en pure perte.
13. Les gouvernements occidentaux, dès 2008-2009, ont pris des mesures immédiates pour protéger les patrimoines : quelques nationalisations temporaires de banques et d'assurances aux États-Unis et en Europe, une augmentation faramineuse des dettes publiques, des politiques d'austérité, sous la contrainte de la Troïka (voir alinéa 2) justifiées par le remboursement « nécessaire » des dettes publiques, avec des objectifs déclarés de réduction des services publics et d'affaiblissement des systèmes de prévoyance tels que la sécurité sociale.
14. Ces politiques d'austérité, comme les purges et les saignées dans le Malade Imaginaire (Molière) qui tuaient le malade guéri, ou comme les politiques déflationnistes menées après la crise de 1929 aux États-Unis (avant le new deal de 1933) et en Europe (notamment en France avec Laval) ont aggravé la situation des ménages dont le pouvoir d'achat, direct ou socialisé, fait partie de la rémunération des salariés (salaires bruts plus cotisations sociales **collectées** par les employeurs, comme l'indique l'Insee). Ces couches sociales représentent plus de 90 % des résidents en France.
15. Dans aucun des pays européens les ukases de la « troïka » n'ont permis d'améliorer la situation économique, de réduire le poids de la dette, de diminuer le taux de chômage. En revanche, ce sont bien les services publics et les entreprises nationales qui ont été bradés, en même temps que la protection sociale était engagée dans sa déconstruction. Comme le dit un économiste, « jamais on a vu résoudre une crise financière par des politiques d'austérité ». C'est pourquoi la CGT met en avant des propositions alternatives à une politique qui ne marche pas.
16. Cette perspective de changement de cap, indispensable pour les salariés, les retraités et les privés d'emploi, suppose une mobilisation forte sur des objectifs clairs relatifs au pouvoir d'achat des salaires et des retraites, aux progrès nécessaires des services publics, de la sécurité sociale, de l'investissement et de l'emploi. Ce rapport de force est à construire dans la durée, dans l'unité des couches populaires. Il passe par le renforcement de la CGT et le rassemblement dans l'action autour de la CGT.