



Congrès de participation de la CSC

Résolutions d'activité

Bruxelles, le 24 avril 2015

Résolutions d'activité – Congrès 2015

Pour la bonne compréhension, lorsque nous parlons de travailleurs, nous parlons de travailleurs avec et sans emploi.

INTRODUCTION

1. D'importants défis externes nous attendent dans les années à venir:
 - a. Un gouvernement fédéral de droite, avec pour programme une attaque sans précédent de notre modèle social;
 - b. Une politique européenne de stricte austérité dans lequel s'inscrivent nos gouvernements;
 - c. Des gouvernements dans les Régions et les Communautés qui mènent principalement une politique d'austérité;
 - d. Des gouvernements dans les Régions et les Communautés qui ont de nombreux problèmes d'adéquation entre eux et avec le niveau fédéral;
 - e. Une concertation sociale qui est de plus en plus difficile;
 - f. Un manque structurel d'emploi en particulier chez les jeunes et parallèlement une inflation de mesures qui s'attaquent aux demandeurs d'emploi sans s'attaquer au chômage;
 - g. Une crise qui s'éternise avec un risque de déflation;
 - h. Une fiscalité déséquilibrée qui impose principalement les revenus du travail et échoue dans sa mission de distribution des richesses;
 - i. Une pression constante pour détricoter, privatiser et commercialiser les services publics;
 - j. La mise en œuvre de la sixième réforme de l'Etat, avec comme mission importante d'arriver à un nouveau modèle de collaboration avec et entre les Régions et les Communautés;
 - k. La transition juste vers une économie durable, compatible avec les défis en matière d'emploi, de lutte contre la pauvreté et les inégalités, de climat, d'environnement et d'épuisement des matières premières.
2. Nous devons agir afin que tous les niveaux de pouvoir apportent des réponses cohérentes à ces défis et témoignent d'une grande solidarité mutuelle tant au niveau interprofessionnel que professionnel, avec une attention permanente pour l'interaction entre ces niveaux. Il convient par conséquent de continuer à investir dans le syndicalisme européen et international.
3. Dans ce contexte, nous tenons compte également d'un certain nombre de défis à court terme:
 - a. Une action soutenue pour dénoncer et corriger en profondeur l'injustice sociale et fiscale de la politique des gouvernements régionaux et communautaires et du gouvernement fédéral;
 - b. La restauration et le renforcement d'une concertation sociale à part entière aussi dans le secteur public, en commençant par les négociations interprofessionnelles;
 - c. La nécessité d'un financement durable de la sécurité sociale;
 - d. Un tax shift vers les revenus du capital et destiné à financer une réduction sélective et contrôlée des cotisations sur le travail, en faveur des secteurs et des emplois où cette réduction produira un effet maximum et évaluable sur l'emploi de qualité;
 - e. La concertation annoncée au sujet d'une réforme des pensions avec confirmation du maintien et du renforcement du premier pilier;
 - f. La préparation des élections sociales de 2016;
 - g. La mise en œuvre de la sixième réforme de l'Etat afin de renforcer notre modèle social, en ce compris la participation des travailleurs, au lieu de le démanteler;
 - h. La nécessité de continuer à contester le saut d'index et les attaques contre les mécanismes de l'indexation;
 - i. Le nécessaire respect de la concertation sociale et des accords conclus entre les interlocuteurs sociaux.

4. Nous situons notre action dans une vision à long terme, en nous basant sur les lignes de force du Congrès d'avenir de 2010 qui traitait des enjeux démographiques, des défis de la mondialisation et des enjeux écologiques. Ce congrès a actualisé et approfondi ces défis, en prenant comme point de départ les lignes de force du Congrès sur le revenu de 2002 et du Congrès sur la solidarité de 2006.
5. Nous nous trouvons aussi face à des défis internes. Ceux-ci se basent dans cette résolution et les résolutions ultérieures sur les conclusions des chantiers et sur la vision de la société qui est la nôtre.
 - a. Améliorer encore notre défense individuelle et collective des travailleurs en adaptant notre action et nos structures syndicales tout en considérant la réalisation d'un meilleur statut commun comme une opportunité;
 - b. Adapter notre action syndicale aux nouveaux défis;
 - c. Optimiser et moderniser sans arrêt notre service aux membres;
 - d. Veiller à ce que nos militants, nos membres du personnel et nos dirigeants soient toujours davantage le reflet du monde du travail;
 - e. Poursuivre le travail sur la répartition des cotisations.

Action fédérale, européenne et internationale

6. Pour notre action fédérale, européenne et internationale, nous nous laissons entre autres guider par les priorités figurant dans notre mémorandum pour les élections fédérales et européennes du 25 mai 2014. En ce sens nous agissons pour:
 - a. La création de davantage d'emplois et de sécurité d'emploi. Nous ne voulons pas de flexibilisation et de précarisation du marché de l'emploi ni de dérégulation des droits des travailleurs. Nous voulons des emplois de qualité pour tous, adaptés aux possibilités de chacun et inscrits dans une politique du personnel attentive à l'âge et à la carrière;
 - b. La nécessité absolue de finaliser un meilleur statut commun ouvriers-employés;
 - c. Le renforcement de la sécurité sociale, tant en termes de recettes et d'allocations que d'organisation dans sa double mission: assurance et solidarité;
 - d. Une réforme fiscale globale. Elle doit permettre aux pouvoirs publics, au secteur non-marchand et à la sécurité sociale d'obtenir suffisamment de moyens pour remplir correctement leurs tâches. Elle doit faire glisser les prélèvements qui pèsent sur les revenus du travail vers les revenus du patrimoine et permettre de mieux répartir les prélèvements en fonction de la capacité contributive;
 - e. Un monde viable et durable, solidaire avec les générations suivantes, dans lequel l'environnement et le climat soient une préoccupation essentielle;
 - f. Une politique de mobilité ambitieuse visant à rendre nos modes de transport plus durable;
 - g. Une Europe forte, mais surtout une autre Europe, comme la Confédération européenne des syndicats l'indique dans son mémorandum pour les élections européennes;
 - h. Une mondialisation solidaire, en particulier envers les pays les moins développés, et avec une attention accrue pour le travail décent et la protection sociale dans la coopération au développement.

Comités régionaux et communautaires

7. Dans le contexte de la sixième réforme de l'Etat, nous voulons continuer à défendre des principes communs de solidarité entre tous les travailleurs du pays en veillant à l'égalité des droits et des devoirs en matière de sécurité sociale. A cet effet, nous travaillons fortement à:
 - a. La coordination avec et entre les Comités régionaux et communautaires. Cette coordination, nous devons la mener dans toute la CSC, avec un rôle important de la Confédération;
 - b. La coordination au sein et entre nos organisations;
 - c. Le dialogue entre militants et permanents des différentes organisations au-delà des frontières régionales et communautaires.

8. Dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, nous demandons aux Comités régionaux de:
- a. Profiter des nouveaux leviers en matière de politique de l'emploi et de formation pour améliorer les dispositifs qui renforcent les capacités des travailleurs à accéder à un emploi durable et de qualité, que ce soit dans le secteur privé, le secteur public ou encore le secteur non-marchand;
 - b. Défendre une politique industrielle, économique, de recherche et d'innovation conduisant à la création d'emplois durables et de qualité, dans le cadre de la transition vers une économie durable et bas carbone;
 - c. Veiller à une meilleure articulation des politiques d'emploi, de formation et d'enseignement avec une attention particulière pour le renforcement du congé-éducation payé géré par les interlocuteurs sociaux afin de faciliter l'accès à la formation pour les travailleurs;
 - d. Mettre en place une gestion paritaire des matières transférées venant de la sécurité sociale en associant dans ces instances le cas échéant les partenaires sociaux sectoriels;
 - e. Garantir que pour ces matières des allocations suffisamment hautes soient prévues et qu'elles soient le plus possible attribuées automatiquement; Une attention particulière doit également être accordée aux familles et aux personnes les plus vulnérables dans la société;
 - f. Saisir les opportunités ouvertes par l'autonomie fiscale accrue de la région, ainsi que le transfert des dépenses fiscales pour initier une fiscalité régionale plus juste, plus solidaire et plus cohérente en terme environnemental.

Ces compétences devront être exercées en évitant de mettre en place une concurrence fiscale et sociale entre travailleurs.

9. Nous demandons aux Comités communautaires de veiller à ce que:
- a. L'offre de formation et d'éducation permanente pour les travailleurs avec ou sans emploi soit analysée et optimisée pour répondre aux besoins réels avec une attention particulière pour l'élaboration d'un système de travail et d'apprentissage en alternance qui devienne un parcours de formation alternatif qualifiant associant étroitement les interlocuteurs sociaux sectoriels selon le modèle et la philosophie de « l'apprentissage industriel »;
 - b. Un enseignement gratuit et démocratique de qualité, émancipateur, au service d'une société juste et solidaire soit garanti qui évite le décrochage scolaire. Cela nécessite un investissement prioritaire dans l'accès de tous à une éducation de qualité dès le plus jeune âge;
 - c. Le développement d'une politique de l'enfance qui offre pour tous les enfants de 0 à 12 ans un large accueil à un prix abordable, accessible et de qualité, en accordant la priorité aux communes ayant les besoins les plus importants, mais aussi à la prise en compte de la place de l'enfant dans la société.

Les services aux affiliés

10. Nous poursuivrons l'amélioration de nos services à tous nos affiliés:
- a. En appliquant nos accords qui précisent ce que font les centrales et les fédérations afin que les affiliés sachent exactement à qui s'adresser;
 - b. En adaptant l'organisation du travail de nos centres de services, en réduisant les temps d'attente pour nos affiliés;
 - c. En continuant d'évaluer et d'adapter l'implantation stratégique de notre réseau de bureaux en fonction de leur accessibilité pour nos affiliés;
 - d. En travaillant aussi à l'accompagnement des travailleurs durant leur carrière en propre ou en partenariat;
 - e. En modernisant nos services aux affiliés à travers des e-services de qualité;
 - f. En tenant compte du rapport annuel du médiateur.

Les militants constituent le “fil vert” de ces projets, dans lesquels ils jouent un rôle crucial. En effet, ils sont les premiers interlocuteurs des affiliés de la CSC dans les entreprises et les institutions.

L’affiliation

11. Le recrutement de membres est et reste une priorité et est l’affaire de toutes et tous. Toutefois, nous devons aussi nous intéresser à notre politique de recrutement et de fidélisation de tous les publics, en ce compris ceux qui quittent le marché du travail, afin de réduire le nombre d’affiliés démissionnaires. Nous mettrons en œuvre:
 - a. La possibilité d’inscription directe en ligne sur le site de la CSC, avec la possibilité d’indiquer comment la cotisation doit être payée, mais aussi de consulter ses propres données et de les mettre à jour;
 - b. Un plan d’approche intégrée pour le suivi des affiliés démissionnaires, afin d’attirer leur attention sur l’aide que la CSC peut leur apporter pour préserver ou faire appliquer leurs droits;
 - c. La poursuite de la simplification des cotisations et de toutes les procédures concernant l’administration des membres;
 - d. Une campagne pour disposer d’un maximum d’adresses électroniques et de toutes les coordonnées utiles de nos affiliés. Ces données nous permettront de mener rapidement des actions ciblées;
 - e. L’envoi à chaque nouvel affilié d’un document d’accueil, de manière uniforme;
 - f. L’implication renforcée du personnel dans le recrutement de membres et la désignation dans chaque organisation d’un responsable « recrutement de membres, politique de recrutement et fidélisation ».

Nos militants jouent un rôle crucial dans le renforcement de notre dynamique d’affiliation et doivent être soutenus à ce niveau. Ils sont le visage de la CSC au niveau local et dans l’entreprise. Ils sont les mieux placés pour convaincre leurs collègues.

12. Nous voulons favoriser l’affiliation des jeunes en donnant un rôle aux militants et nous mettrons les aspects suivants en place via les jeunes CSC et ACV jongeren:
 - a. La prise en compte des préoccupations et thématiques propres aux jeunes en leur donnant une place prééminente dans nos structures syndicales;
 - b. La promotion d’une l’affiliation graduelle pour les jeunes;
 - c. Le développement d’un canal de contact pour les jeunes;
 - d. La diffusion d’informations ciblées en fonction du profil (étudiant, jobiste, stagiaire, demandeur d’emploi, intérimaire, ...) et de moments clé, avec une attention particulière pour les médias sociaux ;
 - e. L’augmentation du nombre de visites dans les écoles, des salons de l’emploi et autres évènements « jeunes » pour atteindre un maximum de jeunes.

Action en entreprise

13. Pour pouvoir accomplir leur action syndicale dans leur entreprise ou institution, les militants et les travailleurs ont besoin d’être solidement soutenus. Ceci est la responsabilité des centrales. En concertation avec les fédérations, nous renforcerons ce soutien:
 - a. En organisant, au niveau de la province ou de la fédération, un canal de contact auquel les militants peuvent s’adresser pour obtenir l’aide d’experts sur les matières et les compétences des organes de concertation de l’entreprise (délégation syndicale, conseil d’entreprise, comité PPT) et sur les dossiers de l’entreprise qui concernent le bien-être au travail, les comptes annuels, le bilan social, les informations économiques et financières;
 - b. En poursuivant le développement d’une offre de services, d’études, d’informations et de formation, de représentation, d’animation, de communication et de campagnes nationales destinées à soutenir

l'action syndicale en entreprise. A cet égard, il faut en permanence veiller à capter, communiquer et renforcer les initiatives pertinentes qui sont mises sur pied dans certaines régions ou centrales, de même qu'à soutenir les points de contact de la fédération ou de la province;

- c. Par une meilleure utilisation des informations économiques et financières, tant pour les résultats économiques et sociaux des entreprises que pour la politique socioéconomique régionale et sectorielle;
- d. Lors des élections sociales de 2016, en réduisant le nombre d'entreprises sans candidats de la CSC, tout en conservant au moins le même nombre de candidats CSC qu'en 2012 et en augmentant la proportion de candidates féminines, de candidats de moins de 35 ans et de candidats d'origine étrangère. En concertation avec toutes les centrales professionnelles et les fédérations, nous voulons concrétiser ceci pour chaque organisation sous la forme d'objectifs, et prévoir un suivi et des rapports périodiques concernant les efforts et les résultats.

Action interprofessionnelle

14. Nous réaffirmons notre volonté de représenter et d'organiser toutes les travailleuses et tous les travailleurs avec ou sans emploi, afin qu'ils et elles fassent entendre leur voix. Ce travail est développé avec les militants tant sous l'angle de l'action collective que sous l'angle de l'éducation permanente, en s'appuyant tant sur une dynamique de groupes spécifiques que sur le développement d'initiatives thématiques. Dans ce cadre, une méthodologie qui apporte de nouvelles impulsions sera élaborée. Le service aux affiliés renforce l'action syndicale et est un important moyen de contact pour l'action interprofessionnelle.

15. Un important travail de sensibilisation, d'information, de formation et de mobilisation reste à réaliser pour renforcer l'autonomie économique et financière des femmes, améliorer significativement leurs conditions de travail et de vie et pour atteindre une réelle égalité entre hommes et femmes. L'action syndicale en faveur de l'égalité des genres continue donc à s'imposer avec pour priorités:

- a. Une résorption de l'écart salarial en veillant à l'application de la loi de 2012 visant à lutter contre cet écart et en réalisant un travail sur les mentalités et la culture véhiculées sur les lieux de travail et dans les organisations dans le but d'effacer les clichés, stéréotypes et discriminations. Une attention particulière doit être portée sur le plafond de verre et donc la faible représentativité des femmes dans les postes à responsabilité;
- b. L'amélioration des conditions de travail et de vie et la conciliation de la vie professionnelle, privée, sociale et familiale;
- c. L'analyse systématique des impacts des mesures d'austérité sous l'angle du genre et de la lutte contre la précarisation des travailleuses;
- d. La mobilisation des femmes, avec ou sans emploi, pour qu'elles fassent entendre leurs préoccupations et leurs revendications.

16. Les pistes et engagements contenus dans la ligne de force 100 du Congrès CSC de 2010 servent plus que jamais de fil conducteur pour poursuivre le rajeunissement et le travail sur la représentativité des jeunes dans nos organisations. Nous travaillerons en particulier les questions suivantes:

- a. Les difficultés auxquelles les jeunes travailleurs sont confrontés en début de carrière et pour leur intégration durable sur le marché de l'emploi;
- b. Une démarche systématique et de qualité pour soutenir les jeunes travailleurs et les accueillir lors de la transition entre le milieu scolaire et le monde du travail, leur entrée sur le marché du travail et pour les accueillir et les familiariser de manière adéquate en tant que syndicat;
- c. Le renforcement d'une vision sociale et solidaire de la société dans le cadre des thèmes qui concernent les jeunes ou qui les intéressent;
- d. Le développement d'une approche spécifique pour les jeunes coordonnée entre les centrales, fédérations et confédération;
- e. Le renforcement d'actions créatives par et pour les jeunes, en accord avec nos principes d'éducation permanente, en collaboration avec d'autres organisations de jeunesse et les mouvements étudiants;

- f. Une offre d'actions transversales à tous les publics jeunes: avec ou sans emploi, étudiants et travailleurs précaires, délégués et militants;
 - g. La construction d'une identité collective jeune et militante.
17. La régionalisation des politiques d'emploi, l'intensification et l'élargissement des mesures de contrôle et d'accompagnement, l'exclusion massive de demandeurs d'emploi mais aussi leur stigmatisation rendent le travail syndical avec les demandeurs d'emploi et les personnes exclues des allocations d'insertion plus nécessaire que jamais. Nous allons:
- a. Rappeler que la création d'emploi de qualité est une priorité absolue et promouvoir les pistes de création d'emplois, y compris l'emploi de proximité;
 - b. Continuer à dénoncer et agir contre les dispositifs de contrôle accrus et d'exclusion des demandeurs d'emploi;
 - c. Aborder la problématique du non-emploi et du sous-emploi dans les différents niveaux d'action de la CSC;
 - d. Défendre et accompagner les demandeurs d'emploi de manière individuelle et les organiser de manière collective;
 - e. Organiser des séances d'informations régulières pour les demandeurs d'emploi;
 - f. Mettre en place toutes les synergies nécessaires sur ces thèmes;
 - g. Mener des actions d'éducation permanente pour lutter contre la stigmatisation des demandeurs d'emploi.
18. Pour les thèmes qui concernent les seniors, la CSC du côté francophone organise l'action syndicale des seniors et elle élaborera en particulier:
- a. Des activités et des actions destinées d'une part à défendre et à améliorer les revenus et conditions de vie des personnes âgées et d'autre part de combattre l'isolement des personnes âgées et à donner un sens au temps libéré et à leur place dans notre société;
 - b. Des initiatives de services pour permettre aux 55 ans et plus de continuer à être militants et à être attentifs aux besoins des plus démunis de notre société;
 - c. Un renforcement de l'implication dans la Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA).
- Du côté néerlandophone, les thèmes qui intéressent les seniors font l'objet d'accords avec OKRA.
19. Nous devons intensifier notre travail en faveur de la diversité sur le lieu de travail notamment via les permanents diversité afin de renforcer la solidarité entre tous les travailleuses et travailleurs. Ceci implique de renforcer la collaboration entre les différentes Régions. Ceci passe par:
- a. Un travail renforcé d'information, de sensibilisation et de formation des délégués et militants syndicaux à la gestion de la diversité en entreprise pour qu'ils y soient attentifs au quotidien et lors de la composition des listes d'élections sociales;
 - b. Une lutte systématique contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations;
 - c. La collectivisation des plaintes individuelles;
 - d. Un soutien et un renforcement des connaissances de nos militants pour travailler autour des thèmes comme le travail de qualité, la réintégration des travailleurs, le maintien dans l'emploi des travailleurs à travers une politique du personnel attentive à l'âge.
20. Dans le cadre de notre action, nous sommes également attentifs aux problèmes des travailleurs étrangers avec et sans papiers qui viennent travailler ici. Nous mettons des informations spécifiques à leur disposition sur les conditions de travail, le dumping social et le permis de travail et nous cherchons à collaborer avec les fédérations sectorielles européennes.
21. Nous continuons à investir dans les secrétariats transfrontaliers avec leur rôle spécifique en matière de défense des intérêts et de services aux membres.

Egalité de genre et participation des femmes

22. Nous avons depuis notre Congrès de 2002 des objectifs ambitieux en terme d'égalité de genre qui ont porté leurs fruits mais nous voulons aller plus loin et demandons aux organisations d'être actives dans les matières suivantes:

- a. Participation équilibrée entre hommes et femmes dans les instances interprofessionnelles et professionnelles en fonction de leur représentation réelle parmi les effectifs syndiqués;
- b. Participation des femmes aux élections sociales de 2016. Nous mettrons tout en œuvre pour enrayer la sous-représentation des femmes parmi les candidates et les élues et améliorer nos résultats par rapport en 2012 en incitant les travailleuses à temps partiel à être candidates en rendant possible l'exercice de leur mandat, en veillant en particulier à une représentation proportionnelle aux places éligibles. Dans les entreprises où il y a encore des possibilités de progrès, nous mènerons des actions ciblées;
- c. Etablissement d'un état des lieux et d'un plan de travail, sur mesure, organisation par organisation et instance par instance pour répondre de manière réaliste aux objectifs d'égalité de genre.

Information et communication

23. Nous améliorerons la visibilité et la cohérence de l'image de la CSC via les mesures suivantes:

- a. La création d'un réel style graphique maison uniformisé et appliqué de manière cohérente dans toutes les régions du pays afin de renforcer notre image, un sentiment d'appartenance et d'améliorer la confiance. Ceci passe notamment par un logo unique pour la CSC, des centres de services clairement reconnaissables, une même signature électronique, etc.;
- b. L'intensification de la révolution digitale en diminuant les impressions papier et en développant davantage le numérique (mass-mailings ciblés, lettre d'information électronique, médias sociaux, communication mobile, ...) là où c'est pertinent mais en maintenant le papier, là où c'est nécessaire;
- c. La continuation du travail amorcé sur la communication interne à la CSC, notamment en développant un nouvel intranet pour le personnel de la CSC;
- d. Le démarrage de la réflexion et l'implémentation d'instruments d'affiliation et de fidélisation des membres;
- e. Une présence active sur les médias sociaux mais pilotée et coordonnée;
- f. La CSC fera réaliser une étude d'image auprès des travailleurs.

Formation des militants et du personnel

24. Nous renforcerons la formation des militants tant au niveau technique qu'au niveau sociopolitique:

- a. Par une approche de la formation des militants basée sur des "parcours": une offre pour l'ensemble des militants, et des offres spécifiques pour les nouveaux dans la formation de base, pour les militants expérimentés dans la formation continuée et une offre ciblée pour les militants très expérimentés;
- b. En mettant en pratique et en améliorant l'accessibilité au droit à la formation pour tous y compris pour les travailleurs ayant une courte scolarisation et les militants ayant des difficultés à lire et à écrire ou dont la langue maternelle n'est ni le français ni le néerlandais, ni l'allemand;
- c. Par une formation concernant l'actualité et les thèmes sociopolitiques notamment la transition juste;
- d. Par une formation à l'utilisation des médias et en particulier les médias sociaux;
- e. Par une formation aux formes d'action innovantes et créatives;
- f. Par une intégration des applications TIC dans la formation et apprendre à utiliser les TIC dans le travail syndical;

- g. Par une coopération entre les fédérations interprofessionnelles et les centrales notamment via les commissions de formation au niveau confédéral et des fédérations dans l'élaboration des formations à l'exercice du mandat et des formations sociopolitiques pour les nouveaux élus;
 - h. Par un échange entre organisations sur la formation des chevronnés pouvant porter sur les objectifs, les méthodes et les outils. La dimension sociopolitique devrait être renforcée.
25. Nous souhaitons que notre personnel puisse être plus fort et plus outillé afin qu'il puisse défendre les positions de la CSC, lorsqu'il engage le débat avec les affiliés, les militants et l'opinion publique et lorsqu'il mène des actions. Nous travaillons à mettre en place:
- a. Davantage de formations sociopolitiques (thèmes de société, choix politiques et valeurs de l'organisation, programme/ campagnes CSC) sans oublier les formations plus techniques du personnel;
 - b. Un programme de formation en direction des responsables et des futures responsables des organisations.

Développement durable à la CSC

26. Nous souhaitons continuer à donner l'exemple en adoptant un mode de fonctionnement durable et cohérent via une amélioration de notre politique d'achat et en adaptant notre consommation via:
- a. Une politique de mobilité plus durable en stimulant l'usage du vélo et des transports en commun, en choisissant un parc de voitures de société moins énergivore et polluant, en rationalisant les déplacements;
 - b. Une recherche continue d'économies d'énergie dans nos bureaux;
 - c. Une politique d'achat durable pour notre mobilier et notre matériel informatique;
 - d. Le maintien et le renforcement de nos efforts de réductions de consommation de papier ainsi que la réduction de nos déchets;
 - e. Une implication de tous dans la lutte contre le gaspillage du matériel de propagande;
 - f. Le recours privilégié aux circuits courts et de qualité en matière d'approvisionnement de produits alimentaires.

Suivi des résolutions et des lignes de force

27. Le Congrès charge le Conseil général et le Bureau national de traduire ces résolutions, ainsi que les lignes de force de notre congrès de participation, dans notre action et dans nos interventions en tenant compte des moyens humains et financiers disponibles.