



# Résolution 3

## Unité syndicale et action ouvrière : contre la recomposition, pour le développement du syndicalisme de lutte

### Préambule

Le syndicalisme traverse une période de fragilisation profonde. La faiblesse du taux de syndicalisation, l'éparpillement des forces militantes, la dégradation des collectifs de travail, la précarisation, la fragmentation croissante du salariat et l'éloignement entre organisations et salarié-es pèsent directement sur notre capacité à construire un rapport de force durable face au patronat et aux gouvernements successifs.

Dans ce contexte, la question de l'unité syndicale revient régulièrement dans le débat, souvent présentée comme une évidence. Pour notre Union fédérale, il faut au contraire réaffirmer une ligne claire : l'unité n'est ni un slogan, ni une posture morale, ni un horizon abstrait. Elle est une arme dans la lutte. Elle n'a de sens que si elle permet de construire un rapport de force à la hauteur des attaques patronales et gouvernementales, de faire progresser l'organisation des travailleurs et travailleuses, et de renforcer leur capacité d'intervention collective.

La question de l'unité ne peut donc être pensée sérieusement qu'à partir de l'histoire du mouvement ouvrier, de la structuration conflictuelle du syndicalisme, des scissions, des tentatives de réunification, des débats sur l'action directe, sur la négociation, sur l'indépendance syndicale, et sur le rapport entre l'organisation et la lutte. Elle doit également être pensée à partir de notre situation présente, des impasses du syndicalisme institutionnalisé, des difficultés spécifiques du développement dans le secteur privé, et de la nécessité de renforcer un syndicalisme de lutte ancré dans le réel. C'est dans cet esprit que ce projet de résolution a été travaillé par plusieurs camarades (Francky, Florent, Marc Julien) en lien avec le CASI.

### I. L'unité syndicale ne peut être pensée hors de l'histoire du mouvement ouvrier

1.1 L'histoire du mouvement ouvrier montre que l'unité n'a jamais été une donnée naturelle, stable ou permanente. Elle s'est construite dans les luttes, dans les rapports de force, dans les moments d'affrontement avec le patronat et l'État, et non dans des constructions d'appareils abstraites. Elle a toujours été travaillée par des contradictions, des tensions et des affrontements de lignes. La question de l'unité est donc inséparable de celle de la stratégie, des pratiques syndicales, du rapport à la conflictualité et du rôle même du syndicat.



1.2 Les grandes séquences de mobilisations du mouvement ouvrier, de 1936 à 1968, puis 1995, rappellent que les avancées sociales majeures ont reposé sur des dynamiques d'unité issues du terrain, portées par des grèves massives, des occupations, des formes d'auto-organisation et une pression directe exercée par les travailleurs et travailleuses eux-mêmes. Ces moments d'unité réelle ne sont pas nés de fusions organisationnelles. Ils sont nés de la convergence concrète des luttes, de la montée du rapport de force et de la capacité du salariat à agir collectivement.

1.3 Inversement, l'histoire du mouvement ouvrier est traversée par des scissions, des recompositions, des réunifications partielles et des affrontements durables entre orientations stratégiques. Ces ruptures ne relèvent pas de simples accidents de parcours. Elles expriment des divergences profondes sur le rôle du syndicalisme, sur son rapport au pouvoir, sur la place de la négociation, sur le degré de conflictualité assumé, sur la question de l'indépendance syndicale et sur le lien entre défense immédiate et transformation sociale.

1.4 La création de la Confédération générale du travail en 1895, au congrès de Limoges, marque une première tentative d'unification du syndicalisme sur une base de classe. Mais cette unité initiale est, dès l'origine, traversée par des tensions fortes entre différentes conceptions : syndicalisme révolutionnaire, syndicalisme réformiste, rapport aux partis politiques, rapport à la République, rapport à la grève et à l'action directe.

1.5 Le congrès d'Amiens de 1906, avec l'adoption de la Charte d'Amiens, tente de stabiliser cette tension en affirmant l'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des partis et en posant la double fonction du syndicat : défendre les intérêts immédiats des travailleurs et travailleuses tout en préparant leur émancipation intégrale. Cette référence conserve aujourd'hui encore une portée décisive. Elle affirme que le syndicat n'a pas à subordonner son activité à un agenda politique extérieur. Elle rappelle que l'organisation du salariat sur le terrain du travail et de la lutte constitue le cœur de son rôle historique.

1.6 Mais cette unité ne résiste pas aux bouleversements politiques et sociaux du XXe siècle. La révolution russe, la montée du communisme organisé, les débats sur l'Internationale, le rapport au réformisme et à la révolution, viennent fracturer durablement le mouvement syndical. En 1921, la scission donne naissance à la CGTU, issue des débats liés à la révolution russe, à l'Internationale syndicale rouge et au rapport au communisme. Deux CGT coexistent alors. Cette coexistence ne traduit pas seulement une concurrence d'appareils ; elle exprime une division stratégique profonde sur la nature du syndicalisme, sur son rapport au parti et sur sa place dans le processus révolutionnaire.

1.7 Parallèlement, le courant anarcho-syndicaliste se structure de manière autonome, notamment à travers la CGT-SR, liée à l'Association internationale des travailleurs. Cette expérience, trop souvent reléguée à la marge dans les récits plus institutionnels du mouvement ouvrier, est pourtant essentielle pour comprendre toute une tradition du syndicalisme de lutte. Elle affirme une rupture nette avec toute forme d'institutionnalisation du syndicalisme et avec toute subordination à des structures politiques extérieures. Elle revendique l'action directe, la grève générale, le fédéralisme, la démocratie directe, le mandatement et l'auto-organisation comme principes centraux du syndicalisme révolutionnaire.

1.8 À travers ces débats, ce sont en réalité plusieurs conceptions qui s'opposent : un syndicalisme conçu comme outil d'auto-organisation de classe ; un syndicalisme pensé comme partenaire de négociation ; un syndicalisme rattaché à une orientation politique extérieure ; un syndicalisme d'émancipation fondé sur la capacité des travailleurs et travailleuses à agir par eux-mêmes.

1.9 La réunification de 1936 entre CGT et CGTU intervient dans un contexte exceptionnel de montée du fascisme en Europe. Elle s'appuie aussi sur l'extension des luttes, sous la pression du mouvement social, de la vague de grèves et des occupations et dans le cadre plus large du Front populaire. Elle ne résout pas pour autant les divergences de fond. Ce sont les grèves elles-mêmes, l'irruption des travailleurs et travailleuses dans la lutte, la puissance du mouvement social, qui produisent l'unité réelle bien davantage que la réunification organisationnelle. L'histoire de 1936 montre donc moins la force d'une unité d'appareil que celle d'une unité produite par le mouvement lui-même.

1.10 Après la Seconde Guerre mondiale, une nouvelle scission majeure intervient en 1947 avec la création de Force ouvrière (« CGT-FO » de son vrai nom), financée en partie par les USA. Là encore, la rupture s'inscrit certes dans le contexte de la guerre froide et de la soumission de la majorité de la CGT à l'URSS, mais elle porte aussi sur des désaccords de fond concernant l'indépendance syndicale, le rapport au Parti communiste, la place de l'appareil syndical, le rapport à l'État et aux institutions. La scission ne tombe pas du ciel : elle traduit à nouveau des divergences profondes sur la nature et le rôle du syndicalisme. Les courants réformistes et syndicalistes chrétiens en sont aussi une illustration, à travers la CFTC.

1.11 Ces différentes séquences montrent que l'unité syndicale n'a jamais été une construction linéaire ou pacifiée. Elle est toujours traversée par des conflits de lignes, des oppositions sur les pratiques, des conceptions divergentes de la lutte, de l'organisation, de la négociation, de l'autonomie ouvrière et du rôle historique du syndicat. Elles montrent surtout que les tentatives d'unification organisationnelle n'ont jamais permis de dépasser durablement ces contradictions. Tout au plus les ont-elles déplacées, recouvertes provisoirement, ou réorganisées.

1.12 Les différentes internationales ouvrières, qu'elles soient socialistes, communistes ou anarcho-syndicalistes, ont elles aussi été traversées par des divisions profondes portant sur la stratégie, sur le rapport entre syndicat et parti, sur la grève générale, sur l'insurrection, sur l'institutionnalisation ou sur le parlementarisme. Là encore, l'unité ne s'est jamais maintenue par simple addition de forces ou par proclamation d'un cadre commun. Elle a toujours dépendu du contenu politique, des pratiques effectives et des objectifs poursuivis.

1.13 Cette histoire n'est pas un simple héritage. Elle éclaire directement les débats actuels. Elle montre que la question centrale n'est pas celle de l'unité organisationnelle en tant que telle, mais celle de la ligne, des pratiques, du rapport au travail, du rapport au salariat réel, et du niveau de conflictualité assumé. Autrement dit, ce qui fait ou défait l'unité, ce ne sont pas les structures en elles-mêmes, mais les orientations.

1.14 La naissance de Solidaires, de militants exclus des courants CFDT les plus combattifs, s'inscrit dans cette histoire. Elle procède d'un refus de l'intégration, d'une volonté de maintenir un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, démocratique et indépendant, face aux logiques de normalisation, de cogestion et de dilution de la conflictualité. Elle ne constitue pas une étape vers une dilution future dans un ensemble plus vaste, plus flou ou prétendument plus unitaire. Elle constitue une construction à part entière, issue d'une histoire, d'une pratique et d'une orientation. À ce titre, elle n'a pas vocation à être dissoute dans une recombinaison floue, mais à être développée, renforcée et clarifiée dans ses choix de lutte.

## **II. Refuser la recombinaison syndicale par le haut et réaffirmer la construction de notre outil**

2.1 Notre Union fédérale refuse les logiques de recombinaison syndicale visant à fusionner ou agréger des organisations telles que la CGT, la FSU (100% secteur public) et Solidaires dans une prétendue « maison commune », ou dans toute autre formule de rapprochement organique élaborée par le haut.

2.2 Ce refus est d'abord un refus de méthode. Une telle orientation ne peut être imposée par des directions, impulsée par en haut, ou construite à travers des tractations d'appareil sans mandat clair. L'unité ne peut résulter d'une stratégie décidée en dehors des syndicats, des adhérent·es et des équipes qui construisent au quotidien le syndicalisme dans les entreprises, les administrations, les ateliers, les établissements et les services.

2.3 C'est aussi un refus démocratique. Nous réaffirmons notre attachement à SUD-Solidaires, à ses statuts et à son fonctionnement démocratique. Il implique que les orientations stratégiques majeures, en particulier celles qui engagent l'avenir même de l'outil syndical, soient débattues collectivement, mandatées démocratiquement et assumées par l'ensemble des structures. Engager une organisation dans un processus de fusion, même partielle, ou de recombinaison reviendrait à transformer en profondeur ses pratiques, son fonctionnement, ses équilibres internes, sa culture

militante et son identité sans que les bases en aient décidé clairement. C'est une rupture majeure au fonctionnement du « consensus », base de notre fonctionnement interprofessionnel, déjà mis à rude épreuve par les conflits internes.

2.4 C'est également un refus de fond. L'addition d'organisations différentes, aux histoires, aux pratiques, aux stratégies et aux rapports au patronat parfois profondément distincts, ne crée pas mécaniquement de la force. Elle peut au contraire produire de nouvelles tensions internes, des blocages, des rapports de force bureaucratiques, des affrontements entre appareils, voire de nouvelles divisions. Les divergences sur la négociation, sur la conflictualité, sur le rapport aux institutions, sur la place des salarié-es dans la décision, sur l'indépendance vis-à-vis du politique, ne disparaissent pas par fusion. Elles risquent au contraire d'être enfouies provisoirement avant de réapparaître sous des formes plus dures encore. L'unité produite dans ces conditions serait instable et éphémère.

2.5 C'est enfin un refus stratégique. La faiblesse actuelle du syndicalisme ne tient pas d'abord au nombre d'organisations existantes. Elle tient à notre difficulté à syndiquer, à nous implanter durablement, à reconstruire des collectifs militants, à politiser les expériences de travail, à relier les luttes dispersées, à faire vivre la conflictualité et à développer des outils adaptés à la réalité du salariat contemporain. Une recomposition par fusion ne répond pas à cet enjeu central. Elle le contourne.

2.6 Dans le secteur privé, plus de 90 % des salarié-es ne sont pas syndiqué-es. Ce constat devrait à lui seul suffire à réorienter le débat. Le problème central du syndicalisme aujourd'hui n'est pas celui de la dispersion d'organisations existantes, mais celui de l'absence massive d'organisation du salariat. Dans ces conditions, prétendre renforcer le syndicalisme par addition ou fusion de structures revient à déplacer le problème sans le résoudre.

2.7 Les grandes séquences de recomposition ou de réunification du mouvement ouvrier se sont historiquement appuyées sur des organisations de masse, implantées, structurées, disposant d'une assise militante large et d'un lien organique avec des fractions importantes du salariat. La situation actuelle est radicalement différente. Nous ne sommes pas dans une phase de réorganisation d'un syndicalisme de masse, mais dans une phase de reconstruction. Dans ce contexte, les logiques de recomposition apparaissent moins comme des réponses stratégiques que comme des calculs internes, sans ambition réelle de transformation du rapport de force.

2.8 La priorité ne peut donc être l'agrégation d'organisations existantes, mais la construction de celles qui existent. Cela suppose de se tourner vers l'extérieur : syndiquer massivement, implanter durablement, reconstruire des collectifs de travail organisés et redonner au syndicalisme une présence effective là où il est aujourd'hui absent. La recomposition syndicale fait l'impasse sur cet enjeu central en privilégiant une logique interne, centrée sur les appareils, au détriment du développement réel dans les entreprises.

2.9 Elle comporte au contraire des risques concrets : bureaucratisation accrue, fonctionnement plus vertical, éloignement des bases, affaiblissement des pratiques démocratiques, perte de transparence, dilution des lignes de rupture, et déplacement du centre de gravité du syndicalisme des lieux de travail vers des coordinations d'appareils.

2.10 Ensuite, sur le fond, nos pratiques, nos orientations et notre conception du syndicalisme ne peuvent être diluées au nom d'une unité abstraite, et encore moins lorsque cette unité se révèle perdante dans les faits. Les expériences récentes d'intersyndicale nationale ont montré un décalage profond entre les déclarations affichées et les moyens réellement mis en œuvre pour construire un rapport de force, notamment en amont des mobilisations, dans la préparation de la grève et dans la perspective de généralisation du conflit. Ce dualisme affaiblit la crédibilité des organisations et nourrit la défiance des salarié-es.

2.11 Ce ne sont pas les structures qui manquent. Ce sont les stratégies, les pratiques et les outils qu'il faut clarifier, reconstruire, développer et assumer. Fusionner sans trancher ces questions revient à les enfouir, au prix de tensions internes futures et d'une désorientation politique accrue. Cela risquerait au contraire d'ouvrir une période d'instabilité durable, de conflits internes, de redéfinitions bureaucratiques, voire de nouvelles scissions. L'unité proclamée déboucherait alors, à moyen terme, sur une nouvelle fragmentation du paysage syndical, après avoir affaibli les forces existantes.

2.12 Dans le secteur privé, cette orientation se heurte en outre à des réalités concrètes particulièrement fortes. La représentativité syndicale, les moyens associés, les capacités de désignation, les implantations réelles, le nombre de militant-es actifs, ne se renforcent pas par simple addition d'organisations. Une recomposition sur ces bases pourrait même affaiblir les positions existantes, réduire les capacités d'intervention, brouiller les repères syndicaux et désorganiser les équipes là où elles existent déjà. Elle pourrait aussi, concrètement, entraîner des pertes de mandats, remettre en cause une représentativité parfois acquise de haute lutte, et faire éclater des équipes militantes déjà fragiles au lieu de les renforcer quant à la composition des listes aux élections CSE.

2.13 Depuis 2017, notre Union fédérale a multiplié les alertes sur cette question. Le développement dans le secteur privé ne relève pas d'une simple déclinaison de pratiques existantes. Il implique une adaptation profonde des outils, des modes d'organisation, des priorités syndicales et des formes d'intervention. Cette répression anti-syndicale se vérifie dans les entreprises. Elle se traduit concrètement par des sanctions, des discriminations, des mises à l'écart ou des licenciements, comme cela a encore été le cas récemment avec des militant-es de SUD Industrie 49 dans le groupe Bodet.

2.14 Plus profondément, cette orientation de « recomposition syndicale » actuelle entre en contradiction avec notre conception du syndicalisme issue notamment de la Charte d'Amiens : un syndicalisme indépendant, centré sur les intérêts des travailleurs et travailleuses, qui ne subordonne pas son activité à des logiques extérieures, qu'elles soient partisans, institutionnelles ou relevant d'autres agendas que celui du salariat organisé sur son terrain propre.

2.15 Nous refusons une évolution qui conduirait à une dilution du syndicalisme dans des logiques extérieures au monde du travail. À ce titre, notre Union Fédérale s'oppose aux dynamiques de rapprochement avec des collectifs associatifs de type *Alliance Écologique et Sociale*, qui tendent à substituer à la question sociale et à la centralité du travail une approche déconnectée du travail réel, des rapports de production, de l'emploi, des conditions de travail et des rapports de force dans l'entreprise. Sans les travailleurs.

2.16 Nous refusons une évolution qui ferait du syndicalisme un acteur parmi d'autres dans un ensemble associatif ou para-militant, au risque de perdre sa spécificité : organiser les travailleurs et travailleuses sur leurs lieux de travail, autour de leurs conditions d'emploi, de salaire, de production, de santé et de pouvoir collectif. Nous réaffirmons donc clairement : SUD-Solidaires n'est pas une ONG.

2.17 Notre orientation est donc claire : ce n'est pas une nouvelle organisation qu'il faut construire par fusion, c'est notre propre syndicalisme qu'il faut renforcer. C'est Solidaires qu'il faut développer, par la syndicalisation, l'implantation, la formation militante, la conflictualité assumée et la construction de collectifs militants au plus près du travail. Il est indispensable que Solidaires dégage les moyens essentiels au développement syndical.

2.18 La recomposition syndicale, telle qu'elle est aujourd'hui posée, tend à effacer les débats essentiels sur l'action, sur la stratégie, sur la conflictualité, sur la syndicalisation, sur le développement concret des outils syndicaux. Elle substitue une logique d'appareil à une logique d'organisation réelle des travailleurs et travailleuses.

2.19 Pour notre Union Fédérale, la priorité est exactement inverse : remettre ces débats au centre, reconstruire des pratiques de lutte, et renforcer un syndicalisme fondé sur l'action directe, la démocratie de base, l'auto-organisation du salariat, le fédéralisme et le contrôle des mandaté-es. C'est à partir de cette orientation, et non à partir d'un schéma de fusion, que peut se reconstruire un syndicalisme de lutte capable à la fois de défendre des revendications immédiates et de porter une perspective d'émancipation.

2.21 La question de la lutte contre l'extrême droite doit être abordée avec la même exigence. Sa progression ne peut être comprise comme un simple phénomène idéologique hors-sol. Elle s'explique par des causes matérielles : désindustrialisation, précarisation, abandon de pans entiers du salariat, destruction des solidarités collectives, affaiblissement des collectifs de travail, trahisons politiques répétées, sentiment d'abandon et recul du mouvement ouvrier organisé.



2.22 Les politiques menées depuis des décennies ont largement contribué à créer les conditions de cette progression. Dans ce contexte, réduire la lutte contre l'extrême droite à des logiques de cartel, à des affichages unitaires ou à des postures morales revient à traiter les effets sans s'attaquer aux causes. Il suffit de regarder la situation actuelle.

2.23 Un antifascisme réel ne peut être que social, matérialiste et ancré dans la lutte de classe. Il suppose de reconstruire un syndicalisme capable d'organiser les travailleurs et travailleuses sur leurs lieux de travail, de défendre leurs intérêts matériels, de combattre concrètement le déclassement et de produire des perspectives collectives. Là encore, la réponse ne réside pas dans la dilution, mais dans le développement de nos propres outils, de nos propres pratiques et de notre propre capacité d'organisation.

### **III. L'unité d'action ouvrière : une construction par la base, dans les luttes**

3.1 Refuser la recomposition ne signifie pas renoncer à l'unité. Au contraire, nous affirmons la nécessité de l'unité d'action ouvrière, construite à partir des travailleurs et travailleuses eux-mêmes, dans les luttes et sur des bases claires.

3.2 Les mobilisations récentes, notamment contre la réforme des retraites, ont montré à la fois la profondeur de la colère sociale et la force potentielle des dynamiques d'unité, mais elles ont aussi mis en lumière la faillite politique d'une intersyndicale nationale incapable de donner un horizon, de proposer des moyens de lutte à la hauteur, ou de préparer sérieusement la généralisation du conflit. Réduite, le plus souvent, à des communiqués soporifiques et à des catalogues de revendications peu lisibles, peu mobilisateurs et peu efficaces, elle n'a pas été un outil d'élévation du rapport de force, mais un cadre de gestion minimale de la contestation. Le refus des organisations syndicales réunies dans le cadre de l'intersyndicale de s'affronter véritablement au gouvernement et au patronat, par peur de perdre leur appareil bureaucratique, est un frein à nos mobilisations.

3.3 La question est donc entière : à quoi sert une unité proclamée si elle ne permet ni de faire gagner une lutte, ni d'ouvrir une perspective réelle de victoire ? Ces mobilisations ont également montré les limites d'une unité construite principalement par le haut : divergences stratégiques, rythmes imposés, notamment à travers une succession de journées d'action discontinues, véritables journées « saute-mouton » peu propices à la généralisation du conflit, avec une verticalité vers les Solidaires Locaux, absence de perspective claire de généralisation, incapacité à franchir un seuil décisif dans le rapport de force, faiblesse de la préparation de la grève reconductible, insuffisance du travail d'implantation et de structuration à la base.

3.4 Pour être efficace, l'unité doit se construire à la base, sur des revendications claires, sur des objectifs lisibles, et dans des formes permettant l'appropriation réelle du conflit par les salarié·es eux-mêmes en valorisant des pratiques syndicales alternatives.

3.5 Cela suppose des assemblées générales régulières, ouvertes, décisionnelles et souveraines ; le vote des salarié-es sur les modalités d'action et leur reconduction ; la transparence sur les négociations et sur les informations obtenues ; des expressions communes lorsque cela est possible, comme des tracts unitaires, des appels à la grève construits localement, des prises de parole communes issues du terrain ; et le contrôle collectif des mandaté-es et des négociateurs.

3.6 Dans de nombreux conflits portés par SUD Industrie, notamment sur les NAO ou contre les licenciements, ces pratiques ont montré qu'elles n'étaient pas de simples principes proclamés, mais des modalités concrètes de construction du rapport de force. Il en est de mêmes avec des revendications cohérentes et de transformation sociales.

3.7 Elles créent souvent des tensions avec les directions comme avec d'autres organisations syndicales, qui découvrent alors une autre facette des relations sociales : moins centrée sur la délégation, davantage sur l'implication directe des travailleurs et travailleuses dans la conduite du conflit et valorisant les outils de lutte, en privilégiant la légitimité à la légalité.

3.8 L'unité ne peut se réduire à des réunions intersyndicales fermées ou à des compromis de sommet. Elle doit s'incarner dans des pratiques concrètes permettant aux travailleurs et travailleuses de décider eux-mêmes de leur lutte, de peser sur son orientation, de contrôler ses formes et d'en construire les prolongements.

3.9 Dans ce cadre, la mise en place de structures de lutte élargies peut être utile lorsqu'elle renforce la participation directe, y compris de salarié-es non syndiqué-es mais combatifs. Mais ces formes ne doivent ni se substituer aux syndicats, ni s'inscrire dans une logique asyndicale opposant spontanément organisation et auto-organisation.

Elles doivent au contraire s'articuler avec les syndicats pour renforcer durablement l'organisation collective, la continuité de l'expérience militante et l'accumulation d'une mémoire de lutte.

3.10 Nous devons également être lucides : dans de nombreux conflits, certaines organisations feront le choix du compromis rapide, de la sortie par le haut, ou d'une gestion contenue du conflit, pour notamment protéger leurs bureaucrates. L'unité ne peut donc être un préalable bloquant ni un alibi pour renoncer à la combativité.

Elle doit être recherchée quand elle permet d'élargir et de renforcer la lutte, mais sans subordonner l'action aux positions les plus faibles ni renoncer au rapport de force.

3.11 Le cadre commun défendu n'est pas celui des appareils. Il est celui qui se construit dans les grèves, dans les assemblées, dans les piquets, dans les conflits, dans les décisions collectives prises par les travailleurs et travailleuses eux-mêmes. Elle ne se décrète pas, elle s'organise. Elle ne se négocie pas abstraitement, elle se

construit dans la lutte. Ces pratiques ne relèvent pas d'une simple méthode d'animation des luttes. Elles s'inscrivent dans une tradition du mouvement ouvrier qui, du syndicalisme révolutionnaire à ce que l'on désigne aujourd'hui plus largement comme un syndicalisme de transformation sociale, place l'auto-organisation, la démocratie directe et l'action collective au cœur de la construction du rapport de force.

3.12 L'unité syndicale à la base, lorsqu'elle est portée par les salarié-es eux-mêmes, ne saurait signifier une quelconque soumission de notre organisation ni l'effacement de nos positions. Elle ne remet pas en cause notre indépendance syndicale. Dans les situations où l'unité implique des compromis nécessaires à la construction du rapport de force, notre Union fédérale doit conserver la capacité de s'adresser directement aux travailleurs et travailleuses, d'exprimer ses analyses, ses revendications et ses désaccords, notamment à travers ses propres tracts et prises de position. L'unité d'action ne peut être une unité de silence : elle doit permettre la convergence dans la lutte sans empêcher l'expression des orientations, condition même d'une unité lucide, consciente et durable.

#### **IV. Orientation et feuille de route**

4.1 Notre Union fédérale affirme une orientation claire : la période n'appelle ni des recompositions d'appareils, ni des fusions sans base, ni des rapprochements organiques construits en dehors des salarié-es et des syndicats. Elle impose au contraire de concentrer nos forces sur la reconstruction d'un syndicalisme de lutte, implanté, offensif, démocratique et tourné vers l'organisation du plus grand nombre.

4.2 Dans ce cadre, notre priorité stratégique est de développer nos implantations réelles, en particulier dans le secteur privé, là où l'absence d'organisation syndicale reste massive. Cela implique de faire de la syndicalisation, de l'accueil des nouveaux et nouvelles adhérent·es, de la formation militante, de la structuration d'équipes durables et de l'accompagnement des conflits des axes centraux. L'enjeu n'est pas d'ajouter des structures existantes, mais de construire les forces qui manquent.

4.3 Notre Union fédérale réaffirme en conséquence son opposition à toute orientation de recomposition syndicale par le haut, à toute logique de fusion, même partielle, et à toute démarche engageant l'avenir de notre outil syndical sans mandat explicite des structures. Elle rappelle que de telles orientations constitueraient une rupture politique et démocratique majeure, contraire à nos pratiques, à nos équilibres et à notre conception du syndicalisme. Mandat est donné de bloquer, par tous les moyens, le projet initié par la fédération SUD-Education et qui est imposé de fait à toutes les organisations de SUD-Solidaires. Mandat est donné de continuer à porter la nécessité de mettre en place les moyens nécessaires dans SUD/Solidaires pour le secteur privé.

4.4 Elle affirme également que l'unité que nous recherchons est une unité d'action, construite dans les luttes, à partir des revendications, des assemblées, des grèves, des conflits et du contrôle des salarié·es sur leurs propres mobilisations. Cette convergence doit être recherchée chaque fois qu'elle permet d'élever le rapport de force, d'élargir la lutte et de renforcer l'auto-organisation. Elle ne saurait en revanche servir de prétexte à l'effacement des désaccords stratégiques, à l'alignement sur les rythmes les plus faibles ou à la neutralisation de la conflictualité.

4.5 Notre orientation implique donc de renforcer partout où cela est possible les pratiques qui permettent une véritable appropriation de la lutte par les travailleurs et travailleuses eux-mêmes : assemblées générales souveraines, transparence sur les négociations, contrôle des mandaté·es, construction collective des revendications, préparation de la reconduction lorsque le rapport de force l'exige, articulation entre travail syndical quotidien et perspective de confrontation d'ensemble.

4.6 Pour notre Union Fédérale, il s'agit maintenant d'assumer pleinement une ligne de développement et de clarification. Développer Solidaires, renforcer SUD Industrie, consolider nos équipes, gagner de nouvelles implantations, défendre nos mandaté·es, former nos militant·es, appuyer les conflits, faire vivre un syndicalisme de lutte dans les entreprises : telle doit être notre feuille de route. Mandat est donné pour qu'en cas de participation au prochain congrès de Solidaires, ces orientations figurent dans les résolutions de Solidaires et que le Secrétariat National soit à l'image de ces choix, sur le fond et la forme.

4.7 C'est sur ce terrain, et sur ce terrain seulement, que peut se reconstruire une force syndicale utile au monde du travail. Une force capable non seulement de résister, mais de faire reculer le patronat et de rouvrir une perspective d'émancipation collective.