

Congrès CGT HOP 2026

DOCUMENT D'ORIENTATION



PREAMBULE :

➤ Un congrès c'est quoi ?

Un congrès est un moment important de la vie démocratique de la CGT. Il s'inscrit dans les principes de fonctionnement de l'organisation, dans les statuts confédéraux ainsi que dans les règles de vie et la charte vie syndicale qui lui sont annexés. Plus qu'un rendez-vous statutaire, le congrès est une opportunité pour créer les conditions du débat entre syndiqués autour de leurs préoccupations, leurs besoins et leurs attentes envers la CGT. C'est aussi le moment de définir les revendications et de préciser le cahier revendicatif. Le congrès est organisé tous les quatre ans en principe ou selon les modalités fixées par les statuts de l'organisation. Le congrès vise à faire le bilan de la mise en œuvre des décisions du congrès précédent et de ce qui a évolué dans le salariat et dans la CGT. Il doit décider des orientations de l'organisation pour les trois années à venir et élire une direction qui aura en charge d'animer l'activité et de mettre en œuvre les décisions prises. L'objet étant de favoriser une démocratie syndicale permettant à chaque adhérent CGT d'être partie prenante.

➤ Nous sommes à un moment de basculement !

La crise du capitalisme mondialisé s'aggrave chaque jour et produit toujours plus de dégâts sociaux et environnementaux. Pour garder la main tout en préservant au maximum les profits, le capital se radicalise.



Il se radicalise pour protéger ses intérêts, celui-ci n'hésite pas à se tourner vers l'extrême droite. Il ne reste plus grand monde pour croire au bienfait de ce système néolibéral ; pourtant nous ne parvenons pas à entrevoir, pour le moment, des forces progressistes passer à l'action à grande échelle. Cette crise provoque un déclassement d'une grande partie de la population : déclassement du travail qui ne paye plus, déclassement des services publics et de notre industrie délocalisée. La CGT hop n'est pas hermétique à cette situation. Et même si nous pouvons nous sentir protégé, chaque crise, chaque guerre, chaque réforme, chaque élection au niveau national est l'occasion pour notre direction de reprendre une partie de ce que nous avons obtenu.

Clairement ce contexte exige plus de nous : pour convaincre les salariés, pour convaincre les autres syndicats, pour affronter notre direction. Pour réaffirmer nos valeurs de solidarité entre les peuples et les travailleurs, de luttés contre les discriminations, d'une industrie qui prend soin de la terre et des travailleurs, nous devons être plus nombreux.

I. RENFORCER LA CGT HOP :

1. LE SYNDICAT ET SON FONCTIONNEMENT :

Depuis le dernier congrès, la CGT hop a revu son fonctionnement afin de libérer la parole avec plus de moments d'échange et de débat, et d'être ouvert vers les différents acteurs de notre entreprise (autres OS et direction) et les structures extérieures (CGT AF, fédération transport, ul, ud, ...).

Nous devons continuer sur ce chemin qui a amené plus de sérénité pour les acteurs de la CGT hop mais a aussi permis à chacun de pouvoir s'impliquer et prendre des responsabilités.

De plus, nous avons, et devons continuer à développer nos outils afin de pouvoir être efficaces dans nos différents mandats et fonctions.

Cette transformation semble réussie. En attestent nos élus CGT hop qui s'émancipent, la solidarité et le travail entre les différentes CGT sont bien là et notre avis compte !

Rappelle de notre fonctionnement :

- Un congrès tous les 4 ans
- Deux AG / an sauf l'année du congrès une seul AG
- Une réunion mensuelle en teams de la CE,
- Une trésorerie saine
- Le site internet
- Un service juridique
- Relations avec la cgt AF
- Relations avec les ul/ud et fédé transport



2. LES STATUTS :

- Lecture des statuts et approbation

3. LA SYNDICALISATION :

Pour que la CGT hop fasse du syndicalisme, nous devons être représentatifs ! Afin d'être autour de la table, d'être écoutés et respectés que ce soit auprès de la direction mais aussi des autres syndicats.

Pour exister et peser : « Il nous faut des syndiqués CGT ! »

Nous devons garantir une proximité avec tous les salariés afin que nos camarades soient entendus !

Les vieilles méthodes sont bonnes comme le tract, le débat, le terrain, ... Mais les nouvelles aussi comme les réseaux sociaux qui doivent être développés.

Oui les salariés et les camarades ne seront pas tout le temps d'accord avec la CGT et notre CGT, mais ils doivent être convaincus que la CGT sera toujours à leur côté ! Car la CGT Hop permet à chacun de pouvoir s'exprimer, le désaccord doit avoir sa place, c'est le débat !

Avoir des sympathisants et ou des adhérents, « Quoi qu'il en coûte ? »



Nous constatons des pratiques syndicales bien particulières lors de cette mandature afin de capter des voix aux prochaines élections. Devons-nous aussi vendre nos valeurs pour exister ?

Si le collège Ouvrier et TAM nous semble acquis, il nous faut conforter notre représentativité ! Pourquoi avons-nous réussi à Clermont-Ferrand et que des sites comme Nantes (siège) et Lyon (hangar) nous semble acquis par les autres

syndicats ?

La CGT Hop fait le constat de la faible syndicalisation sur le collège cadres, axe qui depuis notre dernier congrès est devenu prioritaire. C'est pourquoi nous avons entrepris différentes actions comme :

- ✓ Des rencontres extérieures ;
- ✓ Tracts spécifiques au cadre ;
- ✓ Bénévole-mètre ;

Au-delà de syndiquer des salariés cadres, nous devons présenter une liste cadre car cette population a des revendications qui méritent d'être entendues et défendues. Les nouvelles organisations du travail (télétravail, réunion, perte d'autonomie...) dégradent les conditions de travail. Les cadres, qui sont avant tout des salariés comme les autres, lorsqu'ils adhèrent aux valeurs de la CGT peuvent nous faire avancer collectivement.

La déception lors des dernières élections pro du collège PNC, mais la CGT PNC est bien présente ! Voilà l'intérêt et la force de la CGT hop, la solidarité du SOL au PNC a permis à nos représentants PNC d'avoir une représentativité et des moyens pour travailler.

Pour faire des adhérents, la CGT doit prendre en compte la spécificité des différents métiers que composent notre compagnie mais aussi des intérêts et attentes des différentes générations sans tomber dans le corporatisme absolu ! La CGT doit s'adapter ; mais dès qu'elle le peut, elle devra privilégier la convergence des luttes.

La syndicalisation doit être une préoccupation permanente de chaque militant. En partageant les objectifs de conquêtes sociales et d'émancipation des salariés, l'ensemble des militants de la CGT Hop se doit d'œuvrer chaque jour à la syndicalisation. Être plus nombreux afin d'être un syndicalisme de masse est essentiel pour poursuivre nos objectifs, accroître notre électorat et se donner les moyens d'un rapport de force conséquent permettant les conquêtes sociales que nous appelons de nos vœux. Plus nous serons nombreux et donc de masse, plus notre électorat sera grand, plus nous serons incontournables pour la direction de la compagnie dans ses choix stratégiques, plus nous aurons le pouvoir d'orienter les choix de celle-ci. Nous serons alors

hégémoniques et rien ne pourra se faire sans nous. C'est bien l'objectif essentiel que porte la CGT, prendre le pouvoir de décision sur notre travail.

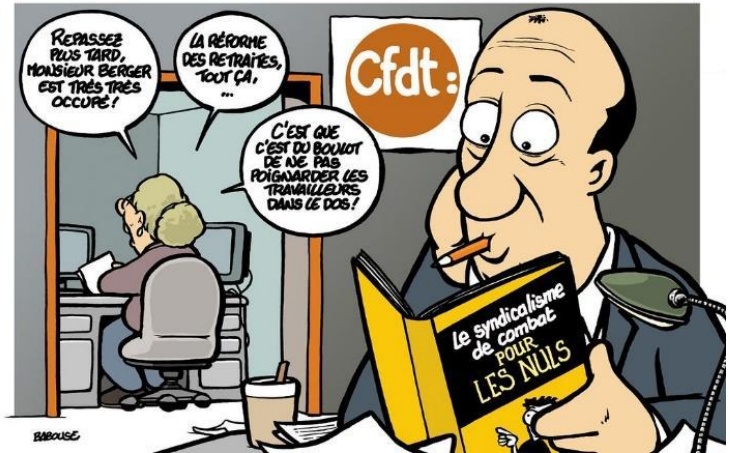
4. LA FORMATION :

Pour combattre notre ennemi, il faut s'armer ! Se former, c'est acquérir de nouvelles connaissances afin de remporter la bataille des idées, apprendre les différentes subtilités du code du travail et du fonctionnement de nos différentes instances.

Le parcours de formation de la CGT est riche et nous devons en profiter. Nous devons être curieux et ne pas craindre d'acquérir de nouvelles connaissances mais aussi de se mettre à jour. Les formations sont aussi des temps d'échanges avec d'autres militants, d'autres expériences qui nous enrichissent.

Il nous faut donc poursuivre cette orientation prise lors du dernier congrès :

- ✓ Former nos nouveaux représentants CGT
- ✓ Continuer à proposer et former nos représentants CGT
- ✓ Mettre en place une formation qui accueille et fait découvrir la CGT puis la proposer aux salariés, sympathisants et adhérents



5. LA VIE SYNDICALE :

- La CGT hop, chaque fois que cela est nécessaire met tout en œuvre pour agir avec ses camarades pour mener de façon commune les actions permettant de défendre les droits et intérêts des salariés.

« Le syndicat la base de toute la CGT ? »



La démocratie y est essentielle. Nous avons institutionnalisé nos débats en CE et en AG, ouvert les sujets dès que le besoin s'est fait sentir. Cette démarche était indispensable. Pourtant, pour pleins de raisons (éclatements des sites, éloignements des salariés de la culture syndicale, manque de temps des militants...), nous ne parvenons que de manière marginale à inclure les syndiqués dans nos décisions. L'activité de notre syndicat ne peut pas reposer sur un noyau d'élus à côté de syndiqués qui ne participent pas ou peu à la vie du syndicat.

Et pourtant nous y mettons des moyens :

- ✓ Des communications mensuelles
- ✓ Des groupes WA par site et ou service
- ✓ Des AG de salariés
- ✓ Permanences
- ✓ Réseaux sociaux

On s'efforcera, au travers de nos AG, à remédier à ce constat. Nous devons nous efforcer à aller au contact et développer la culture du débat !

- La CGT hop s'inscrit pleinement dans les valeurs humanistes, internationalistes et fraternelles de la CGT et fait de la lutte contre les idées racistes et fascistes une priorité. Les idées rétrogrades des politiques d'extrême droite étant intrinsèquement pro-capitalistes et contre les droits des travailleurs, la CGT hop lutte contre toute propagation de cette idéologie, qu'elle soit dans la société ou dans la compagnie.
- S'inscrire dans le cadre commun, la FD, les UL et UD : pour faire progresser le rapport de force nous avons intérêt à investir le champ professionnel avec la fédération transports et les actions locales, avec les UL et UD. Y être, c'est s'assurer de voir les intérêts des salariés de Hop défendus. C'est aussi l'occasion de partager nos pratiques : les directions ont très souvent les mêmes pratiques et nous pouvons gagner du temps et de l'énergie en s'inspirant des autres.
- Notre objectif est bien de convaincre tous les salariés : tous les salariés de hop, bien sûr toutes les catégories professionnelles confondues, ceux qui rejettent nos idées aussi. La culture du débat est une de nos forces. Les externes, les sous-traitants, les intérimaires sont autant de salariés qui peuvent aussi entendre nos idées, les partager et que l'on pourra mobiliser ici ou ailleurs.
- Prendre soin de l'orga et des militants : nous exigeons souvent beaucoup entre nous. Notre investissement ne repose pourtant que sur des convictions, le temps que l'entreprise veut bien nous accorder et pour certain sur notre temps personnel (bénévolat). Si nous devons garder à l'esprit ce que nous devons aux salariés et à l'orga, il est aussi important de permettre à chacun de trouver sa place. La qualité de nos échanges, en prenant soin de s'écouter et de débattre sereinement, est primordiale.
- Permettre l'investissement de tous et être plus vigilant envers les femmes dans l'orga et au bureau en particulier : en répondant aux revendications dans lesquelles se retrouvent les femmes, en veillant à articuler nos moments d'échanges avec les charges familiales qui reposent encore souvent sur les femmes, l'écriture inclusive mais pas que, doit faire l'objet d'un débat, en faisant de la lutte contre les VSS (violences sexistes et sexuelles) un enjeu majeur, nous pouvons permettre aux femmes de s'engager plus largement dans notre syndicat. La CGT hop doit se poser la question : quel est le frein à s'investir dans le syndicalisme ? Quels sont les attentes des jeunes ? Des femmes ? Des anciens ?
- « Qui fait quoi ? », les responsabilités doivent être partagées ! C'est pourquoi la CGT Hop fait évoluer ses statuts afin de répartir les responsabilités, le travail syndical, ... La CGT hop veille à ce que chacun ait des moyens. Chacun doit donc pleinement s'investir et ne pas être spectateur.
- La charte de l'élus cgt hop : (annexe)

II. Peser syndicalement pour transformer le travail :



1. LE TRAVAIL :

Le patronat œuvre à la financiarisation accrue du capitalisme et à la recherche permanente du profit maximum à court terme, ce qui provoque l'individualisation des organisations de travail, la casse des collectifs, la souffrance au travail et la précarité.

L'incapacité des entreprises à conduire des stratégies répondant aux besoins humains impose aux travailleuses et travailleurs de reprendre la main sur le sens et le contenu de leur travail.

Pour cela, ils et elles doivent disposer de nouveaux droits au travail, leur permettant de délibérer collectivement pour proposer des alternatives, partie intégrante d'un projet de société où le travail permet de se réaliser, de progresser et devient émancipateur.

Car face au capitalisme qui s'est mondialisé, il semble compliqué de défendre les intérêts des travailleurs en matière de condition de travail et de salaire. Aujourd'hui, le capitalisme a clairement réussi à infiltrer tous les politiques de tous les états pour mettre en concurrence les salariés. Imaginez que tous les salariés aient les mêmes droits, les mêmes conditions de travail et le même salaire, ...

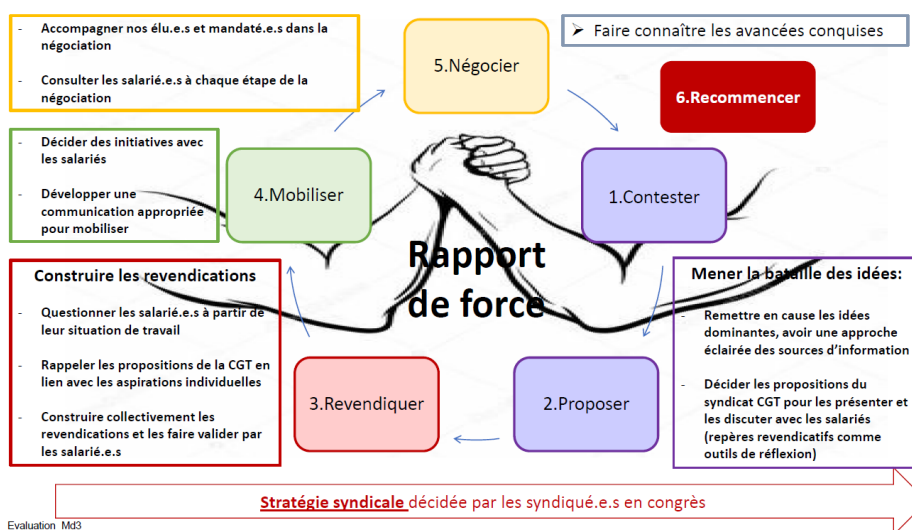
Quel serait la variable d'ajustement ?

Dans ce monde quel est donc la place du travailleur ? A notre échelle que pouvons-nous faire ?

La CGT hop n'est pas contre le travail ! Tous les salariés ont le droit de s'émanciper dans le travail. C'est pourquoi la CGT donne du sens au travail.

Il nous faut faire parler les travailleurs pour construire nos revendications !

2. CONSTRUIRE LE RAPPORT DE FORCE :



Être représentatif et gagner les élections !

Pour y arriver, il nous semble indispensable que le syndicat soit bien structuré et soutenu par ses adhérents. Comme le dit le slogan : « la CGT sa force, c'est vous ! »

Car le 1^{er} rapport de force, c'est bien le représentant du personnel CGT. Mais il lui faut une tribune !

Les élections pros doivent nous permettre de conquérir

cette représentativité afin de participer aux négociations et l'obtention de sièges en cse afin d'y participer, ainsi qu'à ses commissions.

Ces instances nous permettront de faire notre propagande, revendiquer, participer à la bataille des idées, changer l'organisation du travail et vendre notre force de travail la plus chère possible.

3. PLAN D'ACTION SYNDICAL :

Extrait du doc d'orientation cgt 54 ème congrès :



L'industrie est un pilier fondamental pour répondre aux besoins des populations et financer notre modèle social. Elle structure les territoires, génère des emplois qualifiés et constitue un levier essentiel pour l'innovation et la souveraineté alimentaire, énergétique, en matière de santé...

Pourtant, depuis plusieurs décennies, elle subit une pression croissante liée à la globalisation des échanges, et une désindustrialisation à laquelle il est essentiel de remédier.

Dans la vision financière et spéculative de notre économie, les actionnaires prévalent, au détriment des investissements et des besoins sociaux : le montant des dividendes versées par les grandes entreprises du CAC 40 atteint des records chaque année, et le taux de dividendes distribués est plus élevé en France qu'ailleurs en Europe.

La CGT ambitionne de sauvegarder et, plus encore, renforcer l'emploi, tout en transformant les modes de production afin de les décarboner, de les rendre respectueux de la nature, économes en ressources et qu'ils répondent aux besoins essentiels des populations (énergie, eau, habitat, santé, transports, alimentation, communication...).

Pour développer des alternatives aux procédés polluants, améliorer l'efficacité énergétique et concevoir des matériaux durables, des investissements massifs doivent être engagés d'urgence dans la recherche et l'innovation publique. De même, le renforcement des organismes publics de recherche est indispensable.

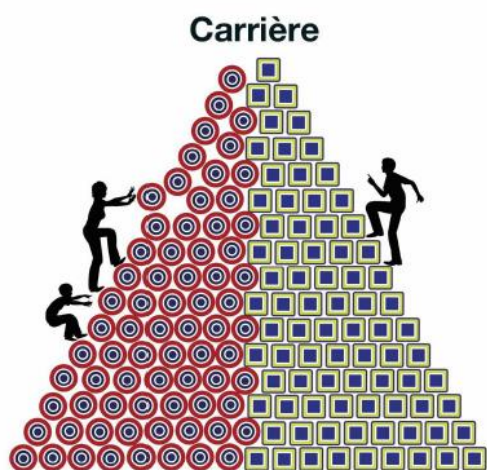
La transition écologique n'aura pas lieu sans les travailleurs, qui sont d'ailleurs les premières victimes des pratiques polluantes et pathogènes des entreprises. Seule leur implication permettra de mettre en cohérence les objectifs sociaux, environnementaux et de protection des emplois.

La cgt hop doit donner la parole aux femmes et aux hommes sur ce qu'ils ont en commun : le travail !

Investir le travail appelle une activité de proximité qui permet de resserrer les liens avec les salariés et de redynamiser l'action syndicale. C'est pourquoi les listes électorales sont la représentation de l'ensemble de nos bases et de nos métiers. Cette organisation doit faciliter le travail de la CGT hop afin de garantir l'intérêt des travailleurs, sans qui, la création de richesse ne serait pas possible dans le système capitaliste.

Une CGT hop sur le terrain ! En effet, nous avons et devons continuer à construire nos revendications et les lister dans le « cahier de revendications ».

La CGT hop s'engage donc à défendre les intérêts des salariés et revendiquer :



nvo

- **Conditions de travail :**

- ✓ Semaine de 4 jours pour les administratifs
- ✓ Reconnaissance de toute forme de pénibilité par la rémunération ou sa suppression et des plannings adaptés
- ✓ Dispositif fin de carrière et le retour de la retraite à 60 ans
- ✓ Améliorer les conditions de travail sur site et en télétravail
- ✓ Faire respecter le temps de travail
- ✓ Egalité pro entre les femmes et les hommes, égalité des droits des personnes en situation de

handicap, émancipation et lutte contre les discriminations de toutes les formes

- ✓ Qualité planning PNC (amplitude après levé tôt, respect DDA rotation courte ou longue, échange planning, retour sec après nuit courte, chambre hotel avant les RPL, repos compensatoire)
- ✓ Billet GP : validité du billet médaille supérieur à 1 ans et quota billets pour les enfant de plus de 26 ans comme AF

- **Salaires :**

- ✓ Vendre la force de travail le plus cher possible
- ✓ Répondre aux spécificités métier et faire converger les revendications
- ✓ Egalité des salaires entre les femmes et les hommes,
- ✓ Extension de la grille de salaire PNC au delà de 30 ans

- **Emploi :**

- ✓ Embaucher afin de mieux organiser le travail et lutter contre les emplois précaires
- ✓ Favoriser l'évolution professionnelle et les mobilités internes
- ✓ Revendiquer une stratégie et une vision pour notre avenir au sein du groupe

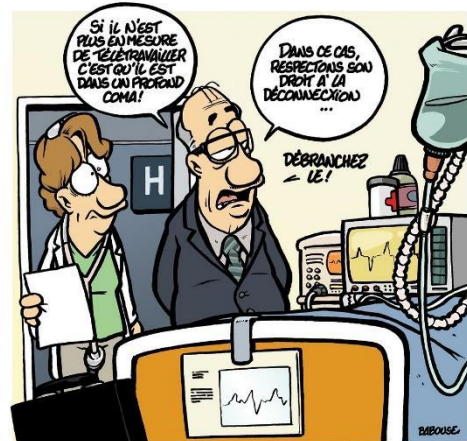
- **La santé :** Mutuelle, se soigner selon ses besoins, cotiser selon ses moyens.

C'est avec ce principe que notre camarade métallurgiste Ambroise Croizat a érigé la sécurité sociale à bout de bras avec l'ensemble des militants CGT. Ce principe a permis dans une France exsangue de sortir la population de la maladie et de la misère. La CGT hop agit pour que ce principe de « cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins » prenne corps au sein de la mutuelle MNPAF.

La CGT hop doit faire de cette élection mutuelle un enjeu de conquête pour le prochain scrutin.

La mutuelle des personnels hop doit être la même pour tous ! Les plus riches ne doivent pas être les mieux remboursés par le biais d'options payantes. Les remboursements doivent être améliorés et les restes à charges réduits.

La CGT hop se prononce pour une mutuelle égalitaire sans option. La CGT hop agit pour une prise en charge intégrale des soins avec zéro reste à charge.



- **Transformer notre organisation du travail**

En lien avec la branche transport aérien, la CGT hop continuera sa bataille contre tous les modèles de dumping social, notamment en exigeant la préservation et l'application du droit social et fiscal français pour les personnels et les compagnies aériennes basées en France. Les droits de trafic pour les compagnies aériennes étrangères basées en France ne devraient être accordés que dans ce cadre-là. Elle continuera également sa bataille contre l'attribution de créneaux aux compagnies du Golfe qui cannibalisent le secteur aérien mondial. Ces compagnies nationales, massivement soutenues par les pétrodollars des Emirats, ne paient pas de taxes aéroportuaires, ne paient pas le pétrole au même prix que les autres compagnies aériennes et possèdent un accès facilité aux capitaux pour leur développement. La CGT hop exige une



nationalisation par l'Etat français pour préserver les intérêts d'Air France et de HOP qui possède un poids économique non négligeable dans l'économie française (1,9 % du PIB d'après l'étude Casteran 2024).

La CGT hop exige que l'Etat présent au capital d'Air France utilise sa position pour exiger que des politiques sociales de préservation des emplois soient menées au sein de la compagnie. Le transfert des compétences vers le niveau européen, dans les régions, ou vers des organisations privés (ex : contrôle, surveillance, certification...) est un levier pour supprimer le service public. Cela s'inscrit dans le cadre des politiques libérales de l'Union Européenne et des gouvernements, eux-mêmes au service des employeurs et des actionnaires.

La CGT hop doit se faire accompagner afin d'agir et revendiquer auprès des services publics pour :

- ✓ L'application de la législation française dans son intégralité à tous les personnels et toutes les compagnies aériennes qui ont une base d'exploitation en France (la base d'affectation des personnels navigants doit être obligatoirement rattachée à une base d'exploitation).
- ✓ La définition des normes françaises en matière d'assistance en escale (salariés/avions, temps d'intervention)
- ✓ L'arrêt total des aides financières sous quelque forme que ce soit envers les compagnies qui ne respectent pas la législation sociale et fiscale française notamment pour les cotisations sociales, les retraites, taxes parafiscales, le temps de travail et le respect du droit syndical.
- ✓ Le renforcement de la législation française et européenne du contrôle en matière de droit social.
- ✓ L'arrêt des sous-traitances et l'intégration chez les gestionnaires d'aéroports ou les compagnies aériennes des personnels d'assistance au sol (piste et passage).
- ✓ L'ouverture des négociations dans la CCNTA pour des annexes PNC et PNT. Des concertations systématiques avec les syndicats représentatifs de la branche transport aérien en préalable aux positions de l'état Français ainsi que pour le suivi et les révisions sur les réglementations et directives européennes.



III. Stratégie de luttes :

Extrait du doc d'orientation cgt AF 10^{ème} congrès :

- La CGT Air France continue d'affirmer que toutes activités du groupe Air France doivent être traitées par des salariés Air France. Cela implique l'intégration des salariés du groupe Air France au sein d'Air France dans le but d'un mieux disant social. Afin de stopper la concurrence des salariés intragroupe, la CGT Air France Travaillera à l'établissement d'un contrat unique Air France pour tous les salariés du groupe. La CGT Air France continuera de mener le combat pour le maintien et le développement d'une activité court-courrier et moyen-courrier aux couleurs d'Air France, deux secteurs dans la ligne de mire de la direction.
- La CGT Air France, chaque fois que cela est nécessaire met tout en œuvre pour agir avec ses camarades CGT de HOP ! et Transavia pour mener de façon commune les actions permettant de défendre les droits et intérêts communs aux salariés du groupe Air France. Il en va de même pour gagner les revendications communes aux salariés du groupe Air France.
- L'écèlement de la compagnie HOP ainsi que le développement à marche forcée de Transavia au détriment d'Air France modifient en profondeur la structure du groupe. Le déplaçonnement du nombre de coque Transavia et l'abandon de lignes AF, nous incite à mener une lutte de front avec les camarades CGT de Hop ! et de Transavia. La CGT se doit d'être présente au sein de ces entreprises filiales afin d'organiser les salariés et ainsi contrer le dumping social intra groupe. La CGT Air France exige l'arrêt du processus de cannibalisation et de division des réseaux CC et MC et revendique l'intégration des salariés de HOP dont le périmètre d'activité se réduit au fil des exercices.
- La CGT AF : Le développement de nos relations à porter ses fruits. A plusieurs reprises nous avons travaillé ensemble, comme sur les élections mutuelles, le Comité De Groupe Français et du Conseil d'Administration AF. De plus, la CGT AF dans nos moments les plus difficiles, a toujours su faire preuve de solidarité et de fraternité. Nous ne pouvons faire sans la CGT AF pour défendre l'activité, le développement et nos intérêts. Ce lien doit se poursuivre et se consolider, nous devons planifier des points de rencontre afin d'apprendre à nous connaître, mettre en place une stratégie commune et créer un rapport de force commun.
- Cela commence par : Sommes-nous d'accord pour une intégration de HOP au sein d'AF, revendication portée par nos camarades de la CGT AF. Cela soulève plusieurs points, affirmations et interrogations :
- Maintien de tous les emplois sur les sites Hop existants.
- Qu'entend-on par un contrat unique ? les conditions de travail, la rémunération et l'ancienneté. Le principe est de tendre vers un contrat social favorable aux salariés qu'il soit issu de AF ou de Hop.
- La position des salariés de Hop devra être entendues et débattues



1. S'ORGANISER POUR CONSTRUIRE LE RAPPORT DE FORCE :

La CGT hop considère le lieu de travail comme le lieu de l'antagonisme et de l'affrontement Capital/Travail. A ce titre, la CGT hop considère le rapport de force comme l'élément à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction sur les revendications portées par le syndicat. Pour obtenir ce rapport de force, la CGT hop usera autant que nécessaire du droit constitutionnel qu'est le droit de grève. La CGT hop inscrit son action dans un syndicalisme de lutte de classe et de masse.

2. RELATION :

La CGT hop, chaque fois que cela est nécessaire met tout en œuvre pour agir avec ses camarades CGT d'Air France, la fédération transports, les UL et UD pour mener de façon commune les actions permettant de défendre les droits et intérêts communs aux salariés du groupe Air France. Il en va de même pour gagner les revendications communes aux salariés du groupe Air France et les revendications nationales.

- Fédération Transport : En participant au dernier congrès et en impliquant un de nos camarades au sein de la CE, nous avons envoyé un signal que notre CGT s'ouvre et s'investit dans les travaux de notre fédération. La fédération à plusieurs reprises a montré sa solidarité :
 - ✓ 3 Mandats avec des moyens pour les PNC ;
 - ✓ Accompagnement financier dans la procédure juridique contre le SNPL & HOP sur le périmètre d'activité de HOP ;
 - ✓ Dossier sur l'alternance PNC ;
- Union Local & Union Départemental : Plusieurs de nos camarades s'investissent sur leur territoire. Cela fait aussi partie de l'émancipation syndicale et de la continuité du militantisme pour combattre le capitalisme et défendre les intérêts des travailleurs. C'est aussi nouer des liens fraternels et une solidarité entre syndicats qui permet de créer un rapport de force.



- Les autres syndicats au sein de HOP : Bien que la CGT hop semble être éloignée des autres OS dans la façon de pratiquer le syndicalisme, la bataille des idées et des revendications (exemple le PERO, la NAO et la mutuelle), notre CGT est respectée et attendue. Un fait qui a surpris est la poussée extérieure pour aller prendre le poste de secrétaire du CSE. Notre nouvelle façon de fonctionner, neutralité (pas d'alliance syndicale au CSE) afin de privilégier notre liberté de penser a payé. Ceux qui pensaient que nous avions fait de nouvelles alliances constatent depuis peu que non, nous sommes dans le respect de chacun, le respect et l'application du code du travail et la défense de celui-ci. De plus, malgré nos différences syndicales, nous ne devons pas avoir peur de débattre avec les autres et travailler avec dès que cela nous semble possible. Les intersyndicales ont très souvent gagné face à la direction et les salariés semblent sensibles et plus mobilisables dans ce type d'union, même si celle-ci semble très vite éphémère.



- Au sol, avec les PNC, avec les PNT : sur quels sujets cela peut être pertinent ? Nos revendications avec celles des PNT nous semblent tellement éloignées que la convergence paraît impossible. A part peut-être lors de PSE... Construire un rapport de force avec les autres OS, PS et PNC envoie un message fort à la direction.

Notre division facilite leur travail au détriment des salariés. Sans être d'accord sur tout, nous pouvons trouver des revendications communes. Lorsque ce ne sera pas possible, nous devons le reconnaître et prendre nos responsabilités.

3. LA COMMUNICATION, OUTIL DE MOBILISATION DES SALARIES :



Les supports de communication sont choisis en fonction du public visé. Le message sera présenté différemment en fonction du support retenu (un tract, un post sur un réseau social, une intervention orale avec les salariés).

Pour la communication écrite, il est indispensable de prendre en compte les obligations légales pour éviter de ternir l'image du syndicat.



Par la communication, nous donnons du sens politique, de la hauteur, des éléments de compréhension du monde et des stratégies du capital. Chaque tract distribué, chaque débat organisé est un pas supplémentaire vers l'émancipation des travailleurs et travailleuses.

La diffusion de nos idées, de nos propositions, de nos analyses doit, avant tout, passer par la rencontre directe avec les travailleurs et travailleuses.

Une communication locale et verbale sera toujours plus efficace que des diffusions de tracts généralistes, car le lien entre préoccupations immédiates et enjeux nationaux et interprofessionnels pourra y être fait.

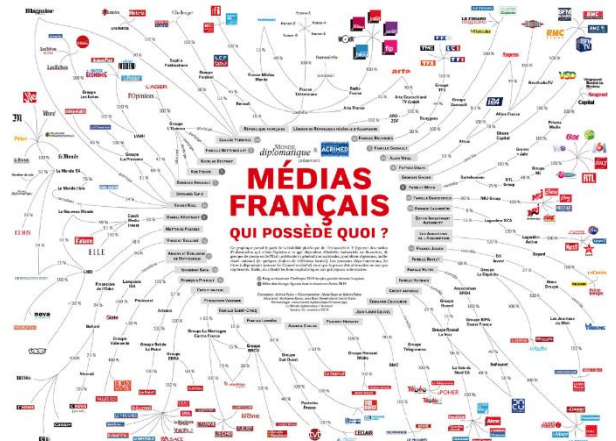
L'organisation du débat, quelle que soit sa forme, sur le lieu de travail et de vie doit donc être privilégiée.

Le rôle des syndiqués et syndiquées reste un élément primordial dans le rayonnement de la démarche CGT pour une meilleure bataille idéologique et un meilleur rapport de force.

La communication nous permet aussi de développer le goût du débat, du collectif. Cela passe par l'innovation de nos outils de débat et de communication ; les diversifier, sans opposer les formes d'hier et d'aujourd'hui, faire de nos débats des moments collectifs conviviaux.

Ce sont tous ces éléments qui font de la communication un outil central dans la mobilisation des salariés.

- Nos outils :
 - ✓ Tract
 - ✓ Site internet
 - ✓ Dialogue/Débat
 - ✓ Facebook
- A développer :
 - ✓ La vidéo
 - ✓ Réseaux sociaux



4. LA CULTURE DE LA GRÈVE :

Profiter des journées interprofessionnelles pour rappeler nos revendications dans l'entreprise. Si nous parvenons à faire le lien entre ces journées et nos actions en interne, cela peut permettre aux salariés d'adhérer plus facilement à notre discours.

Pour les retraites, cela peut réaffirmer nos revendications sur les dispositifs de fin de carrières.

Pour le budget du gouvernement, cela peut être la répartition des salaires avec les exonérations de taxes et les aides publiques aux entreprises.

Impliquer les syndiqués dans nos décisions et leur donner un rôle lors de ces moments forts peut aussi permettre de voir mobiliser plus largement.

La grève est un droit !

Le droit de grève a ceci de particulier qu'il s'agit d'un droit de désobéir, d'un droit à la révolte, d'un droit à la résistance reconnu par la Constitution mais aussi par des textes communautaires. Le droit de grève est l'un des principaux contre-pouvoirs à la disposition des salariés. C'est pourquoi il est régulièrement remis en cause par le patronat qui cherche sans cesse à le restreindre voire à l'interdire. Ce droit est souvent l'ultime recours pour obliger un employeur ou un gouvernement à s'asseoir à la table des négociations et à ouvrir des discussions.



La lutte autour de ce droit se poursuit aujourd'hui par notre action contre les réquisitions de grévistes, par les actions judiciaires visant l'obtention de décisions de justice positives, et surtout par l'utilisation de « *ce droit qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas* ».

La loi Diard finalement un allié ?

A plusieurs reprises, la CGT a constaté la peur de la direction d'un mouvement de grève massif. Les déclarations de grève ont à elles seules remis la direction autour de la table des négociations avec un changement de stratégie afin d'éviter la grève. Incroyable mais nous avons obtenu des avancées sans faire grève et uniquement par la menace (déclaration d'intention de faire grève).



LES MODES D'ACTIONS :

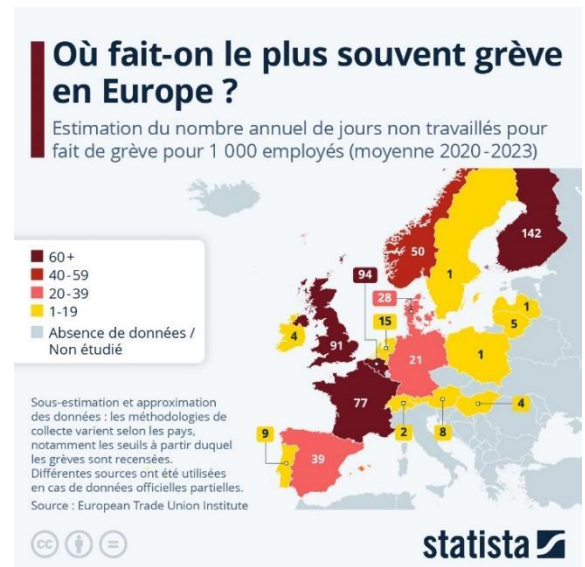
- **La pétition** : une pétition signée massivement peut-elle avoir un impact ? et sur quel sujet ?

Pour protester contre la dégradation des conditions de travail dans un service par ex, une pétition peut être signée par beaucoup de salariés d'autres services qui pourraient se sentir concernés à l'avenir. Typiquement sur l'annualisation du temps de travail, proposer une pétition à l'ensemble des salariés peut être un point d'appui dans nos négos.

- **Une bonne communication avec des tracts et des diffusions auprès des salariés**
- **La caisse de grève** : Comme partout ailleurs, les luttes catégorielles sont de plus en plus plébiscitées par les salariés. Chaque service qui peut bloquer l'activité se sent plus légitime que l'autre à revendiquer et faire valoir ses spécificités. Il ne s'agit pas d'opposer les salariés entre eux mais bien de rappeler que c'est ensemble que nous pourrions faire avancer nos idées. Il ne s'agit pas non plus de nous couper des services qui ont su se mobiliser par le passé et être à l'avant-garde des mouvements... Nous savons que les grèves de solidarité ne fonctionnent pas ou peu. Chacune et chacun doit pouvoir y trouver son compte pour s'inscrire dans un mouvement. Les caisses de grèves peuvent être un outil pour compenser les difficultés à mobiliser dans certains secteurs, mais nous ne

devons pas généraliser la grève par procuration. Pour autant notre discours doit être clair : nos revendications doivent toucher l'ensemble des travailleurs.

- **Débrayage :** Il est de plus en plus difficile de convaincre nos camarades de faire la grève de façon journalière et répétée. Protéger notre confort de vie semble plus important que de conquérir de nouveaux droits et de les défendre. Car oui faire grève c'est cesser de travailler et donc ne pas être rémunéré. Mais c'est aussi bloquer l'outil industriel qui ne pourra ramener « le profit ». C'est pourquoi, le débrayage doit permettre de motiver nos camarades et collègues à lutter collectivement pour défendre et acquérir de nouvelles conquêtes sociales.
- **Manifestation :** Manifester c'est exprimer son désaccord ! C'est aussi un moment pour profiter d'échanger avec les camarades, sympathisants et collègues sur nos idées, nos désaccords et sur le pourquoi de la syndicalisation. Les moments de solidarité et de fraternité sont de plus en plus rares dans le monde professionnel ; la manifestation doit permettre de recréer ce lien entre les travailleurs au sein de Hop et à l'extérieur lors des mobilisations interprofessionnelles.



Conclusion :

La Confédération Générale du Travail HOP est ouverte à tous les salariés, femmes, hommes et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Notre but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, nous combattons l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde notre caractère de masse et de classe.

L'action syndicale revêtant des formes diverses pouvant aller jusqu'à la grève décidée par les salariés eux-mêmes, la CGT agit pour que le droit de grève, liberté fondamentale, ne soit pas remis en cause par quelque disposition que ce soit.

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salariés. Nous contribuerons à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes.

Nous militons en faveur des droits de la femme, de l'homme et de la paix. La cgt hop intervient sur les problèmes de société et d'environnement à partir des principes qu'elle affirme et de l'intérêt des salariés.

