

Conseil national des 12 et 13 octobre 2019

Rapport introductif — Aymeric Seassau

Nous voilà donc réunis pour un Conseil national un peu spécial puisqu'il s'ouvre sur une séance sur les entreprises, les lieux de travail et notre structuration sur ces lieux.

Ce Conseil national est statutaire en ce sens qu'il est le fruit d'une décision non pas d'un, mais de deux congrès successifs... C'est dire s'il était attendu.

Autant le dire dès à présent : il faudra plus d'un CN pour répondre aux enjeux majeurs qui sont devant nous et qui nécessitent de reprendre pieds dans les entreprises et les lieux de travail. Mais au fond pour quoi faire ? C'est à cette première question qu'il convient de répondre avant toute autre.

En cette veille de centenaire, je ne résiste pas à partir du commencement et au deuxième congrès de l'internationale communiste de juillet/août 1920 qui indique : *« le Parti pense qu'une propagande vraiment communiste doit par tous les moyens être systématiquement portée partout où il y a des prolétaires »*.

Partout où il y a des prolétaires... soit. Et s'il était nécessaire, constatons ensemble que le rapport aux travailleuses et travailleurs, à leur organisation et à leur émancipation fonde l'action communiste.

Pour autant, le monde du travail, la vie au travail, les entreprises et la structuration de classes de la société française ont considérablement évolué.

En France, en 1805, la part de l'emploi agricole était de 65 %. Aujourd'hui, après plusieurs révolutions technologiques, seulement 3 % des actifs-ves sont dans le secteur agricole. L'Éducation nationale est devenue le premier employeur du pays et les emplois-services ont considérablement augmenté, alors qu'en 150 ans la durée de travail annuel a été divisée par deux dans l'industrie.

De grands mouvements sont venus bouleverser les modes de production, conjointement à une extrême financiarisation de nos économies : externalisations, sous-traitance, casse des grandes unités de production, informatisation, gains de productivité captés par les actionnaires plus que par les travailleurs-euses, révolution informationnelle et robotisation aujourd'hui avec un capitalisme de plateforme qui se développe comme un cancer réinventant le travail à la tâche.

Tout est désormais destiné à être transformé en capital : les inventions, la connaissance humaine, la nature, le génome humain... jusqu'au CO₂ qui s'échange en bourse sous forme de titres spéculatifs sur le marché du carbone.

Dans le même temps, le droit du travail et la réalité vécue par près de 30 millions d'actifs-ves est en plein bouleversement avec un pouvoir Macron qui avance au pas de course. Avec sa loi travail XXL, il est venu compléter un cycle de quatre réformes (ANI en

2013, lois Macron et Rebsamen en 2015, loi El Khomri en 2016) mises en œuvre par l'exécutif précédent. Au pas de course, il veut réaliser le vieux rêve des néolibéraux et dynamiter le socle du pacte social bâti à la Libération après plusieurs dizaines d'années de conquêtes ouvrières et syndicales : travail, protection sociale, retraites, tentatives de démantèlement des services publics ferroviaire et de l'énergie, statut de la fonction publique... la contre révolution libérale ne laisse rien au hasard et mobilise comme jamais l'Etat à son service, jusqu'à puiser dans son budget des aides publiques et d'exonérations sociales massives (200 milliards d'euros en 2015).

Et en élargissant notre point de vue à l'échelle du monde, Bernard Thibaut, dans son livre *La troisième guerre mondiale est sociale*, dresse un tableau plus édifiant encore. **Si pendant plusieurs décennies le « progrès social » s'est illustré par une avancée des droits, des libertés et des conditions matérielles pour les travailleurs, pour les travailleuses, ce n'est plus le cas aujourd'hui.**

Le chômage augmente (172 millions de chômeurs-euses selon le BIT), 40 % des travailleurs-euses dans le monde n'ont pas de contrat de travail, des dizaines de millions d'enfants sont contraints de travailler.

Près d'un milliard et demi de personnes vivent avec moins de 4,50 euros par jour.

La moitié de la population mondiale vit dans des pays qui ne reconnaissent pas le droit de grève, le droit syndical, la négociation collective.

74 % des travailleuses et travailleurs ne disposent pas de couverture sociale.

On compte près de 3 millions de mort-e-s par an dus au travail, soit plus que tous les mort-e-s dus aux guerres.

Et 40 à 45 millions de personnes sont toujours réduites à l'esclavage.

En toile de fond : la mondialisation capitaliste, l'explosion d'investissements sans frontière, l'extension sur toute la planète des réseaux des multinationales.

Cette réalité, nous la connaissons, elle fonde notre engagement de communistes, elle appelle à affronter la barbarie, à dépasser le capitalisme.

Si « *les prolétaires n'ont pas d'autre arme que l'organisation* », pourquoi s'organiser à l'entreprise à l'heure des réseaux sociaux ?

La réponse à cette question n'est pas une question organisationnelle, c'est une question politique. Elle a d'ailleurs été amenée dans la campagne présidentielle par Jean-Luc Mélenchon pour qui « *le lieu de socialisation politique n'est plus l'entreprise* ». Nous ne nous reconnaissons évidemment pas dans cette assertion.

Bien sûr, tout est fait, via des modes de management coercitifs et financiers enlevant la possibilité aux salarié-e-s de donner du sens à leur travail, pour que l'entreprise soit un lieu de désocialisation et de déshumanisation, un lieu que le patronat prétend apolitique pour y

asseoir son exclusive, Pierre Gattaz allant même jusqu'à déclarer : « *l'entreprise n'est pas une question politique* ».

Le lieu de travail reste pourtant l'endroit où nous passons le plus de temps, le lieu qui structure la vie, par le revenu bien sûr, mais aussi par le lieu de résidence, les trajets domicile-travail, parfois les vacances avec les propositions des comités d'entreprise.

Le lieu de travail est un lieu où se forment des expériences et des mentalités sur lesquelles peuvent s'imposer les idées dominantes, comme se construire une conscience de classe à partir d'un vécu très structurant.

C'est donc naturellement un lieu de socialisation politique mais aussi un enjeu politique en soi.

Avec la révolution informationnelle, avec la financiarisation de l'économie, les entreprises et leurs réseaux sont devenus un véritable système nerveux de nos sociétés modernes et le travail est en pleine évolution.

Et c'est aussi à l'entreprise que se vivent et s'aggravent toutes formes de dominations, sexistes, homophobes, racistes, en plus de l'exploitation de la force de travail.

C'est dans les entreprises que le capital assoit son pouvoir sur l'économie, l'État, les collectivités territoriales, la société et la vie quotidienne.

Et ce sont 100 entreprises qui sont responsables de 71 % des émissions de CO₂ (d'après l'ONG Carbon Disclosure Project (CDP)).

L'entreprise est un lieu de pouvoir, de production, de travail et d'exploitation, le cadre d'un affrontement de classes direct au cœur de tous enjeux de notre temps. Face à la culpabilisation des salarié-e-s pour la baisse du coût du travail au nom de la compétitivité, nous mettons en accusation le coût du capital et nous voulons faire grandir les solidarités nécessaires entre salarié-e-s de l'industrie et des services, entre cadres, ingénieur-e-s, employé-e-s et ouvrier-e-s, entre femmes et hommes, entre générations, entre travailleurs et travailleuses français-e ou étranger-e-s.

Et l'urgence est là. Plus encore dans la situation économique actuelle. Déjà, Kristalina Georgieva, la toute nouvelle patronne du FMI prévient « *Si un ralentissement majeur se produisait, la dette des entreprises exposées au risque de défaut de paiement augmenterait à 19 000 milliards de dollars, soit près de 40 % de la dette totale dans huit économies majeures* » : Allemagne, Chine, Espagne, Etats-Unis, France, Italie, Japon et Royaume-Uni, détaille-t-elle. Un risque de défaut supérieur aux niveaux observés pendant la crise financière de 2008, peut-on lire dans *Le Figaro*. Quant aux *Echos*, ils titraient la semaine dernière « La crise financière qui vient ». Deux titres d'une presse qu'on ne peut raisonnablement pas soupçonner de catastrophisme anti-capitaliste.

Faire l'impasse sur le traitement politique de l'exploitation que vivent au quotidien les salarié-e-s sur leur lieu de travail et sur l'enjeu des choix de gestion et d'utilisation de l'argent

des banques, des entreprises et de Etats équivaut à laisser la finance conduire la destinée du monde qui est le nôtre.

Voilà pourquoi nous voulons surmonter l'affaiblissement considérable de notre implantation à l'entreprise.

Pour gagner de nouveaux droits et de nouveaux pouvoirs pour les travailleurs-euses, révolutionner les rapports de production, imposer la responsabilité sociale et environnementale, il faut conquérir les entreprises et les lieux de travail.

Nous voulons redonner du sens au travail, à sa finalité, pour porter des exigences de transformation sociale et environnementale pour satisfaire les besoins humains, plutôt que la voracité destructrice des marchés financiers.

Pour répondre au cœur du système, le plus efficacement donc, aux urgences économique, sociale, démocratique, écologique.

La tâche est grande, la barre est haute et notre séance du jour n'est pas un aboutissement, mais une première étape dans un processus de travail qui, si nous voulons réussir, nécessitera l'engagement du Parti tout entier.

Commençons par ouvrir le débat en grand, par écouter les communistes et leur permettre d'exprimer leurs espoirs, leurs doutes, leurs exigences, leur enthousiasme, leurs blessures parfois, mais aussi leurs réussites sur l'expérience militante qui est la leur sur le sujet que nous abordons.

Ouvrons le débat en grand, sans aucun tabou mais aussi sans raccourci. Il ne suffira pas d'une décision statutaire ou d'un quelconque retour aux fondamentaux (qu'il faudrait du reste mettre en débat) pour résoudre l'équation qui est devant nous.

Convoquons le meilleur de notre richesse militante et mettons-nous au travail.

Dans le processus que nous proposons, nous avons l'ambition d'avancer d'un même mouvement sur l'analyse et la production théorique que sur l'action et les solutions organisationnelles.

Commençons donc par affiner notre connaissance sur les entreprises, le travail et le salariat dans tous leurs états. Plusieurs notes qui vous ont été envoyées y contribueront.

Les Entreprises en France aujourd'hui

Le monde des entreprises est à la fois très concentré et très disparate. Sa répartition territoriale aussi. Il occupe 17 millions de salarié-e-s, dans près de 4 millions d'entreprises qui produisent plus de la moitié des richesses de notre pays (55 % du PIB, soit 1 300 Md€).

C'est un monde très concentré, c'est-à-dire que l'essentiel de l'activité économique des entreprises est le fait d'un nombre très restreint d'entre elles.

Les 20 plus grands groupes emploient par exemple 2 millions de salarié·e·s en France.

3 000 entreprises (<0,1 %) se distinguent par l'importance de leur contribution économique : elles produisent à elles seules 52 % de la valeur ajoutée des 3,8 millions d'entreprises, soit 509 milliards d'euros, c'est-à-dire près d'un quart du PIB. Elles concentrent également 83 % des exportations, 70 % de l'investissement et 58 % de l'excédent brut d'exploitation. Elles emploient 5,1 millions de salarié·e·s en équivalent temps plein, soit 43 % des salarié·e·s de ces secteurs et près de 20 % de l'emploi total en France.

Les autres entreprises, et notamment celles de de taille plus réduite, ne sont pas pour autant indépendantes des grands groupes et de ces 3 000 entreprises.

Au contraire, elles sont souvent des filiales et/ou dépendantes des commandes des plus grosses entreprises.

L'INSEE a par exemple montré qu'en 2012, 89 % les entreprises de taille intermédiaire (ETI), c'est-à-dire les entreprises entre 250 et 4 999 salarié·e·s, faisaient partie de groupes. Quand on sait que les ETI emploient aujourd'hui 3,6 millions de salarié·e·s en équivalents temps plein (ETP) et réalisent 26 % de la valeur ajoutée de l'ensemble des entreprises, on imagine le poids économique des grandes entreprises en France. D'autant que les ETI se distinguent des autres catégories d'entreprises par leur orientation vers l'industrie manufacturière (31 % des salarié·e·s des ETI dans ce secteur d'activité) et par leur poids dans les exportations (34 % du chiffre d'affaires français à l'export).

Enfin, 61 % des salarié·e·s travaillant dans des PME sont sous le contrôle direct d'un groupe, soit 2,6 millions de personnes, bien loin de l'image de la petite entreprise indépendante. Au total, 71 % des salarié·e·s travaillent dans une entreprise qui dépend directement d'un groupe (57 % sous contrôle de groupes français ou 14 % de groupes étrangers).

Les entreprises sont très internationalisées, avec près de 50 % de salarié·e·s en France qui sont dans une firme multinationale (FMN) et les FMN sous contrôle français ont à l'étranger 55 % de leur emploi. Deux tiers des emplois industriels des multinationales sous contrôle français sont situés à l'étranger.

Elles sont très financiarisées, avec la montée de la structure de groupe financier comme forme dominante, jusque dans les PME. Les entreprises sont marquées par une sur-accumulation du capital, financier et matériel, par rapport aux richesses créées.

Elles sont enfin très « servicisées », avec des activités tertiaires devenues dominantes dans l'emploi en France, jusqu'à compter 50 % d'emplois de services en France dans les « entreprises » industrielles.

En réponse à la crise de rentabilité du capital et d'efficacité ouverte dès le début des années 1970, les entreprises se sont profondément transformées. Les pompes de richesses et reports des très grandes sur les plus petites sont considérables, leur faisant notamment supporter les risques, certaines avances de capitaux et les bas salaires (24 % de smicard·e·s dans les PME contre 10 % en moyenne). On peut aussi citer l'un des effets pervers du pacte

de compétitivité avec le « racket au CICE » des donneurs d'ordres exigeant de leurs sous-traitants un reversement du CICE perçu sous forme de baisse de prix.

A noter également le **dynamisme du secteur de l'ESS** qui, s'il ne représente qu'1 % du PIB, occupe 10,5 % de l'emploi total, 13,9 % des emplois privés et connaît une croissance de +25 % de salarié·e·s depuis 2000, avec une perspective de 600 000 postes disponibles dans les prochaines années. Et les acteurs de l'économie sociale et solidaire prônent le développement durable, revendiquent l'économie comme moyen et non comme finalité, avec la lucrativité limitée et la notion de solidarité entre les individus. Considérons cependant que l'Insee inclut dans ce secteur des groupes comme le Crédit agricole.

La révolution numérique constitue aussi un levier puissant et stratégique d'externalisation et de transformation de la structure des entreprises : que cela soit au niveau du fonctionnement des collectifs de travailleurs-euses, du statut des personnes qu'elles font travailler et des rapports avec les sous-traitants, les fournisseurs, les filiales et les clients.

Avec les plateformes numériques, est apparu un nouveau type d'entreprise capitaliste à l'échelle mondiale.

Une plateforme est une entreprise au sens classique du terme, dans la mesure où elle est une organisation qui permet de produire des biens ou des services. Mais elle est aussi un marché.

Si Google, Amazon, Facebook, Uber sont des plateformes différentes, elles ont comme point commun par nature d'être profondément monopolistiques, et d'utiliser leurs gigantesques capitalisations boursières pour faire de la croissance externe, en acquérant à tour de bras des startups afin de se développer en permanence sur de nouveaux secteurs.

Les firmes mondialisées du capitalisme de plateforme ont acquis un pouvoir qui n'est pas qu'économique. En ayant accès en temps réel à des milliards de données personnelles, au graphe social de chacun, elles connaissent mieux que les États et parfois que les individus eux-mêmes, leurs goûts, leurs désirs, leurs passions, leurs déplacements, leurs phobies, leurs angoisses, leurs addictions, leurs capacités d'interactions sociales, leur état de santé.

Pour être efficace, il faut l'attaquer sur tous les fronts à la fois et partout, tout en ciblant en fonction des spécificités de chacune des plateformes : lois antitrusts et démantèlement, fiscalité, protections collectives des données personnelles, droits des travailleurs-euses, et soutenir l'alternative avec le coopérativisme de plateforme et des plateformes conçues comme des communs numériques mondiaux assurant des missions de service public, comme Wikipédia.

La conquête démocratique des entreprises sous toutes leurs formes est donc un enjeu de pouvoir incontournable pour dépasser le capitalisme.

« La grande Révolution a rendu les Français rois dans la cité et les a laissés serfs dans l'entreprise », nous disait déjà Jaurès.

Plus récemment, le mouvement des gilets jaunes a exprimé une puissante aspiration à être entendu·e·s et pointé des enjeux de pouvoirs importants avec, en filigrane, la dénonciation d'un pouvoir Macron soumis aux puissant·e·s.

Le mouvement social international face à l'urgence climatique s'installe durablement.

Or, qu'il s'agisse de salaires ou de climat, les entreprises sont un levier déterminant du changement.

C'est, du reste, au cœur de nos évolutions concernant la question de la prise et de l'exercice du pouvoir qui ne se limite pas pour nous au pouvoir d'État, mais à l'engagement avec des pouvoirs nouveaux des salarié·e·s, des citoyen·ne·s, des élu·e·s locaux·ales.

C'est aussi la différence entre étatisation, nationalisation et appropriation sociale. Je ne m'étends pas sur nos propositions politiques, ce n'est pas l'objet de notre séance du jour, d'autant que les travaux de notre convention sur l'industrie de 2014 constituent toujours une source précieuse, mais je prends simplement un exemple : une nouvelle industrialisation comme outil de la transition écologique.

Le déclin industriel de la France est connu : 165 emplois industriels sont détruits chaque jour en moyenne depuis 2001. Il s'illustre avec une politique industrielle Macron toute entière tournée vers l'industrie de la défense qui mobilise le gouvernement qui reste dans le laisser faire sur l'ensemble des autres dossiers : Alstom, GE, Ford, Arjo Wiggins, Michelin, Sanofi, Renault, Peugeot, Nokia, Thalès, STM et toute la filière des composants...

Or, l'urgence écologique exige la relocalisation des productions au plus proche de leur utilisation, mais aussi la structuration des filières nécessaires pour engager la transition écologique. Dans cette bataille, il faut un Etat stratège, capable de structurer et défendre les grandes filières industrielles stratégiques. Mais il faut aussi la mobilisation des salarié·e·s dans leurs entreprises et des populations dans les bassins de vie, avec des pouvoirs nouveaux pour peser sur les choix de gestion et les projets industriels, avec de nouveaux critères afin qu'ils soient conformes à la réponse aux besoins humains et de la transition écologique plutôt qu'au court-termisme capitaliste le plus destructeur.

C'est donc au sein des entreprises que se joue une part substantielle de la bataille idéologique et politique. Révolutionnons l'entreprise !

Travail, emploi, quelle réalité ?

En cinquante ans, le monde du travail a connu de profondes mutations : les gains de productivité apparents du capital, la tertiarisation et la désindustrialisation de l'économie française, dans un contexte de mondialisation financière, ont profondément reconfiguré le monde du travail, et notamment le salariat.

Si l'on s'en tient aux catégories Insee, on distingue quatre grandes catégories socio-professionnelles (CSP) : les cadres et professions intellectuelles supérieures (18,4 %), les professions intermédiaires (25,7 %), les ouvrier·e·s (20,4 %) et les employé·e·s (27,2 %). Ces

quatre groupes représentent près de 92 % de la population active française. On distingue deux autres sous-groupes non-salariés : les agricultrices et agriculteurs exploitant-e-s (1,5 %) et les artisan-e-s, commerçant-e-s et chef-fe-s d'entreprise (6,5 %).

Le développement des activités de services et l'augmentation générale des qualifications des salarié-e-s se sont accompagnés d'une féminisation des emplois et de la croissance de la part des employé-e-s, des professions intermédiaires et des cadres dans la population active, au détriment des emplois ouvriers dans l'industrie.

Pourtant, les ouvrier-e-s sont loin d'avoir disparu. Si les ouvrier-e-s représentaient 39 % de la population active en 1962, on compte toujours aujourd'hui environ 5,5 millions d'ouvrier-e-s, soit un peu plus de 20 % des actifs-ves. Si cette baisse est très importante, on oublie souvent qu'un-e travailleur-euse sur cinq, et même un homme actif sur trois et un-e jeune de 15-24 ans actif sur trois, est ouvrier. Il y a aussi 4 millions d'ancien-ne-s ouvrier-e-s parmi les inactifs et retraité-e-s. La qualification des ouvrier-e-s s'est en outre beaucoup transformée ainsi que le contenu de leur travail, entre ouvrier-e-s qualifié-e-s et non qualifié-e-s, notamment dans les grandes entreprises, en lien avec les mutations technologiques en cours.

L'externalisation et le recours croissant à la sous-traitance induisent qu'une part des emplois dits « ouvriers » a été transférée à des entreprises de services, alors qu'il s'agit des mêmes tâches, quand ce n'est pas des mêmes personnes.

Rappelons également que si le nombre d'ouvrier-e-s a diminué en France, les ouvrier-e-s n'ont jamais été aussi nombreux et nombreuses dans le monde. Les besoins industriels n'ont donc pas diminué, loin de là : ils sont assurés aujourd'hui avec un rôle déterminant et massif des classes ouvrières étrangères (Chine, Inde, Bangladesh, etc.).

Cependant, 66 % des emplois industriels des multinationales sous contrôle français sont localisés à l'étranger. Si le territoire français s'est désindustrialisé, le tissu économique des entreprises françaises reste donc industriel car les multinationales ont délocalisé et externalisé l'emploi industriel.

Enfin, si les femmes ont toujours travaillé, leur intégration progressive sur le marché du travail salarié a majoritairement eu lieu dans le tertiaire, principalement comme employées, ce qui a accompagné la baisse statistique de la part des ouvrier-e-s en France. Cependant, ces deux groupes de salarié-e-s, qui représentent aujourd'hui près de la moitié de la population active, appartiennent à ce qu'on appelle parfois le salariat subalterne et ont souvent des conditions de travail proches (réalisation de tâches usantes, physiquement et psychologiquement, et une organisation subie du temps de travail).

Parallèlement aux évolutions de cette couche du salariat, **on a pu observer la montée de couches qualifiées du salariat, à savoir les cadres et professions intermédiaires.** Ces dernier-e-s bénéficient en général de meilleures conditions d'existence que les ouvrier-e-s et les employé-e-s mais subissent aussi la mise en concurrence généralisée des salarié-e-s et la précarité du contrat de travail. Entre ingénieur-e-s/cadres et ouvrier-e-s/employé-e-s se situent les technicien-ne-s, groupe important et qui s'est fortement accru. Ils peuvent aussi inclure des fonctions d'appui aux emplois industriels, qui occupent aujourd'hui la moitié des

emplois des groupes industriels en France. Il en est de même des ingénieur·e·s. Dans certaines entreprises comme Safran ou General Electric, les cadres et technicien·ne·s sont devenu·e·s la première catégorie d'emplois. Si cette montée est en partie liée à la montée de la sous-traitance et des délocalisations, elle est aussi à mettre en lien la révolution informationnelle et l'évolution du contenu des emplois. A noter, dans cette catégorie que 57 % des cadres et ingénieur·e·s le sont à l'entreprises, les autres étant les professeur·e·s, les chercheurs·euses, et les cadres de la fonction publique. De même, au sein des professions intermédiaires, les technicien·ne·s, agent·e·s de maîtrise, administratifs et commerciaux d'entreprises ne sont qu'une grosse moitié (57 %).

Contrairement aux salarié·e·s, les indépendant·e·s possèdent au moins une partie de leur outil de travail et vendent eux-mêmes le résultat de leur travail (leur production, ou leurs services) dont ils maîtrisent ensuite l'affectation de la recette. S'ils et elles ne sont pas soumis·e·s à la précarité du contrat de travail, ils peuvent être soumis·e·s à la précarité du contrat d'achat de leur production par leurs client·e·s, notamment s'ils et elles sont peu nombreux·euses et concentré·e·s. Ils détiennent très souvent leur patrimoine professionnel par l'intermédiaire d'une entreprise qu'ils possèdent et dirigent. Cette catégorie, extrêmement disparate, masque souvent le rôle dominant de quelques très hauts détenteurs de capitaux. Les ménages d'indépendants sont en effet présents plus souvent que les autres parmi les hauts patrimoines : alors qu'ils représentent moins d'un sixième de l'ensemble des ménages, ils représentent près de la moitié des 10 % de l'ensemble des ménages possédant le patrimoine brut global le plus élevé.

La fonction publique représente 19,9 % de la population active occupant un emploi. Avec un effectif d'environ 5,5 millions d'agent·e·s publics (2,4 millions dans la fonction publique d'État, 1,9 millions dans la territoriale, 1,2 million dans l'hospitalière), les trois versants de la fonction publique représentent 19,9 % de la population active occupant un emploi. Parmi ces personnels, plus de 80 % sont fonctionnaires titulaires, mais l'augmentation de l'emploi contractuel est une tendance régulière dans les trois versants de la fonction publique. Selon la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la part des effectifs contractuels représentait 16,4 % des personnels de la fonction publique d'État, 18,8 % dans la fonction publique territoriale et 18,2 % dans la fonction publique hospitalière. Et bien que ne participant pas directement à la production capitaliste, avec la prédation directe des marchés financiers créanciers des États, les fonctionnaires eux-mêmes subissent la domination du capital, puisque leur travail est utilisé pour dégager des richesses permettant de nourrir directement le capital financier.

Bien que le chômage se soit stabilisé à un niveau historiquement élevé (autour de 10 %) et que la part des CDD parmi les nouvelles embauches ait explosé depuis 2008 (+15 points en moins de dix ans), **le CDI continue de concerner près de 90 % des salarié·e·s.** Cette situation apparemment paradoxale s'explique par le fait que les emplois déjà précaires se sont encore davantage précarisés, avec des durées de contrats de plus en plus courtes et avec un taux de rotation également plus important. Si les CDD dominent les flux d'embauches, en « stock » les CDI restent très majoritaires.

A noter, parmi les effets de la révolution informationnelle, que **plus de 22 % des entreprises pratiquent le télétravail ou le travail nomade.** Le salariat, le CDI, restent encore

massivement dominants, mais la nature du travail se transforme profondément et n'a guère de rapport avec celui d'il y a trente ans : pluriactivité, travail pour plusieurs entreprises, mixité entre activité salariale et auto-entrepreneuriat... et d'autres formes de travail liées aux possibilités offertes par le numérique.

La révolution numérique affecte aujourd'hui tous les salarié-e-s et leur travail. Le geste est de plus en plus évincé, et l'on exige des ouvrier-e-s qu'ils prennent des décisions, qu'ils soient capables de résoudre des problèmes, puisque les machines remplacent les tâches répétitives et une part de l'activité du cerveau humain.

Les éléments de décisions à prendre par les salarié-e-s sont importants, mais le capital veut garder le contrôle : il invente sans cesse des mécanismes de contrainte et de contrôle coûteux pour l'entreprise et harassants pour les salarié-e-s. Il lui faut à tout prix faire partager les buts de l'entreprise. L'intégration, de toutes les couches de travailleurs-euses, aux buts de l'entreprise devient un enjeu plus décisif que jamais.

Dans ces conditions, les salarié-e-s sont soumis à deux injonctions contradictoires : d'un côté, « invente et résous des problèmes », de l'autre « respecte l'impératif de rentabilité, fais-le pour le marché, oublie ton éthique, laisse tomber le travail bien fait ». **Le sens du travail est en crise.**

Je voudrais à ce stade m'arrêter un instant sur **les plateformes numériques et plus spécifiquement sur la place des travailleurs et travailleuses dans ces plateformes**. Nous avons en tête le développement des Uber (pour les VTC), de Deliveroo (pour les livraisons), mais il existe une myriade d'entreprises liées aux plateformes numériques.

Je ne rentrerai pas dans le détail, mais essaierai d'en tirer les grands traits.

Elles dessinent, nous l'avons vu, un nouveau type d'entreprise, qui n'a pas de salarié-e-s à proprement parler, mais sert d'intermédiaire entre un client et un prestataire.

Les travailleuses, les travailleurs, chauffeurs-livreurs, ne sont pas salarié-e-s de la plateforme, ils et elles sont autoentrepreneurs et rémunéré-e-s à la commission (fixée par la plateforme).

Ils et elles doivent assurer eux-mêmes leur couverture sociale. Autre caractéristique, c'est le travailleur qui possède une partie de l'outil de travail avec sa voiture ou son vélo. Ce qui permet à l'entreprise d'externaliser une partie de l'investissement.

Nous ne sommes plus sur un temps de travail garanti, d'un jour à l'autre cette charge peut changer et le travailleur est dépendant des « likes » qui sont associés à son nom, l'algorithme faisant alors le travail.

Des luttes se sont développées ces dernières années, en France mais aussi en Grande-Bretagne ou Etats-Unis, notamment sur la question de la rémunération ou de la requalification en contrat de travail avec la toute récente victoire des salarié-e-s de Uber et Lyft en Californie qui viennent de se voir reconnaître le statut de salarié-e-s

Deux aspects doivent attirer notre attention sur le développement de ces plateformes. **Une bataille idéologique se joue autour de ces plateformes qui tend à présenter cette forme de salariat déguisé comme une réponse aux transformations des forces productives**, elle accompagne un discours scientifico-économique de la disparition massive des emplois, discours qui nous avait déjà été livré au moment de « la nouvelle économie ». Discours récemment repris par Benoît Hamon à la présidentielle pour justifier le revenu universel et la « taxe robot ». Percevons le caractère anxiogène que ce discours peut avoir, comment il peut peser dans les consciences, comment il alimente le sentiment de ne pas avoir de prise sur les transformations qui s'opèrent dans la société.

Pour tacher d'objectiver, au-delà des prospectives catastrophistes des cabinets anglo-saxons sur le nombre de destructions d'emplois liées à la robotisation, l'OCDE a dévoilé en 2019 une nouvelle étude indiquant, dans les pays concernés par cet organisme une disparition de 14 % des emplois actuels dans les quinze à vingt ans à venir. En France, ce chiffre atteindrait 16,4 %, confirmant une étude de l'Insee et de la DARES de 2016, tablant sur 15 % d'emplois menacés. L'étude de l'OCDE met aussi en avant que la création d'un emploi qualifié ou très qualifié dans le secteur du numérique entraîne la création de cinq autres postes. Mais cela ne doit en aucun cas conduire à minimiser l'impact du numérique sur le travail et l'emploi, le chiffre de 9 % étant déjà en lui-même considérable, d'autant que l'OCDE considère aussi que la part « d'emplois à risque moyen de substitution par le numérique » serait de l'ordre de 30 %, en France.

Les emplois à forte teneur de tâches routinières, même si elles sont qualifiées, sont menacés. La révolution numérique crée à la fois des emplois très qualifiés dans des domaines très pointus et, dans le même mouvement, des emplois de service à la tâche, assez déqualifiés. Elle détruit les emplois intermédiaires dans la mesure où ils sont routiniers donc automatisables. En matière d'encadrement, tout ce qui relève du contrôle et de la surveillance des travailleurs est aussi en danger, car la pression sociale créée par l'impératif d'avoir une bonne e-réputation fait que les travailleurs et travailleuses s'auto-contrôlent et s'auto-surveillent.

Cet ensemble a un caractère très concret. Celui de servir de galop d'essai pour voir jusqu'à quel niveau peuvent être remis en cause les cadres protecteurs, d'habituer les salarié·e·s à voir les conventions remises en cause, à tester l'acceptabilité de la disparition de l'humain derrière les caisses des supermarchés.

S'il nous appartient d'unir le salariat à l'heure de la révolution informationnelle, les marchés financiers avancent, eux, d'un même mouvement, qu'il s'agisse des « lois travail », de l'offensive en direction de tou·te·s les salarié·e·s à statut, de l'uberisation : il s'agit de faire sauter les cadres de protections sociale et d'action collective sur le travail et la santé au travail.

La porte d'entrée reste, comme dans les années « 80 », la jeunesse. Certaines plateformes ont toutes les caractéristiques de boîtes d'intérim, sans en offrir la protection sociale et s'adressent en premier lieu aux jeunes. Il y a là une entreprise de remodelage à apprécier pour ce qu'elle est.

Nous pouvons voir dans cette offensive, un retour du travail à la tâche du 19^e siècle, une nouvelle manière d'augmenter le taux d'exploitation. C'est aujourd'hui une réalité.

Mais il nous faut apprécier aussi ce qui amène des milliers de jeunes, de salarié·e·s à faire ce choix. Il y a là une volonté de maîtriser sa vie, de se débarrasser des contraintes hiérarchiques, de gagner une vraie autonomie dans son travail, de retrouver une liberté dans le travail, dans certains cas de remettre du sens, en somme de se débarrasser du caractère aliénant du travail salarié dans le système que nous connaissons. C'est une aspiration profonde.

Elle fait écho au mal être au travail qui se développe, construit sur l'intensification du travail, les injonctions paradoxales, la perte de maîtrise sur l'outil de travail, le déficit d'autonomie, la perte de sens.

Les travailleurs et travailleuses sont dans une tension entre une recherche de liberté hors du lien de subordination salariale, un besoin de sécurité et de protection sociale que, malgré toutes les attaques, le salariat garantit encore, et une revendication très forte de dignité et de sens pour leur travail.

C'est dans cette contradiction qu'il nous faut apprécier cette réalité des plateformes numériques. Il n'est d'ailleurs pas anodin de voir que les premières luttes des coursiers à vélo aient débouché sur la création des coopératives comme « Coopcycle » ou les « coursiers à vélo bordelais ».

Ces jeunes pensent nouveaux modes de production : coopérative, économie sociale et solidaire, économie circulaire, lutte contre l'obsolescence programmée, réparabilité, mise en commun. Tous les éléments d'une rencontre et d'un débat fructueux avec les communistes

Le travail entamé par nos sénateurs Fabien Gay et Pascal Savoldelli (une restitution sera faite au CN du 23/11), la présence d'Arthur Hay sur notre liste aux européennes, le travail de la commission « Révolution numérique » sont autant d'apport pour travailler cette question spécifique, peut-être en lien avec le Mouvement des jeunes communistes.

Pour terminer cet état des lieux déjà long, bien que non exhaustif, je veux rappeler combien le travail joue comme un révélateur et un accélérateur de toutes les discriminations, de toutes les dominations.

Dans leur vie professionnelle, les femmes subissent de nombreuses contraintes au travail, qui non seulement ne permettent pas de construire une carrière dans de bonnes conditions, mais en plus, qui privent le monde du travail de talents et de forces considérables. **Si le taux d'emploi des femmes et leur rémunération étaient égaux à ceux des hommes, le PIB de la France bondirait de 6,9 %.**

Si les inégalités se sont réduites jusqu'en 1990, depuis... plus rien, alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes.

Pire, en s'intéressant à la différence salariale, on s'aperçoit qu'en 2018 les femmes travaillent gratuitement à compter du 12 novembre à 15h35, soit 10 jours plus tôt qu'en 2016.

80 % des salarié·e·s qui ont un contrat à temps partiel sont des femmes et nous savons par ailleurs que 56 % des agressions sexuelles arrivent sur le lieu de travail.

La violence des chiffres constitue pourtant une réalité effective pour un·e salarié·e pour deux, puisqu'un·e salarié·e sur deux est une femme.

Et 51 % des immigré·e·s sont des femmes, contre 44 % en 1968.

Si environ 6 % des actifs sont étranger·e·s, le taux de chômage des travailleurs étranger·e·s (20 %) est deux fois supérieur à celui des personnes de nationalité française (9 %). Cette différence est encore plus marquée pour les étranger·e·s non originaires de l'Union européenne (UE), notamment les femmes (27 %).

Les travailleurs étranger·e·s sont surreprésenté·e·s parmi les ouvriers (10 %) et les artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprises de 10 salariés ou plus (9 %). Ils et elles sont au contraire sous-représenté·e·s parmi dans les professions intermédiaires (3 %) et les cadres (5 %).

Une réalité, bien loin des fantasmes racistes véhiculés par l'extrême droite, ou encore d'un pouvoir Macron qui a choisi avec un débat sur l'immigration de jouer sur les peurs à l'heure où le multirécidiviste Zemmour a tous les micros ouverts pour déployer sa haine de l'autre en désignant les musulman·e·s comme un ennemi de l'intérieur, rongant la France éternelle.

Fabien Roussel a d'ailleurs inscrit le Parti dans ce débat de manière offensive dans une lettre ouverte à Emmanuel Macron : « *Parlons de ces travailleurs sans papiers que de très grandes entreprises exploitent sans vergogne en les contraignant à la clandestinité. Quand allez-vous les régulariser ?* »

« *Parlons des travailleurs que vous livrez à la concurrence avec vos traités européens, qui sont soumis au dumping social opposant les salarié·e·s de toute l'Union européenne, dumping que votre directive « travailleurs détachés » n'a en rien remis en cause... Nous voulons les mêmes droits pour tou·te·s !* » et de conclure « *Monsieur le Président, l'ennemi ne vient pas en bateau. Il vient en jet privé et il se moque des frontières* ». Une déclaration qu'il est d'ailleurs utile de faire connaître dans les entreprises.

Philippe Martinez avait lui aussi rappelé dans une tribune au *Monde* que « *Ce n'est pas l'immigration qui crée du dumping social, mais l'absence de droits !* ».

Oui, le monde du travail est rongé par les inégalités, le racisme, le sexisme, l'homophobie et les discriminations: Selon le baromètre 2018 de l'OIT : 38 % des personnes perçues comme noires ont été confrontées à des propos ou des comportements racistes au travail.

24 % des personnes homosexuelles ou bisexuelles déclarent avoir été victimes d'attitudes homophobes. Un taux qui monte à 40 % pour les hommes homosexuels ou bisexuels, qui voient notamment leurs carrières et leurs salaires amputés.

Eh oui, nous voulons la fin des discriminations et l'égalité des droits pour toutes, pour tous.

Vous me permettrez de saluer ici la lutte courageuse d'une jeune section syndicale CGT d'une entreprise logistique de Loire-Atlantique qui n'a pas hésité à agir par la grève pour protester contre des propos racistes contre un de leurs camarades et les faire cesser.

Face à l'offensive globale qui consiste à diviser les travailleurs-euses en les mettant toujours plus en concurrence, nous voulons agir sur deux champs complémentaires : la sécurisation des parcours au travail et la réduction du temps de travail lui-même.

La sécurité d'emploi et de formation telle que nous la proposons est un projet d'une portée aussi forte que fut la Sécurité sociale : un droit nouveau à la mobilité et à la formation dans la sécurité, sans perte de revenu. En protégeant les salarié-e-s, elle empêche qu'ils, qu'elles soient la première variable d'ajustement dans la course aux profits et aux dividendes. Elle permet à chacun de se réapproprier le travail, son travail, par la formation tout au long de la vie. Afin que le travail permette la construction personnelle et non uniquement le revenu alimentaire.

Nous voulons associer à ce droit nouveau des pouvoirs nouveaux pour les travailleurs et travailleuses pour peser, agir, décider concernant leur entreprise, son projet, ses choix de gestion, l'utilisation de l'argent.

Enfin, les congés payés, la Sécurité sociale, les retraites ont constitué des prises sur la plus-value et permis la rémunération du temps non travaillé. **En les défendant, en ouvrant à nouveau le chantier de la réduction du temps de travail avec la semaine de 32 heures, nous voulons reprendre l'offensive idéologique face aux néolibéraux.** L'accès accru aux loisirs, à la culture, à l'émancipation personnelle, dans et après le travail, grâce à la sécurisation des parcours professionnels et de formation. Voilà le dessein des communistes pour le travail. Il porte en lui les germes du dépassement du capitalisme. Non pour gagner son pain à la sueur de son front mais pour faire, de chaque individu, le producteur libre imaginé par Marx.

Nous assumons vouloir à la fois le travail émancipateur et l'accroissement des temps émancipés du travail.

Nous voulons nous confronter au travail dans toute sa réalité pour le transformer au service de tou-te-s et de chacun-e.

Nous pensons possible que l'entreprise devienne une communauté de travail fondée sur l'humain d'abord.

Nous rêvons avec Albert Camus « d'une société où ne régnera plus le juge mais le créateur qu'il soit travailleur ou intellectuel »... Et pourquoi pas les deux.

J'en viens à la dernière partie de ce rapport concernant l'état des lieux et les propositions que nous formulons pour y remédier.

Organisation, structuration : où en sommes-nous et comment agir ?

Concernant l'état des lieux en notre disposition, il est à ce jour partiel, alarmant et en trompe l'œil. Partiel, parce qu'il nous manque des informations pour plusieurs fédérations. Alarmant, si l'on s'en tient aux chiffres qui traduisent le recul qui a conduit le congrès à décider de ce CN pour un tournant nécessaire sur les entreprises. En trompe l'œil, parce qu'il ne dit pas tout de notre activité à l'entreprise ou en direction de celles-ci.

A ce jour, nous identifions 27 fédérations disposant d'un ou plusieurs responsables aux entreprises. 18 fédérations disposent de structures à l'entreprise, parmi lesquelles 25 sections. Il est plus difficile de faire le décompte des cellules qui revêtent des réalités diverses et sont bien souvent considérées comme en veille ou avec une activité réduite par les fédérations.

Bien sûr, la taille des fédérations, la question de la présence de permanents pour animer le travail des structures ne met pas tout le monde à égalité.

Idem pour la composition sociologique de l'emploi dans les départements.

Par exemple, on peut se féliciter du dynamisme de la section RATP rattachée à la fédération de Paris, mais l'entreprise elle-même n'est présente, de fait qu'en Ile-de-France.

Sans surprise, les cheminot·e·s comptent pratiquement la majeure partie des structures existantes suivis par les postier·e·s, les hospitalier·e·s, les salarié·e·s de la chimie ou encore des territoriaux, des enseignant·e·s, des portuaires...

Par ailleurs, plusieurs collectifs de communistes nationaux sont organisés en réseaux : cheminot·e·s, postier·e·s, travailleurs et travailleuses des IEG (industries électriques et gazières), de l'industrie aéronautique et spatiale, de la RATP (à partir de la section de Paris), des finances publiques... Sans oublier les commissions du Conseil national, sur les services publics, la santé ou encore sur la révolution informationnelle qui mobilise les travailleurs·euses de ces secteurs.

La situation dit l'ampleur de la tâche qui est devant nous. Mais cela ne doit pas cacher les efforts menés, les initiatives prises, les réussites.

De nombreuses fédérations nous ont dit leurs attentes vis-à-vis de ce CN pour aider à relancer une activité à l'entreprise.

D'autres ont lancé des expérimentations importantes.

Je pense à la fédération des Bouches-du-Rhône qui a relancé l'activité d'une section de cheminot·e·s qui a enregistré en un an 25 % d'adhésions supplémentaires et où deux

réseaux locaux ont été créés : l'un sur les questions de l'énergie, avec 40 camarades impliqué-e-s et un sur la pétrochimie avec une quinzaine de camarade.

Je pense à la fédération de l'Isère qui, à partir de la revue *Progressistes* a lancé un travail sur la question de l'énergie et du défi climatique en réussissant à faire travailler d'anciens universitaires membre du Parti et des salarié-e-s actuel-le-s du CEA. Par ailleurs, une bataille importante autour des services public a permis d'y renouer du lien avec les syndicats sur des batailles concrètes ce qui a permis de réaliser des adhésions, notamment à la CPAM.

Je pense à la Gironde qui est en train de créer un collectif de salarié-e-s de l'énergie après avoir réalisé 5 adhésions en 3 mois à EDF ou encore à l'expérimentation de coopération interdépartementale avec la fédération de Dordogne sur l'activité des cheminot-e-s et qui a permis de recréer un collectif de cheminot-e-s à Périgueux.

Je pense au Puy-de-Dôme qui publie un journal régulier à destination des entreprises à partir de dossiers locaux.

Je pense à la fédération de l'Oise qui a décidé d'engager un travail de fond lors de son dernier conseil départemental en préparation de ce CN, en désignant un responsable aux entreprises et en entreprenant un recensement de tous les grands lieux de travail du département et de le croiser avec un travail d'organisation.

Par ailleurs, nous sommes, sur l'ensemble du territoire, souvent en lien avec de nombreux syndicalistes et nos militant-e-s, nos élu-e-s, nos parlementaires sont parties prenantes d'une grande partie des luttes des salarié-e-s

Après l'échec du compromis historique en rejoignant la grève des ouvrier·s de Fiat contre l'avis du maire communiste de Turin et d'une partie des forces syndicales, le secrétaire général du PCI, Enrico Berlinguer, avait déclaré « *Quand les ouvriers sont sur la place, ne comptez pas sur moi pour rester à la fenêtre.* »

Et c'est ce que nous faisons le plus souvent avec un parti encore facilement perçu comme soutien naturel aux mobilisations sociales. Autre chose est de parvenir à dépasser le soutien, à agir dans l'entreprise, avec les salarié-e-s, en ouvrant d'autres champs revendicatifs et politiques.

En l'état, nous avons, avec Pascal Joly, concentré notre action sur une meilleure connaissance de l'existant et des forces organisées, mais surtout autour d'un travail d'organisation des réseaux à l'image du réseau des postier-e-s qui co-animera l'un des ateliers de cet après-midi.

En réunissant, à l'échelle du pays, des salarié-e-s d'un même secteur d'activité, en permettant leurs débats, leurs échanges, leurs décisions, leurs actions, nous pensons que ces réseaux pourront aider, dès que c'est possible, aux structurations locales nécessaires. Ils permettent de dépasser les obstacles liés à l'éclatement des sites de production, à l'allongement des trajets domicile-travail qui rendent la structuration locale parfois difficile voire décourageante.

Par ailleurs, les outils numériques nous permettent aujourd'hui des mails personnalisés à un ensemble de camarades d'une même profession, d'un même secteur d'activité... A condition que nos fichiers soient bien actualisés.

Je prends un exemple : si nous avons aujourd'hui des centaines de cheminot·e·s ou de postier·s référencé·e·s comme tel·le·s, nous peinons à dépasser la centaine pour les salarié·e·s de l'aéronautique ou de l'automobile. Bien souvent parce qu'ils ont écrit « ouvrier·e » ou « ingénieur·e » et pas leur secteur d'activité.

Puisque nous demandons un état stratège et agissant sur les grandes filières stratégiques, travaillons à la mise en réseau de communistes capables de produire et d'agir sur ces grandes filières. Le travail engagé par exemple sur le dossier General Electric où nous sommes actifs·ves et présent·e·s, si j'en crois les dernières éditions de *L'Est Républicain*, est un bon exemple de la nécessité d'une telle méthode.

Proposition numéro 1 donc : l'organisation, rien que l'organisation, toute l'organisation.

Soit une manière d'appeler solennellement le Parti dans son ensemble, ses militant·e·s comme ses directions à s'emparer de ce chantier.

Nous proposons de désigner dans chaque fédération un·e responsable de l'activité en direction des entreprises et du monde du travail, pour organiser notre activité en mettant en lien les communistes d'un même secteur d'activité afin de renforcer les réseaux nationaux de communistes à l'entreprise, de renforcer les cellules et sections d'entreprises existantes avec pour objectifs d'en créer de nouvelles.

Nous demandons à tous les responsables à l'organisation, dans toutes les structures de prendre le temps nécessaire à bien renseigner les fichiers de la Vie du Parti afin de gagner tous ensemble en efficacité.

Enfin, nous l'avons vu, des expérimentations innovantes sont possibles à partir de l'expertise locale et de la réalité des bassins de vie et d'emploi. Pas d'autre exclusive que ce qui fonctionne ! La commission Entreprises est disponible pour accompagner ce travail, pour aider à la mise en réseau et à la connaissance réciproque des expériences positives.

Deuxième proposition : des outils pour animer la bataille.

Nous voulons réaliser une publication trimestrielle sur l'activité à l'entreprise, permettant de synthétiser les expériences locales, des éléments chiffrés synthétiques utiles à l'action militante, des articles courts d'actualité.

Par ailleurs, nous proposons de travailler à la réalisation d'un livret militant et à la mise à disposition des camarades qui le souhaitent d'un module de formation court destiné à l'action à l'entreprise.

Troisième proposition : prioriser l'action à l'entreprise pour gagner la bataille des retraites. C'est à la porte des entreprises, dans les salles de pause, les cantines et les

restaurants d'entreprises que nous proposons d'agir prioritairement avec nos propositions parce que c'est là que se gagnera le rapport de force.

Et nous voulons faire de la spécificité de l'action à l'entreprise un enjeu de toutes nos campagnes, notamment la campagne permanente contre le coût du capital, décidée au congrès, ou celle pour une nouvelle industrialisation.

Réfléchissons à intervenir dans chaque lutte comme une force agissante, avec nos propositions et avec le souci permanent d'une méthode et d'un matériel efficaces sur les lieux de travail.

Quatrième proposition : faire du tour de France des entreprises du secrétaire national un point d'appui pour réunir et organiser les militant·e·s actifs·ves à l'entreprise. A Belfort sur le dossier brulant General Electric, à Gardanne avec les salarié·e·s de la centrale que le gouvernement veut fermer malgré les projets alternatifs de reconversion écologique, à Perpignan autour du train primeur avec des cheminot·e·s, des chef·fe·s d'entreprise, des salarié·e·s du bassin d'emploi, en Gironde avec les Getrag et les portuaires où plusieurs adhésions ont été réalisées, à Paris avec des travailleurs et travailleuses sans papiers pour exiger leur régularisation, bientôt en Isère avec les agent·e·s et usager·e·s des services publics, dans l'Allier dans une coopérative agricole où à Bridgestone dans le Pas-de-Calais... Le tour de France entamé par Fabien Roussel permet de mettre en débat nos propositions et de donner à voir, dans l'action, l'importance du travail que nous engageons.

Cinquième proposition : formaliser, par une rencontre annuelle avec les militant·e·s syndicaux·ales, la complémentarité d'action avec le monde syndical.

L'histoire du syndicalisme français, dans sa singularité, relève d'un rapport complexe au politique. Un premier constat : le décrochage progressif dans notre activité à l'entreprise s'installe en parallèle à une baisse des effectifs syndicaux et à des changements de nature dans la relation entre partis et syndicats. Ni syndicat bis, ni courroie de transmission d'aucune sorte, l'activité politique à l'entreprise doit aussi s'appuyer sur une écoute du monde syndical, de ses militant·e·s et sur la recherche de complémentarités nouvelles et respectueuses des espaces de souveraineté de chacun. Beaucoup de syndicalistes nous disent leur manque d'un espace de discussion politique au-delà de l'action syndicale. La réussite de la rencontre entre Fabien Roussel et les dirigeant·e·s syndicaux·ales à la fête de *l'Humanité* atteste d'ailleurs de cet intérêt. Et l'expertise syndicale est un apport essentiel sur les grands dossiers qui structurent nos territoires. Le Parti a besoin en son sein, dans ses directions, de nombreux syndicalistes, avec leur expérience des luttes et de la confrontation directe avec le capital. Enfin, nous percevons une disponibilité nouvelle depuis la loi Travail sur le besoin d'une action conjointe, politique et syndicale, pour enrayer le rouleau compresseur libéral et faire grandir les rapports de force nécessaires.

Je ne prends qu'un exemple avec la rencontre organisée régulièrement dans le Pas-de-Calais réunissant autour d'él·u·e·s communistes, en présence de la sénatrice communiste, des syndicalistes de plusieurs organisations syndicales pour aborder les dossiers chauds de leurs entreprises. Cela témoigne des potentialités à notre portée pour construire ces complémentarités nouvelles. Des rencontres avec l'ensemble des dirigeant·e·s des grandes

centrales syndicales sont en cours, ainsi qu'avec des responsables de fédérations syndicales sur les grands dossiers d'actualité.

Sixième proposition : engager un examen précis des groupes multinationaux et de leurs sous-traitants, leur situation, les enjeux de lutte nos forces, et rechercher les contacts possibles à l'échelle européenne et mondiale pour développer des actions convergentes et communes ainsi que sur l'exigence de l'organisation sous égide l'ONU d'une COP pour la justice fiscale et sociale. Nous avons vu l'extrême interdépendance du tissu entrepreneurial en France et dans le monde. Quand Ford ferme Blanquefort, l'entreprise supprime aussi des postes à la frontière allemande, mettant en difficulté des familles allemandes, mais aussi mosellanes. Mieux comprendre le fonctionnement de ces groupes, c'est mieux être utile aux salarié-e-s pour se défendre et porter un projet industriel alternatif. Et après notre plainte contre Bernard Arnault et l'action de longue haleine de nos groupes parlementaires contre l'évasion fiscale, la mise en débat et la bataille pour gagner une COP fiscale dans plusieurs pays constituerait un point d'appui considérable.

Septième proposition : organiser des auditions de représentants de partis communistes et de transformation sociale avec lesquels nous sommes en lien sur les 5 continents, sur leur analyse de des évolutions du monde du travail et leurs pratiques militantes et modes de structuration dans les entreprises. Tous sont confrontés à des réalités différentes mais tous sont confrontés aux mêmes difficultés à structurer des salarié-e-s sur les lieux de travail. Je pense à Akel qui expérimente la structuration de réseau ou encore au Parti communiste japonais qui utilise son journal, tiré à plusieurs millions d'exemplaires, pour s'adresser aux salarié-e-s sur leur lieu de travail. Nous voulons mettre à l'ordre du jour de nos rencontres avec les forces qui le souhaitent des échanges concernant ces expériences de structuration.

Huitième proposition : encourager au plan européen des initiatives et batailles politiques communes dans les cadres disponibles (PGE, GUE, Forum des gauches européennes) et au-delà, par exemple sur la protection sociale, la retraite, les salaires, etc. certaines pouvant déboucher sur des PPL défendues simultanément par nos forces dans plusieurs assemblées. La loi Travail a, par exemple, avec l'appui de la Commission européenne, été expérimentée dans plusieurs pays européens, notamment la Belgique où nos partenaires du PTB sont désormais représenté-e-s au Parlement. Nous pouvons imaginer et construire des campagnes communes, des propositions de loi présentées concomitamment dans plusieurs parlements.

Dernière proposition : une conférence nationale à l'automne 2020, préparée par des initiatives décentralisées dans les départements et les 13 grandes régions.

Vous l'aurez compris, ce CN n'est qu'une première étape. Nous voulons avancer tout au long de l'année, sur tout le territoire à la mise en œuvre des décisions proposées plus haut et franchir une nouvelle étape, l'an prochain, en réunissant une conférence nationale sur les enjeux du travail, des entreprises et de notre activité en direction des lieux de travail, à l'image de ce que nous avons réussi avec la convention sur l'industrie.

Il s'agira aussi d'avancer dans notre travail de production théorique, en travaillant à la mobilisation d'un grand nombre de communistes à partir du travail engagé par les

militant·e·s, les organisations du Parti, les commissions du Conseil national, de l'apport de nos revues, de la fondation Gabriel Péri et faisant appel à des syndicalistes, des chef·fe·s d'entreprise, des chercheurs... disponibles pour échanger avec nous.

A cet effet, un processus d'auditions sera mis en œuvre tout au long de l'année.

Un mot, enfin, pour remercier celles et ceux qui m'ont aidé à la préparation de ce Conseil national :

Pascal Joly, Fred Mellier et Nicolas Marchand avec qui nous travaillons régulièrement à l'animation de la commission entreprises ;

les camarades qui nous ont fait parvenir des contributions, la Vie du Parti, les commissions « Economie », « Droits des femmes et Féminisme », « International », « Révolution numérique », et plus particulièrement Fanny Chartier, Fred Boccara, Hélène Bidard, Pierre Laurent, Yann Le Pollotec, Delphine Miquel, Lydia Samarbakhsh.

Vous l'aurez compris, il ne s'agit pas là de conclure mais d'initier.

Initier ce travail de reconquête parce qu'il est consubstantiel avec l'ambition de relance du PCF. Si nous sommes conscient·e·s des difficultés qui demeurent, nous savons aussi la formidable richesse de notre force militante et les possibilités ouvertes par les expériences novatrices, récentes, nombreuses qui ne demandent qu'à être amplifiées et structurées.

Aussi je me permets d'associer Gramsci à notre appel à la mobilisation générale :

« Instruisons-nous, parce que nous aurons besoin de toute notre intelligence.

Agitons-nous, parce que nous aurons besoin de tout notre enthousiasme.

Organisons-nous, parce que nous aurons besoin de toute notre force. »